

Reducción de la jornada de trabajo en Venezuela: valoración jurídica

Reduction of hours of workday in Venezuela: Legal assessment

Bernavé Andara *

andara.b@gmail.com

Recibido el 12/07/2012
Aprobado el 27/09/2012

* Doctor en Ciencias Jurídicas por la Universidad del Zulia. Actualmente abogado en ejercicio, también se ha desempeñado como coordinador de Zona del Ministerio del Trabajo y como Juez Accidental en la Circunscripción Judicial del Estado Trujillo.

RESUMEN

Actualmente, sigue siendo válido el principio de incorporar a la regulación de las horas del trabajo la perspectiva de los derechos humanos, donde la reducción de la jornada laboral, no debe ser vista como perjudicial, sino más bien como una medida favorable para el bienestar general. La investigación es de tipo documental descriptiva, cuyo objetivo fue analizar la jornada de trabajo desde un punto de vista histórico y su configuración actual; examinar las bases que sustentan la reducción de la jornada y analizar la valoración actual del Estado sobre la materia; concluyéndose que la proporcionalidad en la reducción de la jornada de trabajo efectuada a lo largo de la historia laboral en Venezuela, advierte un mejoramiento general de las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores, orientado al logro del interés social establecido en el texto constitucional.

Palabras clave: Derecho laboral, Jornada de trabajo, trabajadores.

ABSTRACT

Today, the principle remains valid to incorporate the regulation of work hours the human rights perspective, where the reduction of working time should not be seen as harmful, but rather as a measure favorable to the general welfare. The research is documentary description, which analyzed the work day from a historical perspective and its current configuration, examine the basis underlying the reduced hours and analyze the current rating of the State on the matter, concluding that proportionality in the reduction of working hours performed over labor history in Venezuela, says a general improvement of living and working conditions of workers, aimed at achieving social interest established in the Venezuelan Constitution.

Keywords: Labor law, Workday, workers.

1.- INTRODUCCIÓN

Uno de los desafíos importantes a nivel mundial en material de relaciones laborales esta centrado en la necesidad de limitar las horas de trabajo excesivas y garantizar que haya períodos adecuados de descanso y recuperación, incluyendo descanso semanal y vacaciones anuales pagadas, con el fin de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores; presentándose altos niveles de tensión entre los patronos y los trabajadores por una parte, y el Estado por la otra, sobre el abordaje de este tema.

Si bien es esencial reconocer que la duración de la jornada de trabajo sigue siendo un problema que está lejos de la solución definitiva a nivel mundial; Venezuela, desde la adopción del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (en lo adelante O.I.T) N° 1, Sobre las horas de trabajo, ratificado el 20 de noviembre de 1994, ha venido dando cumplimiento dentro del ordenamiento jurídico interno, en cuanto a establecer normativas tendientes a la regulación de la jornada de trabajo y su relación con la elevación del nivel de vida de los trabajadores.

Así, puede observarse, que producto de la reforma efectuada mediante el Decreto N° 8.938, se dicta el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (en lo adelante L.O.T.T.T), según Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinaria de fecha 7 de mayo de 2012, procede a la disminución de la jornada de trabajo, inspirada dentro de la perspectiva de los derechos humanos y de manera específica, conforme lo establece la exposición de motivos en su Título III, en noción de la riqueza como producto social generado principalmente por los trabajadores y trabajadoras, estableciéndose por tanto el

hecho de garantizar una vida digna junto a sus familias, enmarcado dentro del ámbito de la justa retribución de ésta.

El principio fundamental radica en que la vida no está hecha solamente de trabajo; por lo tanto debe protegerse efectivamente a todo ser humano del cansancio físico y mental extremo, proporcionándoles oportunidades para disfrutar del esparcimiento y de la vida familiar y social, advirtiéndoles sobre los peligros que las largas e intensas jornadas de trabajo repercuten en la salud mental y física de los trabajadores, incremento del estrés y predisposición a otros riesgos psicosociales que representan una causa fundamental de accidentes laborales, lesiones discapacitantes y con resultados de muerte y enfermedades ocupacionales, que inciden de manera notable dentro del entorno económico de la entidad de trabajo y del propio Estado.

Es importante destacar lo relativo a la toma de conciencia respecto de la importancia que representan los problemas humanos dentro del proceso social de trabajo, observándolos desde una perspectiva no exclusivamente técnica, sino desde una perspectiva de su humanización; refiriéndose a la necesidad de buscar la compatibilidad entre el trabajador con el medio ambiente laboral, enmarcado dentro del proceso laboral, para de esta manera asegurar no solo la elevación incesante de la productividad, sino también la utilización efectiva de los recursos humanos laborales y sobre todo, la conservación de la salud.

La mayoría de los trabajadores piensan que se les paga por su tiempo más que explícitamente por sus esfuerzos, y consecuencia de ello, la relación laboral quedaría enmarcada en un intercambio realizado entre ellos como sujetos de la relación de trabajo, donde se intercambiaría tiempo por dinero.

Actualmente, la protección de la salud de los trabajadores a través de la limitación del tiempo de trabajo se fundamenta en el principio esencial de respeto a la dignidad de la persona del trabajador, sobre el que se erige todo el entramado de

las normas laborales. Por tal motivo, el tema de la jornada de trabajo reviste un cariz importante al constituir una institución jurídica relevante dentro del ámbito del Derecho del Trabajo, dada su relación intrínseca con la salud y seguridad del trabajador y según lo refiere De Buen (1993), “en cuanto a la calidad de vida del trabajador”.

Culturalmente se ha venido considerando como natural, que el Estado regule las relaciones que atañen al mundo del trabajo, lo que ha realizado de forma permanente, tanto en el ámbito individual como en el colectivo, con fines de fomentar el desarrollo de los distintos derechos, entre los que cabe destacar, los relativos a la seguridad y salud del trabajador.

En tal sentido, la O.I.T., específicamente en el convenio N° 30 relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas, de fecha 10 de junio de 1930, artículo 2° indica: “... la expresión horas de trabajo significa el tiempo durante el cual el personal está a disposición del empleador; estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador”; siendo importante manifestar el hecho que tal expresión ha sido adoptada de manera común por la mayoría de las legislaciones en los diversos países, dentro de su ordenamiento jurídico interno; tal es el caso de la legislación venezolana, que establece de manera específica en el artículo 167 de la LOTTT la definición de jornada al establecer que: “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”.

Al respecto, pudiera considerarse cierta similitud entre dicha definición, con la propuesta por Alonso Olea (1968), el cual señalaba con relación a la jornada que: “Es el tiempo que cada día se dedica por el trabajador a la ejecución del contrato de trabajo; el tiempo de trabajo diario”.

La distribución del tiempo de trabajo implica la actuación de una determinada política en materia de seguridad y salud en el trabajo; corolario, la adecuación de los períodos de actividad a las necesidades psicofísicas del trabajador, la implantación de los tiempos de descanso a las características de la función y del puesto de trabajo, la compatibilización de los horarios con las necesidades individualizadas del trabajador, la articulación de los turnos de trabajo o la reglamentación del trabajo nocturno, ponen de manifiesto otros tantos aspectos que motivan un tratamiento desde las exigencias de la salud laboral y de la calidad de vida de los trabajadores.

Por tal motivo, la institución de la jornada de trabajo dentro del ordenamiento jurídico venezolano reviste la característica especial de constituir un punto relevante dentro del ámbito del desarrollo social del Estado, ya que su normativa se encuentra enmarcada dentro del interés social dirigido a la protección del trabajador, contribuyendo a la realización plena del individuo y propendiendo al mejoramiento general de sus condiciones de vida.

En tal sentido, los criterios que orientan la presente investigación, están centrados inicialmente en efectuar un análisis histórico y la configuración actual de la institución de la jornada de trabajo; examinar las bases que sustenta la regulación de la jornada de trabajo, con fundamento en los estándares internacionales que el país reconoce como Estado miembro de la OIT y el ordenamiento jurídico interno; y por último analizar la valoración actual que el Estado refiere sobre la materia, desde un enfoque sustentado en el interés social.

2.- ANALISIS HISTÓRICO Y CONFIGURACIÓN ACTUAL.

Si bien es conocido que el problema de la jornada de trabajo y su dimensión data de los tiempos de la Revolución Industrial en Inglaterra en la primera mitad del Siglo XIX; en esta etapa el proceso de trabajo desplazó el ambiente doméstico hacia el fabril, presentando una significación contradictoria, de lo que se sería

indiscutiblemente un signo general de progreso para los trabajadores que se habían librado de la servidumbre feudal y abrazado al sistema de trabajo asalariado, dado que en las condiciones del trabajo fabril se presentaba un cambio en las condiciones de trabajo que significaba un reforzamiento de la coacción y deterioro de las condiciones de trabajo en lo referente a riesgos, accidentalidad, mortalidad, y un aumento sin precedentes de la jornada laboral.

En esta etapa eran usuales las jornadas de trabajo mayores a las 12 horas y la superexplotación del trabajo infantil y femenino. Los accidentes e incluso muertes en el mismo puesto de trabajo eran frecuentes y esto provocó protestas dentro de los trabajadores y otros sectores de la sociedad civil que buscaban regular el trabajo infantil y femenino, las horas de trabajo y el mejoramiento de las condiciones generales de trabajo.

Una vez iniciada en Inglaterra el Movimiento de las Diez Horas y con la promulgación de la Ley de Fábricas de 1847, que se estableció una jornada máxima de 10 horas para todos los tipos de trabajos como máximo tolerable, con aplicación para la generalidad de los obreros, en la necesidad de regular el tiempo de trabajo para los niños, no así el de los adultos, esto es, solamente afectó a los varones menores de dieciocho años y a las mujeres de cualquier edad; existiendo dos posiciones claramente definidas a saber, por una parte, los defensores de la reducción de la jornada, y por la otra, la delimitación de un límite máximo de 10 horas, siendo usados argumentos políticos, éticos y de salud, entre otros para la obtención de inmensas ventajas físicas, morales e intelectuales que dicha ley proporcionó a los obreros fabriles.

Sin embargo, la Ley de Fábricas de 1850 aumentaba la jornada de trabajo hasta diez horas y media al día, siendo que la Ley de Fábricas de 1874 estableció

específicamente para todas las clases de trabajadores una jornada de trabajo de diez horas como máximo¹².

Para autores de esa época como Jhon Stuart Mill, utilizando argumentos esencialmente económicos, basados en la teoría del fondo de salarios y el modelo ricardiano de crecimiento a largo plazo, hacía oposición a dicha reducción de horas, considerando que la reducción de la jornada laboral a diez horas podría deprimir la producción y los beneficios, así como los salarios, siendo importante acotar que el referido autor ha sido uno de los primeros en reconocer y resaltar el ocio, dentro del entorno laboral y fuera de él, no como un vicio, sino como un bien que se corresponde con un valor de interés colectivo estrechamente vinculado con el ejercicio de la libertad.

Cuando en EE.UU se producen en 1886 los acontecimientos Haymarket, su origen estaba basado en la demanda de 8 horas acordadas en 1884 por la organización sindical que representaba oficios varios en ese mismo sector; de la misma forma, cuando la O.I.T. adoptó el 28 de Noviembre de 1919 el convenio N° 1 (con entrada en vigor el 13 de Junio de 1921), por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales sobre jornada máxima de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, también limitó su aplicación a la industria.

Desapareciendo tal limitación frente a la adopción del convenio relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y oficinas, N° 30 de fecha 28 de Junio de 1930, con entrada en vigor el 29 de Agosto de 1933, manteniéndose los límites sobre la jornada máxima de trabajo de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales.

¹² Para las referencias históricas sobre el tema de la limitación legal de la jornada de trabajo en Inglaterra véase el artículo de J.T.Ward (1970) "The Factory Movement" en Popular Movements c.1830-1850, J.T.Ward (ed.) (1970), McMillan, London, pp. 54-77. La evolución histórica de las Leyes de Fábricas inglesas durante el siglo XIX puede consultarse en la Web of English History (The Peel Web) elaborada por la historiadora Marjie Bloy. <http://www.dialspace.dial.pipex.com/town/terrace/adw03/peel>.

Sin embargo, muchas instituciones laborales y entre ellas la regulación de las jornadas, fueron históricamente concebidas en función del trabajo industrial y de lo que para la industria representaba la prestación del servicio del trabajador, frente a su labor a tiempo completo para un solo empleador, en un mismo centro de trabajo y por tiempo indeterminado; obteniéndose como contrapartida para las partes dentro del entorno en que ambos interactuaban el establecimiento de la jornada diaria y semanal.

Dentro de este orden de ideas, la campaña dirigida a obtener la jornada de 8 horas aclaraba el hecho del que más allá de ese límite comienzan los nefastos efectos del embrutecimiento, la fatiga, las enfermedades y el acortamiento de la existencia, donde el patrono tomó como bandera el argumento de la ruina inminente que los recortes en las horas de trabajo iban a ocasionar.

Los parámetros hacia la reducción de la jornada del tiempo de trabajo se han caracterizado por existir una tendencia permanente, al invocar por una parte los principios consagrados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos que establecen el derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre y a una limitación razonable de la duración del tiempo de trabajo; y por la otra, el Pacto Internacional sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales el cual prescribe dentro de su contenido, el deber de los Estados que lo ratifiquen, la reducción progresiva de la semana de trabajo; hecho este que la O.I.T consagra dentro de sus lineamientos desde 1962, donde la recomendación expresada en su Preámbulo y en su artículo 4º, dirige sus actuaciones hacia la progresividad de la reducción de la jornada hasta alcanzar el estándar de las 40 horas.

La OIT por otra parte, ofrece un marco dirigido a los países para elaborar políticas de trabajo decente al abordar la duración de la jornada laboral, realizando sugerencias que guardan relación con la reducción de largas horas de trabajo para disminuir el riesgo de accidentes laborales y enfermedades y el costo que ocasionan a los trabajadores, a los empleadores y a la sociedad como un todo;

adoptando medidas relacionadas con las horas de trabajo que favorezcan la vida familiar, como flexibilidad en la jornada, licencias de emergencia por motivos familiares, y trabajo a tiempo parcial; adoptando un número reglamentario de horas que sea razonable y que contribuya a elevar la productividad de las empresas, medidas éstas dirigidas al rompimiento del círculo vicioso de largas jornadas y baja remuneración.

Si bien el debate sobre la fijación de límites a las horas de trabajo se ha nutrido siempre de argumentos muy diversos, que van desde los de corte tradicional, dirigidos a la protección a la salud, compaginación del trabajo con la vida familiar, entre otras, es evidente que la contraposición apunta hacia una dimensión más amplia y compleja, a saber, la del factor económico, el cual no elimina los factores que tradicionalmente se han tenido en cuenta para reducir el tiempo de trabajo, alineándose por otra parte los que abogan por una posición ecléctica de las horas de trabajo acorde con la necesidad de proteger al trabajador y mantener la viabilidad de la empresa.

No es sino en el año 1935 que la O.I.T estableció el principio de la semana de 40 horas, mediante la adopción del convenio relativo a la reducción de las horas de trabajo a cuarenta por semana, 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. Dicha adopción quedó enmarcada en el convenio N° 47 de fecha 22 de Junio de 1935, con entrada en vigor el 23 de Junio de 1957; sin embargo, para el año 2012 este convenio (N° 47) cuenta con la ratificación de solo 15 Estados miembros de la organización.

No cabría pensar que las normas sobre la jornada de trabajo pudieran desempeñar un papel negativo en el desarrollo de los países y que ésta pueda desvirtuar la esencia misma del trabajo como el factor que de manera más sostenida y visible caracteriza el devenir de las sociedades, dada la dimensión

social que tiene el trabajo, bajo la condición primigenia de constituir un derecho y un deber, como ha quedado establecido dentro del texto constitucional venezolano en su artículo N° 87.

3. BASES QUE SUSTENTAN LA REDUCCION DE LA JORNADA DE TRABAJO.

En 1919, a raíz del sistema de Tratados de Paz de Versalles, la O.I.T ha procedido con la elaboración y adopción de normas internacionales sobre las horas de trabajo, pudiendo observarse en su preámbulo, de manera expresa, la reglamentación de las horas de trabajo y la fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, entre las medidas imprescindibles para mejorar las condiciones de trabajo; en el entendido que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos.

En ese orden de ideas, en la primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Washington en el año 1.919 fue adoptado el convenio sobre las horas de trabajo (industria), número 1, ratificado por Venezuela en fecha 20 de noviembre de 1944; convenio que se aplica a las personas empleadas en las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias.

Otro paso de avance lo constituyó la aprobación, luego de largas discusiones, del convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), número 30 del año 1930, con la significación de hacer extensivas las disposiciones relativas a las horas de trabajo a todos los trabajadores, siendo firmados posteriormente otros convenios relacionados con la jornada de 8 horas y su reglamentación, como el convenio sobre las cuarenta horas, número 47 del año 1.935, aplicado en forma tal que no implique una disminución del nivel de vida de los trabajadores, convenios éstos no ratificado por Venezuela.

En ese orden de ideas, la O.I.T presenta un análisis ético dedicado a regular el tiempo de trabajo y su relación con el tiempo de vida, procurando garantizar descanso semanal y diario, las vacaciones pagadas, la organización de los horarios de trabajo y el trabajo nocturno al señalar que:

“Existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria, privaciones para gran número de seres humanos, que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo...”

De tal forma que una de las misiones principales de la organización, desde sus inicios se ha correspondido al impulso que éste organismo ha dado a la reducción de la jornada de trabajo, considerando la conveniencia en facilitar en la medida de lo posible, la participación de los trabajadores en los beneficios del progreso técnico, haciendo indispensable desplegar un esfuerzo continuo a fin de reducir lo más posible las horas de trabajo en los empleos de todas clases.

Dicha misión quedó reflejada en la Declaración de Filadelfia de 1994, que forma parte de la constitución de la O.I.T, donde se estableció la obligación solemne de este organismo de fomentar en todas las naciones, programas que permitan lograr la reducción de la jornada de trabajo, entre otros aspectos reflejados en el referido cuerpo normativo.

En atención a lo expuesto, es importante destacar que la OIT adoptó en el año 1998 la “Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento”, donde se refleja de manera contundente, el compromiso que deben tener todos los países miembros, de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con su constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales, aún cuando no hayan ratificado los convenios, por

el solo hecho de ser Estados miembros de la organización; figurando entre estos de igual manera, el reconocimiento efectivo de los convenios técnicos y de gobernanza.

Al respecto, Ryder (2012), en su informe presentado en la O.I.T sobre “Principios y derechos fundamentales en el trabajo: del compromiso a la acción”, pone de manifiesto, que el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo es ampliamente reconocido como un factor decisivo para el logro de una globalización equitativa y sostenible; aseverando por una parte, que la ratificación de un convenio no siempre se traduce en el respeto de los derechos, y por la otra, que la no ratificación no envuelve un significado necesario de irrespeto hacia su contenido.

Barbagelta (2004), señala que la jurisprudencia y la doctrina constitucional han llegado a aceptar la integración de todos los principios y normas sobre derechos humanos, cualquiera sea su fuente, entre ellos los derechos humanos laborales, tanto en el ordenamiento interno, como en el internacional, abriendo el camino hacia el reconocimiento de un derecho de los derechos humanos, supralegal y supraconstitucional, que no constituye sólo un derecho interno o internacional, sino que se erige en derecho universal; superando la disputa negativa y antigua entre monismo y dualismo; sin llegar a ignorarse, la alta resistencia opuesta bajo la inspiración de la ideología neoliberal, respecto de cualquier interpretación tendiente al respeto y consolidación de los derechos humanos laborales.

En este contexto, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, consagra en su artículo 90, la jornada de trabajo, al establecer:

“La jornada de trabajo diurna no excederá de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas semanales. En los casos que la ley lo permita, la jornada de trabajo nocturna no excederá de siete horas diarias ni de treinta y cinco semanales. Ningún patrono

podrá obligar a los trabajadores o trabajadoras a laborar horas extraordinarias. Se propenderá a la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine y se dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual y cultural de los trabajadores y trabajadoras.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho al descanso semanal y vacaciones remunerados en las mismas condiciones que las jornadas efectivamente laboradas.”

En igual sentido, el artículo 173 de la vigente LOTTT refiere en cuanto a los límites de la jornada de trabajo que:

“La jornada de trabajo no excederá de cinco días a la semana y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a dos días de descanso, continuos y remunerados durante cada semana de labor.

La jornada de trabajo se realizará dentro de los siguientes límites:

1. La jornada diurna, comprendida entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m., no podrá exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta horas semanales.
2. La jornada nocturna, comprendida entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m. no podrá exceder de siete horas diarias ni de treinta y cinco horas semanales. Toda prolongación de la jornada nocturna en horario diurno se considerará como hora nocturna.
3. Cuando la jornada comprenda períodos de trabajos diurnos y nocturnos se considera jornada mixta y no podrá exceder de las siete horas y media diarias ni de treinta y siete horas y media semanales. Cuando la jornada mixta tenga un período nocturno mayor de cuatro horas se considerará jornada nocturna en su totalidad.

Siendo importante destacar, que las disposiciones señaladas, referidas a la jornada de trabajo, surgieron según el momento histórico y la tendencia política que imperaba para las fechas en que fueron promulgados dichos textos, pudiéndose generar diferencias en cuanto a su alcance, toda vez que el contenido de las disposiciones examinadas, refieren consonancia con los postulados establecidos por la O.I.T, pudiendo ser integrados mediante un proceso de asimilación directa o indirecta, por parte del Estado y su texto constitucional, los instrumentos internacionales específicos sobre la materia.

De manera específica, el artículo 19 constitucional venezolano (1999) establece:

“El Estado garantizará a toda persona, conforme el principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos. Su respeto y garantías son obligatorios para los órganos del Poder Público de conformidad con la Constitución, los tratados sobre derechos humanos suscritos y ratificados por la República y las leyes que la desarrolle.”

Dejando así, abierta la lista de los derechos y garantías fundamentales con reconocimiento constitucional, previendo de manera directa su plena eficacia, consagrando el preámbulo la garantía universal e indivisible de los derechos humanos, propugnando “otros valores superiores de su ordenamiento jurídico”, dada la preeminencia de los derechos humanos, cuya vocación referida a la universalidad, trasciende los límites de la ratificación de instrumentos internacionales por parte del Estado.

De esta manera, los instrumentos internacionales enmarcados en materia de derechos humanos, entre los que se encuentran los derechos laborales, son instrumentos internacionales que no sólo pertenecen a la esfera de los pactos

entre Estados, sino que por el contrario, han alcanzado una dimensión de norma de orden público internacional (*ius cogens*), que los independiza de la necesidad de su ratificación y entrada en vigor; y conforme lo expresa Uriarte (2003), en la medida que las disposiciones de los mismos, concurren de manera efectiva a la protección de derechos esenciales de los trabajadores.

A tal efecto, y respecto al principio de progresividad, éste puede ser entendido como una característica de los derechos humanos fundamentales, en la misma forma que dichos derechos, son incorporados, regulados e interpretados; correspondiendo a la progresividad como criterio de interpretación, la que debe conducir en el área de los derechos humanos laborales, hacia la tendencia a una aplicación evolutiva y expansiva de las normas enmarcadas dentro de la idea de la justicia social, en el respeto de los derechos y garantías inherentes a la persona humana.

Así, la legislación laboral venezolana se ha caracterizado por el respeto de la disminución progresiva de la jornada de trabajo dentro de los límites del interés social, disponiendo lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual, cultural y deportivo de los trabajadores y trabajadoras, según lo pauta la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

4.- VALORACIÓN JURÍDICA ACTUAL

En Venezuela, para el mejor entendimiento de la jornada de trabajo, es necesario conocer su definición en términos legales a lo largo de la historia, de manera de poder dimensionar sus alcances frente a las sucesivas reformas que dentro del ordenamiento jurídico laboral patrio han sido realizadas.

Con el fin de comprender los diferentes contenidos que ha causado las distintas reformas al ordenamiento laboral venezolano, se proyecta la revisión de algunos

contenidos de la Ley de Talleres y Establecimientos Públicos cuya promulgación data del año 1917; la Ley del Trabajo de 1928 y las reformas de los años 1936, 1990 y 1997; debiendo ser mencionadas por razones de índole estrictamente formal, las reformas parciales efectuadas en fechas 4 de mayo de 1945, 3 de noviembre de 1947, 11 de julio de 1966, 4 de junio de 1974, 25 de abril de 1975, 5 de mayo de 1975 (especial mención al contenido referido a la jornada de trabajo); ello con el propósito de poder constatar, frente al nuevo instrumento normativo laboral vigente, esto es, la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (en lo adelante LOTTT), el contenido que dichos instrumentos normativos presentaron para el momento de su creación.

La Ley de Talleres y Establecimientos Públicos del año 1917, orientaba su contenido hacia la protección del sujeto trabajador como ente fundamental para la producción, prescribiendo normas que giraron entorno a la implantación de jornadas de trabajo dentro de la relación de subordinación frente al patrono, con la obligación de éste de cumplir de manera puntual el pago del salario; reconociéndose de la misma manera los períodos de descanso necesarios para el trabajador producto del esfuerzo desplegado por éste en su accionar laboral, presentando nociones de higiene y seguridad en el trabajo con el objeto de no perjudicar al trabajador.

Para el año de 1928, específicamente, el 23 de julio, Venezuela promulgaba la primera Ley del Trabajo, hecho éste realizado solo para efectos de política exterior y de cumplir compromisos internacionales con la Oficina Internacional del Trabajo, producto de su ingreso a dicha institución. Esta Ley prescribía, en un solo cuerpo sustantivo y de manera tímida, derechos y obligaciones derivados de la relación de trabajo, y entre ellos, la jornada de trabajo de nueve horas, toda vez que era común la realización de labores en jornadas de 12 y 16 horas diarias en empresas del país.

Cabe destacar que dentro de su normativa se encontraban disposiciones relativas a principios sobre higiene y seguridad industrial, días hábiles para el trabajo, trabajo de mujeres y menores y riesgos profesionales; la responsabilidad patronal en los accidentes de trabajo, asimismo, la reglamentación del salario el cual debía pagarse en dinero, diariamente o por semana, si no se hubieran convenido plazos más largos, con expresa prohibición del pago en lugares de recreo, tabernas, cantinas, tiendas o pulperías; reglas sobre conflictos colectivos, y la prohibición para las asociaciones profesionales de federarse con asociaciones o partidos extranjeros ni adscribirse a ellos, ni hacerse representar en congresos o juntas internacionales sin el previo permiso del gobierno de la época.

Es conocido que la Ley del Trabajo de 1928 fue letra muerta desde su promulgación, ya que la misma adolecía de funcionarios públicos que garantizaran el cumplimiento de sus contenidos, aunado a la inexistencia de órganos jurisdiccionales ni procedimientos especiales que pudiesen resolver los conflictos y diferencias entre las partes, a la hora de impartir la justicia, correspondiendo como consecuencia de ello el conocimiento de tales diferencias a los tribunales comunes, los cuales ejercían la competencia en la materia; de igual manera, no existía la concientización de los patronos, ni de organizaciones sindicales que pudieran exigir el cumplimiento de los derechos que dicha normativa consagraba en beneficio de los trabajadores.

El 16 de julio de 1936, es sancionada la Ley del Trabajo, la cual establecía un conjunto sustantivo de normas para regular los derechos y obligaciones derivados del hecho social trabajo, entre las cuales se destaca el establecimiento de la jornada de trabajo de 8 horas, con la particularidad de la imposición de sanciones que hicieran efectivo el cumplimiento de la normativa consagrada en tal instrumento, recogía en su estructura normas relativas al contrato de trabajo y sus condiciones, a los riesgos profesionales, el seguro social obligatorio, organizaciones sindicales, organismos administrativos del trabajo, los conflictos

colectivos, los tribunales del trabajo, agencias de colocaciones o bolsas de trabajo, sanciones, descripción de las acciones laborales, entre otros puntos normativos.

Esta ley fue objeto de distintas modificaciones o reformas parciales, correspondiendo la primera de ellas a la efectuada el 4 de Mayo de 1945, donde se materializó el hecho de excluir de la Ley del Trabajo a los funcionarios públicos por considerarlos objeto de una ley especial, la cual debía regular tanto su relación laboral como sus funciones.

De igual manera, establecía la responsabilidad solidaria entre los contratistas y quienes ejecutaran obras inherentes o conexas con la actividad de aquellas; estableciendo la distinción entre contratos a tiempo determinado, para una obra determinada y por tiempo indeterminado; señalando entre las causas de terminación del contrato de trabajo, la voluntad unilateral del trabajador, así como el despido indirecto.

Por otra parte, determina el porcentaje a repartir por concepto de utilidades, extiende el pago de la indemnización de antigüedad y consagra dentro de su articulado la figura del fuero sindical y los derechos de éstos a organizarse en federaciones y confederaciones.

Para el año 1947, dicha ley sufre otra modificación con el propósito de hacer extensiva la aplicación de las condiciones de trabajo y los beneficios otorgados, a los trabajadores pertenecientes a empresas mineras, hidrocarburos y construcción, así como a los trabajadores de contratistas que realizan obras inherentes o conexas para dichas empresas; apareciendo por primera vez el auxilio de cesantía que conjuntamente con la antigüedad, fueron declarados derechos adquiridos para los trabajadores.

El 5 de Mayo de 1975 es modificada nuevamente la Ley del Trabajo, refiriendo que ésta registrará los derechos y las obligaciones de patronos y obreros o empleados

con ocasión del trabajo; la irrenunciabilidad de los derechos laborales; la inembargabilidad de las cantidades correspondientes a las prestaciones de antigüedad y auxilio de cesantía; y de manera específica, la duración máxima de las jornadas. En atención a la jornada de trabajo, expresaba que debía considerarse como jornada de trabajo efectiva, el tiempo durante el cual el personal está a disposición del patrono.

A los efectos de la duración máxima de las jornadas, el artículo 60 de la referida ley establecía:

“En todas las empresas, explotaciones o establecimientos a que se refiere esta Ley la duración del trabajo ordinario efectivo de cada obrero de uno u otro sexo, no excederá de ocho horas por día o de cuarenta y ocho horas por semana, cuando el trabajo fuere diurno; si el trabajo fuere nocturno su duración no excederá de siete horas por día ni de cuarenta y dos horas por semana.

La duración del trabajo ordinario efectivo de cada empleado, no excederá de ocho horas por día ni de cuarenta y cuatro horas por semana, en caso de trabajo diurno. Si el trabajo fuere nocturno, la jornada del empleado no podrá exceder de siete horas por día ni de cuarenta horas por semana...”

Era considerada como jornada diurna, la cumplida entre las 5 a.m y las 7 p.m; como jornada nocturna, la cumplida entre las 7 p.m. y las 5 a.m; representando una jornada mixta, la que comprendía períodos de ambas jornadas, siempre que el período nocturno no fuera mayor de cuatro horas, toda vez que se consideraba como jornada nocturna para los efectos legales. La duración de la jornada mixta no podía exceder de siete horas y media por día ni de cuarenta y cinco por semana.

De igual manera, regulaba la prolongación de la jornada nocturna, con el consecuente pago de dicha prolongación como si se tratara de trabajo extraordinario; presentaba la posibilidad de elevación del límite de horas de trabajo ordinario por causas de emergencia, pero únicamente en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de la empresa sufriera una perturbación grave; establecimiento por acuerdo entre el patrono y los obreros de una empresa, del descanso de un medio día en la semana; compensación de las horas perdidas por interrupciones en el trabajo por causas accidentales o de fuerza mayor, entre otras.

Es importante destacar el contenido de la disposición transitoria consagrada en el artículo 289 de la ley comentada que expresaba: “Los patronos no podrán rebajar los salarios que vienen pagando con motivo de la reducción máxima de la jornada de trabajo establecida por la presente Ley”.

Su vigencia se mantuvo a lo largo de más de 54 años hasta la reforma realizada en el año de 1990, presentándose el 1° de Mayo de 1991, la nueva Ley del Trabajo con la particularidad de tener carácter orgánico, en virtud que la anterior Ley no admitía más reformas, y se hacía necesario adecuar la nueva legislación en materia laboral, con la realidad socioeconómica del país, producto de su evolución social.

Ley del Trabajo de 1991, contenía entre sus principales aspectos novedosos, el que recogía, ampliaba y afirmaba los derechos humanos de los trabajadores; establecía que la Ley regía las relaciones derivadas del trabajo como hecho social; fijaba el ámbito de aplicación del derecho en materia laboral; garantizaba el derecho de amparo conforme a una Ley especial; ampliaba la responsabilidad patronal cuando se ejerce mediante intermediarios y contratistas; delimitó las figuras del trabajador de confianza, de inspección o vigilancia, independiente o no dependiente, patrono, deber de trabajar y derecho del trabajo; regulaba la

participación de los trabajadores extranjeros en las actividades laborales, orientada a aumentar el porcentaje de trabajadores nacionales, entre otras.

Produjo desde el punto de vista social, en materia de condiciones de trabajo, el establecimiento del libre convenio de las partes para fijar sus condiciones de trabajo; unificando la jornada semanal, previa la reducción de la jornada de trabajo efectiva semanal diurna de 48 a 44 horas a la semana para todos los trabajadores, la nocturna de 42 a 40 horas y por último la jornada mixta de 45 a 42 horas; asimismo, incorporó el pago proporcional de la jornada al tiempo trabajado, permitiendo así una mayor flexibilidad de la jornada.

Por otra parte, incluyó dentro del concepto de jornada, el hecho que durante ésta, el trabajador no puede disponer libremente de su actividad y movimientos; estableció que la jornada parcial o menor sería pagada en proporción al tiempo trabajado; la posibilidad que por convenio entre trabajadores y patronos, pudiera establecerse una jornada diaria de hasta 9 horas y 44 semanal para dar un día de descanso adicional, que generalmente coincidía con el día sábado, teniendo el trabajador, con ocasión a ello, la posibilidad del disfrute de dos días de descanso en la semana.

De igual manera, excluía de la aplicación de las normas relativas a la jornada, a los trabajadores de inspección y de vigilancia, de dirección y de confianza y los que desempeñaran labores que requerían la sola presencia, labores discontinuas y aquellas que por las funciones a desempeñar, no estuvieran sometidas a jornada; disminuyendo de 12 a 11 horas la jornada para estos trabajadores; establecía la posibilidad de exceso en los límites diarios y semanales de la jornada en trabajos de procesos continuos o por turnos; debiendo pagarse como extraordinario, el excedente de la jornada de trabajo.

La reforma a la Ley Orgánica del Trabajo de 1991 fue efectuada en el año 1997, la cual estuvo orientada a modificar el régimen de prestaciones de antigüedad y la

forma en que se calculaba la indemnización de los trabajadores en caso de despido, además de que se redefinió el concepto de salario y se estableció la normativa para la transición entre el régimen de 1991 y 1997.

Tuvo la particularidad que la mayoría de los artículos no sufrieron modificación, producto de no ser esta reforma de carácter general, sino por el contrario, limitada, a lo antes mencionado; quedando claro el hecho que la Ley regía, tal como lo hacía la derogada de 1991, las situaciones y relaciones jurídicas del trabajo como hecho social, manteniendo inalterable su carácter orgánico.

Transcurridos 15 años de vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, la reforma efectuada a dicho instrumento normativo laboral quedo cristalizada a partir del 7 de Mayo de 2012, con la entrada en vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, la cual según la exposición de motivos se produce un salto cualitativo, de enorme importancia en la concepción doctrinaria del derecho laboral, a partir del reconocimiento del trabajo, al igual que la educación, como procesos fundamentales para alcanzar los fines esenciales del Estado, pasando a ser considerado el hecho social trabajo, en la medida que constituye un proceso fundamental, como un proceso social del trabajo.

Bajo la misma posición, la promulgación de la LOTTT refiere criterios de oportunidad frente al aspecto coyuntural de tipo político a nivel internacional, donde los gobiernos se han presentado debilitados en hacer concesiones respecto de los derechos de los trabajadores, incurriendo con esto en evidentes y flagrantes violaciones en materia de derechos humanos fundamentales de la población; introduciéndose una importante interpretación progresiva de los mismos, rumbo a una sociedad eminentemente justa, ética, moral y democrática, tal como se desprende del mandato de la doctrina social de El Libertador, Simón Bolívar.

En tal sentido, con la reforma efectuada a dicho instrumento jurídico, quedó verificado el cumplimiento del contenido del texto constitucional patrio,

específicamente de la Disposición Transitoria Tercera, que ordenaba mediante la reforma de la LOT del año 1997, un nuevo régimen para el derecho a prestaciones sociales consagrado en el artículo 92 constitucional, y asimismo, contemplar un conjunto de normas integrales que regularan la jornada laboral y que propendieran a su disminución progresiva, en los términos previstos en los acuerdos y convenios de la O.I.T, suscritos por la República.

En tal sentido, el artículo 174 de la LOTTT establece en lo atinente a la disminución progresiva de la jornada de trabajo lo siguiente:

“Se propenderá a la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine y se dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual, cultural y deportiva de los trabajadores y trabajadoras, según lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.”

En el mismo orden de ideas, el artículo 177 de la referida norma, delega la potestad al Ejecutivo Nacional de fijar una jornada menor para aquellos trabajos que requieran un esfuerzo excesivo o se realicen en condiciones de riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras.

De esta manera, frente al exceso de horas de trabajo, lo cual provocaba daños a la salud, a la vida familiar y a los tiempos libres de las personas, el tema de la disminución o reducción de la jornada ocupaba un lugar estratégico en la política del Estado, procurando siempre una mejor calidad de vida y calidad en el trabajo para los trabajadores dentro del camino del interés social, disponiendo lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio de su desarrollo físico, espiritual y cultural, en pro de mejorar la calidad de vida del trabajador.

De acuerdo a lo anterior, si bien, la nueva jornada de trabajo es una medida tendiente a generar el mayor de los beneficios para los trabajadores, ésta no se proyecta como perjudicial para los patronos, por lo que existen diversas opiniones respecto a la veracidad de sus objetivos, procurándose con ello la mejora en la productividad, las relaciones laborales y la calidad de vida laboral y personal de los trabajadores.

Por otro lado, la reforma da a conocer en su Disposición Transitoria Tercera, que la jornada de trabajo establecida en la LOTTT, entrará en vigencia una vez transcurrido un año desde su promulgación, teniendo las entidades de trabajo, durante ese lapso de tiempo, la obligación de organizar sus horarios conjuntamente con los trabajadores y las trabajadoras, debiendo cumplir con la consignación de los mismos en las respectivas Inspectoras del Trabajo de su jurisdicción, todo ello a los efectos legales correspondientes; entendiéndose que la nueva jornada de trabajo no debería afectar la productividad de las empresas, producto de la *vacatio legis* generada, no pudiendo ser reducido el salario en forma alguna como consecuencia de la reducción de la jornada de trabajo establecida en la Ley.

En cuanto a su implementación, ésta no sería difícil, dado que la gran mayoría de los trabajadores serán beneficiados con esta medida, oponiéndose quizá aquellos que creen que verán disminuidos sus ingresos, aunado al hecho de que la antigua jornada laboral de 44 horas permaneció invariable en el país durante aproximadamente 21 años, específicamente desde el año 1991.

Hoy, sin embargo, la protección de la salud de los trabajadores a través de la limitación del tiempo de trabajo y de la regulación de los descansos se fundamenta en el principio esencial de respeto a la dignidad de la persona, sobre el que se erige todo el entramado de las normas laborales. Dicho de otro modo, lo que se pretende proteger por medio de la legislación sobre jornada es a la persona del trabajador, con independencia de la utilidad de su trabajo para el sistema

económico, procurándoles una mejor calidad de vida y calidad en el trabajo, protegiéndolos efectivamente, del cansancio físico y mental extremo, proporcionándoles oportunidades para disfrutar del ocio, el esparcimiento y de la vida familiar y social.

En atención a lo expuesto Doménico Napoletano (1968: p. 218) expresa, que sin duda el problema relativo a la duración del trabajo interesa no sólo desde el punto de vista social, por cuanto resguarda la tutela física y moral del trabajador; desde el punto de vista jurídico, al imponer límites a la autonomía de los sujetos de la relación de trabajo, pero, también, desde un punto de vista económico, en cuanto que la duración del trabajo puede repercutir sobre los costos de producción, beneficios de la empresa y precios de los bienes producidos.

5.- CONCLUSIONES

Si bien las investigaciones a nivel mundial advierten la tendencia hacia la precarización y a la inseguridad en las relaciones laborales; la proporcionalidad en la reducción de la jornada de trabajo efectuada a lo largo de la historia laboral en Venezuela y de manera específica, en la reforma señalada, advierte un mejoramiento general de las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores, orientado al logro del interés social establecido en el texto constitucional venezolano, relacionado con la mejor utilización del tiempo libre en beneficio de su desarrollo físico, espiritual y cultural, lo que implica la actuación de una determinada política en materia de seguridad y salud en el trabajo.

De esta manera, la legislación laboral venezolana se ha caracterizado por el respeto de la disminución progresiva de la jornada de trabajo dentro de los límites del interés social, disponiendo lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual, cultural y deportivo de los trabajadores y trabajadoras, según lo pauta la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Frente a lo expuesto, la reducción de la jornada de trabajo llevada a cabo en Venezuela, no fue sólo una forma de adaptación a las tendencias mundiales imperantes ni a las obligaciones asumidas como Estado miembro de la O.I.T y en respeto de pactos e instrumentos internacionales suscritos, sino que ésta persiguió entre sus objetivos, el aumentar la calidad vida para los trabajadores y obtener un mayor crecimiento económico para el país.

6.- REFERENCIAS

- ALONSO OLEA, Manuel. (1968). *Lecciones sobre contrato de trabajo*. Madrid. Universidad de Madrid.
- BARBAGELATA, Hector. (2004). "El Bloque de Constitucionalidad de los Derechos Humanos Laborales." Artículo escrito en homenaje al eminente laboralista Manuel Alonso Olea, que la Academia Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, perteneciente al volumen *El Trabajo y la Constitución*. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales de España.
- BUEN LOZANO, Nestor de. (1993). *Jornada de Trabajo y Descansos remunerados*. México. Porrúa.
- ERMIDA U, Oscar. (2003). *Derechos laborales y Comercio Internacional*. Ponencia presentada al V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima 2001.
- NAPOLETANO, Doménico. (1968). *Corso di diritto del lavoro*, 2 ed. Nápoles, Liguori Editore. P.218.
- RYDER, Guy. (2012). *Informe sobre Principios y derechos fundamentales en el trabajo: del compromiso a la acción*. Dirección Ejecutiva del Sector Normas y Principios y Derecho Fundamental en el Trabajo de la OIT.

LEGISLACIÓN

- Asamblea Nacional Constituyente. *Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela*. Gaceta Oficial No. 5.453. Caracas, 24 de marzo de 2000.

- Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. *Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras*. Gaceta Oficial No. 6.076 Extraordinario. Caracas, 7 de mayo de 2012.
- Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. *Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo*. 28 de Abril de 2006. Gaceta Oficial N° 38.426.
- Congreso Nacional de la República de Venezuela. *Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo*. Publicada en la Gaceta Oficial N° 5.152 Extraordinario. Caracas, 19 de junio de 1997.
- Congreso Nacional de la República de Venezuela. *Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo*. Publicada en la Gaceta Oficial N° 4.220 Extraordinario. Caracas, 20 de diciembre de 1990.
- Congreso Nacional de la República de Venezuela. *Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo*. Publicada en la Gaceta Oficial N° 1.736 Extraordinario. Caracas, 5 de mayo de 1975.
- Organización Internacional del Trabajo. *Convenio N° 1 Sobre las horas de trabajo (Industria)*, 1919.
- Organización Internacional del Trabajo. *Convenio N° 30 Sobre las horas de trabajo (Comercio y oficinas)*, 1930.
- Organización Internacional del Trabajo. *Convenio N° 47 Sobre las cuarenta horas de trabajo*, 1935.

ABREVIATURAS UTILIZADAS

- CRBV** : Constitución de la República Bolivariana de Venezuela
- G.O** : Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela
- LT** : Ley del Trabajo
- LOT** : Ley Orgánica del Trabajo
- LOTTT** : Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras
- OIT** : Organización Internacional del Trabajo