



INNOVACIONES DE LA JORNADA DE TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN VENEZOLANA Y SU INCIDENCIA SOBRE LAS NUEVAS REALIDADES ECONÓMICAS

(Innovations of working hours in the Venezuelan legislation and its impact on the
new economic realities)

Recibido: 11/07/2015 Aceptado: 15/07/2015

Soto, Marlyn

Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín, URBE, Venezuela

marlynvsh@gmail.com

RESUMEN

El presente estudio se dirigió a analizar las innovaciones de la jornada de trabajo en la legislación venezolana y su incidencia sobre las nuevas realidades económicas; tomando como referencia los planteamientos de Mirabal (2013) y Troccoli (2014). El tipo de investigación fue documental, con diseño documental no experimental. Se analizaron fuentes documentales, en especial, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Asamblea Nacional Constituyente, 1999), la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Presidencia de la República, 2012), el Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras Sobre el Tiempo de Trabajo (Presidencia de la República, 2013), el Convenio número 1 de la Organización Internacional del Trabajo (1919), así como doctrina relacionada con el área objeto de estudio. Los datos fueron analizados aplicando hermenéutica jurídica. Los resultados indicaron que para que la reducción del tiempo de trabajo genere más puestos de trabajo, no basta con el desarrollo del marco normativo; es decir las condiciones sociales y económicas deben ser idóneas para obtener el resultado esperado. En tal sentido, si la ley disminuye el tiempo de trabajo pero el mercado no permite la creación de nuevas vacantes, el texto legal podría ser considerado ineficaz. Todo ello debería ser proclive a la humanización de las normas internacionales, lo que ha dado lugar a la íntegra aplicación de las normas relativas a la reducción del tiempo de trabajo, en los ordenamientos jurídicos internos, a fin de aumentar la productividad de los trabajadores.

Palabras clave: tiempo de trabajo, mercado, normas, productividad.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the innovations of the working day in Venezuelan legislation and its impact on the new economic realities; reference to the approaches Mirabal (2013), Troccoli (2014). The research was documentary, with non-experimental design documentary. The Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela (National Constituent Assembly, 1999), Labor Law, Workers and Workers (Presidency of the Republic, 2012), Partial Regulations of the Decree with Rank, Value and Force of the Organic Labor Law, workers and workers about the Working Time (Presidency of the Republic, 2013), the No.1 Convention of the International Labour Organization (1919) and doctrine related to the area under study. Data were analyzed using legal interpretation. The results indicated that the reduction of working time creates more jobs, not just the



development of the regulatory framework; that means the social and economic conditions must be suitable for the expected result. In this regard, if the law reduces the working time but the market does not allow the creation of new jobs, the statute could be considered a dead letter. Consequently the humanization of international standards, which has resulted in the full implementation of the rules on the reduction of working time in domestic legal systems, in order to increase worker productivity.

Keywords: working time, market, standards, productivity.

INTRODUCCIÓN

La regulación sobre el tiempo de trabajo no constituye una novedad para la gran mayoría de los ordenamientos jurídicos, debido a que con el inicio de la Revolución Industrial, fue objeto de las organizaciones internacionales, con la finalidad de garantizar condiciones dignas de trabajo y mejorar la productividad de los mismos; de ahí que, las primeras preocupaciones del derecho del trabajo estuvieron centradas en la limitación de la jornada de trabajo, la indemnización de los accidentes y enfermedades ocasionados por el trabajo industrial y el trabajo de las mujeres menores en la industria.

Sin duda, con la creciente complejidad del fenómeno laboral, aunado al progreso de la tecnología, constantes cambios sociales, económicos, políticos, culturales e ideológicos, ha sido imperante la necesidad de disminuir la duración de las jornadas y con ello, aumentar la productividad de los trabajadores; es por eso que el trabajo ha sido establecido como deber y obligación social, así como objeto de protección del Estado; en el caso venezolano, se ha hecho énfasis, entre otras situaciones, a la limitación de la jornada activa.

Dentro de este orden de ideas la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Asamblea Nacional Constituyente, 1999), compone un marco jurídico necesario, para la ampliación de lo establecido en diferentes convenios internacionales, de ahí que la normativa contenida en el capítulo V, de los Derechos Sociales y de las Familias, integre aspectos referidos a la seguridad social; y al hacer especial referencia a la reducción progresiva de la jornada de trabajo, manifiesta el interés del legislador en la vida social del trabajador, su núcleo familiar, derecho a la recreación y a compartir tiempo de calidad con sus seres queridos.

Cabe considerar, por otra parte, la existencia de una tendencia mundial de deficiencia del crecimiento económico, lo cual a su vez se traduce en la dificultad de generar empleos, razón por la cual, es pertinente analizar la viabilidad de cambios realizados a la jornada de trabajo ya que generar nuevos puestos de empleo, es el propósito inicial del legislador. Se trata entonces de precisar qué tan positiva es la implementación de una reducción de la jornada de trabajo frente a la existencia de fenómenos como la inflación, el desempleo, trabajo informal y la presencia importante de una crisis sindical y empresarial.

El propósito del presente estudio es analizar las innovaciones de la jornada de trabajo en la legislación venezolana y la manera en que las mismas han incidido sobre las nuevas



realidades económicas que enfrenta el entorno global y muy específicamente el Estado venezolano, por cuanto se considera un desafío, aplicar una normativa referida a la reducción del tiempo de trabajo, ante las condiciones que actualmente atraviesa el país; como lo son la inflación, economía informal, el desempleo, la crisis sindical y empresarial; mismas que durante los últimos años, han constituido una grave amenaza para el sistema socio económico venezolano.

CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE LA JORNADA DE TRABAJO

El establecimiento de la jornada de trabajo es producto de las luchas de los trabajadores a través de los años, con el objeto de mejorar sus derechos y las condiciones en que prestan servicios. Para Mirabal (2013), se puede verificar en la actualidad que el tiempo de trabajo no solo está dirigido a su reducción, sino que existe una tendencia de una mayor flexibilidad en la regulación de la jornada laboral.

En tal sentido, establece el mismo autor, que “el tiempo de trabajo ha sido uno de los pilares fundamentales en cuanto a la reglamentación del empleo. En diferentes países se ha utilizado una serie de acciones e instrumentos para poner en práctica, este marco sistemático”.

Según Córdova (2008):

“La semana laboral de 35 horas establecidas en Francia en el año 2000, marca un hito importante en el movimiento secular hacia la reducción de las horas de trabajo. Dicha medida fue propuesta por la Ministra de Trabajo, Martine Aubry, convencida de que la nueva jornada reduciría drásticamente el desempleo, que era a la sazón del once por ciento y fortalecería sus aspiraciones presidenciales”.

El mismo autor señala que:

“(…) en la propia Francia, el Ministro de Economía, Nicolás Sarkozy, propuso en 2004 dejar sin efecto la semana de 35 horas, alegando que dicha semana representaba una carga económica insoportable para las empresas. Al año siguiente el parlamento francés, dejó en parte sin efecto la semana de 35 horas al permitir que los patrones ofrezcan más horas de trabajo a su personal a cambio de mayores salarios. Fue un caso típico de aflojamiento o flexibilización de normas protectoras en aras de la competitividad de las empresas”.

ORIGEN DE LA JORNADA DE TRABAJO

Etimológicamente, la palabra jornada viene del italiano “giornata” y significa la actividad que se cumple durante un día (giorno), el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2001), la define “como el tiempo de duración del trabajo diario de los obreros”. Sin embargo, se utiliza igualmente el término jornada para referirse a un lapso superior al de un día, como sería el caso de la jornada semanal.

Por su parte, Villavicencio (2013) señala que la instauración de una jornada de trabajo es una demanda histórica que surgió en los albores del capitalismo porque la libertad que



vino con la revolución francesa impuso jornadas de 16 horas que reducían la vida de un significativo y creciente número de personas solamente a trabajar en condiciones infrahumanas.

En primer lugar, De Diego (1998) expresa que la jornada limitada es uno de los institutos que han sido tratados por el derecho del trabajo desde sus orígenes más rudimentarios. El trabajo “de sol a sol” fue la referencia más utilizada, es decir el tiempo durante el cual había luz (Leyes de Manú, año 1280 a C). De igual manera, establece el autor que en la Edad Media se consideraba inconveniente o inclusive pernicioso el trabajo nocturno, y las jornadas en las tareas del campo y en la construcción de edificios eran extenuantes, con hasta 16 horas de actividad.

Continúa acotando que por lo pronto, en la Revolución Industrial y antes de la invención de la luz artificial, la jornada era solo viable durante las horas del día en las que había luz natural. A la vez, dos factores fueron comunes a través de la historia, el trabajo de sol a sol –es decir desde el amanecer hasta el anochecer- y el descanso durante el domingo, en otros casos durante el sábado, fundado principalmente en causas de origen religioso.

Asimismo, recalca que Roberto Owen cita a las jornadas de 14 y 16 horas, y la conquista de establecimientos industriales de reducir dicha jornada (fines del siglo XVIII) en New Lanark (Inglaterra) a 12 horas. A principios del siglo XIX se pugnaba por lograr la reducción a 10 horas. Algunos logros aislados llegaron hasta el Tratado de Versalles, en el que se creó la Organización Internacional del Trabajo.

Finalmente, establece que las primeras leyes de jornada se aprobaron en Inglaterra (1847), Francia (1848), y Australia (1855). Sin embargo, no es hasta después de la finalización de la Primera Guerra Mundial cuando se aprueban normas sobre las ocho horas por día y 48 semanales. Es el caso de Alemania (1918), y de España, Francia, Holanda, Italia, Portugal y Suiza (1919). Por último, refiere que en América Latina se aprobaron las normas en Chile (1908), Cuba (1909) y Perú y Argentina (1929).

Por su parte, Acevedo (1982) establece que en la antigüedad no existía ninguna limitación de la jornada y se trabajaba hasta donde la naturaleza lo permitiera: de sol a sol. Felipe II en el año 1553, estableció la jornada de 8 horas diarias y 48 a la semana para los indios de América. Roberto Owen, con Luis Blanc, industriales ingleses, fueron los pioneros de la limitación de la jornada de trabajo, y quienes a iniciativa propia y en sus empresas aplicaron esas limitaciones. Asimismo, expresa que después de varias deliberaciones (octubre de 1919) y reservas patronales, se aprobó la convención número 1, que consta de 21 artículos y establece la jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas a la semana.

A su vez, Thayer y Novoa (1980) establecen que la limitación de la jornada de trabajo, al menos la relativa a la no agrícola, tuvo ya su puesto y prosapia en el Derecho indiano. Dentro de este orden de ideas expresan los citados autores que en la Recopilación de las leyes de A se señalaba que en las fábricas o fortificaciones los obreros tendrían una



jornada de ocho horas, “cuatro por la mañana y cuatro por la tarde, repartidas a los tiempos más convenientes para librarse del rigor del sol”.

Para finalizar, Thayer y Novoa (1980) destacan que en 1933 había sido ratificada por 14 Estados; 4 de ellos –todos los grandes Estados- con la reserva de reciprocidad, esto es, en forma condicional. El problema que advertían los Estados era que su ratificación los colocaba en situación de desmedro en la competencia internacional frente a los que se abstendían de hacerlo. Esto preocupó a la Oficina Internacional del Trabajo, la que comisionó a Edgar Milhaud para analizar los resultados de la implantación de la jornada de 8 horas, demostrando que tales argumentos eran erróneos.

Establece Paz (2007) que el tema de la reducción de la jornada es de capital importancia dentro del derecho del trabajo, a punto tal que Cabanellas (1974), la ha calificado como la institución jurídica madre. Cabanellas (1974) comenta que ya en las Leyes de Manu, dadas en el año 1280 a.C, se encuentran disposiciones que regulan la jornada de trabajo, la cual se fija en la siguiente forma: “El sol establece la división del día y de la noche para los hombres y para los dioses: la noche es para el sueño de los seres y el día para el trabajo”.

Dentro de este orden de ideas, Villasmil (1984) precisa que este criterio imperó por muchos siglos: “el día para el trabajo y la noche para el descanso”; lo cual determinaba que se trabajara desde la salida hasta la puesta del sol. Sin embargo, con la aparición de la gran industria este principio sufrió modificaciones, en virtud de que, según palabras de Mijailov (1964), en la etapa de artesanía el obrero trabajaba mucho, obligado por la baja retribución del salario, pero podía comenzar y acabar su labor cuando le venía en gana y no a una hora fija.

Según el mencionado autor, en los tiempos modernos el problema de la duración del trabajo, ha recibido un nuevo tratamiento debido a la lucha de los trabajadores por condiciones dignas de trabajo, especialmente por la reducción de la jornada y a los gigantescos avances de la ciencia y tecnología que han hecho inevitable que el trabajador se beneficie con la simplificación de los procesos productivos.

Por su parte, Benavides (2006) establece que la legislación y las ideologías religiosas reforzaban el estudio natural de la labor productiva. El trabajo forzado era solo cosa de esclavos o de delincuentes condenados. El desarrollo del capitalismo, la sed de plusvalía, de trabajo vino a capitalizar, no solo expropió tierras comunales, sino que expropió el mismo tiempo de vida del trabajador, que se puso casi íntegro al servicio del capital.

Según Caldera (1961), aun cuando la jornada de ocho horas fue conocida hace varias centurias por el derecho indiano, en el siglo XIX el mundo industrial la había olvidado por entero. Es característico de aquella época el hecho de que el gran reformador social Roberto Owen, defendía una jornada de ocho horas en sus escritos, pero mantenía una jornada semanal de 63 horas en sus fábricas.

Alrededor de 1840, una jornada semanal de 72 horas era acostumbrada en Inglaterra y Estados Unidos, mientras de 80 y más era usual en Europa continental. Lograr una

disminución del trabajo a doce horas fue un triunfo de la legislación francesa en 1848. La lucha por la jornada de 8 horas fue la consigna más buscada y esperada por los trabajadores.

TENDENCIA A LA REDUCCIÓN PROGRESIVA DE LA JORNADA DE TRABAJO EN VENEZUELA

Establece Mirabal (2013) que “es evidente que internacionalmente la tendencia a la disminución de la jornada de trabajo se ha materializado a través de normas internacionales del trabajo y algunas legislaciones nacionales seguidas por convenios colectivos, para regular y flexibilizar el tiempo de trabajo”.

El mismo autor, precisa lo siguiente:

“La reducción de la jornada, en el contexto de los espacios que hoy se atribuyen al trabajo, debe entenderse como la obligación principal del trabajador; y como punto de equilibrio, el derecho al descanso, simbiosis generadora de una dualidad de elementos cualitativos del ser humano en dos ámbitos demográficos, colectivo e individual, pues: i) cada persona que trabaja forma parte de un proceso productivo colectivamente beneficioso para una sociedad determinada y a la vez ii) desde el punto de vista individual representa el medio de subsistencia, tanto para el como para su familia...”.

Desde el marco de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Asamblea Nacional Constituyente, 1999), se hace alusión a la reducción progresiva de la jornada de trabajo; es por ello que Carballo (2012) expresa que el artículo 90 de la Carta Magna prácticamente reproduce su norma precursora (artículo 86 la Constitución de la República de Venezuela, Asamblea Nacional, 1961) al consagrar que:

“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”.

Además, refiere Carballo (2012) que la reducción progresiva de la jornada de trabajo expresa, de algún modo, el objetivo del Derecho del Trabajo como instrumento de superación del estado de extrema explotación a la que se sometió al trabajador (en riesgo de su vida y salud) bajo el imperio de la autonomía de la voluntad de las partes del contrato de trabajo.

De igual manera, acota que de conformidad con la norma constitucional, la reducción progresiva de la jornada de trabajo –como luce lógico- no puede ser ajena a las circunstancias sociales y económicas que privan en un momento determinado, de allí que se hubiere estipulado el “interés social” como dato relevante a los fines de establecer la intensidad o ritmo del proceso de reducción de la jornada de trabajo.

En este orden de ideas se inserta la norma contenida en la Disposición Transitoria Cuarta, numeral 3 del texto constitucional de 1999, según el cual, la Asamblea Nacional



deberá, dentro del año contado a partir de su instalación, reformar la Ley Orgánica del Trabajo a los fines de contemplar “un conjunto de normas integrales que regulen la jornada laboral y propendan a su disminución progresiva, en los términos previstos en los acuerdos y convenios de la Organización Internacional del Trabajo suscritos por la República”.

Sin duda, la implementación de la reducción de la jornada de trabajo establecida en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Presidencia de la República, 2012), es consecuencia directa del precepto constitucional ut supra mencionado. Sin embargo, establece Troccoli (2014), que los resultados de esta nueva reducción del tiempo de trabajo, como medida para generar más empleo, están aún por verse, pues según las propias cifras oficiales, la tasa de desocupación venía supuestamente cayendo desde 1999, sin necesidad de reducir la jornada laboral.

REGULACIÓN DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA A LA LUZ DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES

Para Caldera (1961):

“La reglamentación internacional, iniciada en 1919, ha ido en aumento. Iniciada para los establecimientos industriales, una nueva convención la hizo extensiva, en 1930 a los establecimientos comerciales y de oficinas; y el movimiento hacia la generalización de la limitación hace que el rubro de horas de trabajo sea uno de los más ricos en la producción de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo”.

Por su parte, Villavicencio (2013) señala que la regulación constitucional “se completa en muchos países con las normas internacionales, ya que un número cada vez mayor de constituciones considera que los tratados internacionales que regulan derechos fundamentales como el de la jornada de trabajo, integran el bloque de constitucionalidad”.

Sin embargo, para Mirabal (2013):

“Es evidente que internacionalmente la tendencia a la disminución de la jornada de trabajo se ha materializado a través de normas internacionales del trabajo y algunas legislaciones nacionales seguidas por convenios colectivos, para regular y flexibilizar el tiempo de trabajo”.

CONVENIO NÚMERO 1 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1919) SOBRE LAS HORAS DE TRABAJO

En la primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Washington DC el 29 de octubre de 1919 que se elaboró el convenio número 1 sobre las horas de trabajo (industria) y, el cual se sometió a ratificación por los miembros de la Organización Internacional del Trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 1919), conteniendo como normas relevantes las siguientes:



Artículo 2. Que precisa que en todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, estableciendo excepciones, referidas a aquellas empresas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia. Asimismo establece que la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo aquellas personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza.

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

- Finalmente, quedan exceptuadas aquellas actividades que precisen la realización de trabajos por equipo. Cuando los trabajos se efectúen por equipos.

Asimismo, los artículos 3 y 4 precisan que el límite de horas podrá ser sobrepasado en caso de accidente o grave peligro de accidente, cuando deban efectuarse trabajos urgentes en las máquinas o en las instalaciones, o en caso de fuerza mayor; y por razón de la naturaleza misma del trabajo, deba ser asegurado por equipos sucesivos, siempre que el promedio de horas de trabajo no exceda de cincuenta y seis por semana.

RECOMENDACIÓN SOBRE LA REDUCCIÓN DE LA DURACIÓN DEL TRABAJO NÚMERO 116 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

En virtud de la variedad de condiciones económicas y sociales que prevalecen en los diferentes países indica de manera general las medidas prácticas para proceder a una reducción progresiva de la duración del trabajo, así como los métodos según los cuales dichas medidas prácticas podrán ser aplicadas, e indicando la norma de la semana de cuarenta horas, cuyo principio se establece en el convenio sobre las cuarenta horas.

Dentro de los principios generales de la recomendación, uno de los más relevantes es el que precisa que podrá hacerse efectivo el principio de la reducción progresiva, según sea lo más apropiado, habida cuenta de las condiciones del país y de las necesidades de cada rama de actividad.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (1962) considera que:

“El grado de desarrollo económico alcanzado y las posibilidades que tiene el país interesado de proceder a la reducción de la duración del trabajo sin que por ello disminuyan la producción total ni la productividad, peligren la expansión económica del país, el desarrollo de nuevas industrias o su capacidad de competir en el



comercio internacional, ni se provoque una presión inflacionista cuyo resultado sería, en último término, la disminución de las ganancias reales de los trabajadores”.

En ese sentido es necesario rescatar algunos aspectos:

1. La reducción de la jornada no debe poner en peligro el desarrollo de las nuevas industrias o perjudicar la competitividad internacional de las ya existentes.
2. No debe provocar una presión inflacionista.
3. No debe perjudicar el ingreso de los trabajadores al momento de la reducción.
4. La decisión debe tomar en cuenta las preferencias de las organizaciones de empleadores y trabajadores de las diversas ramas de la actividad, sobre los medios más idóneos para la reducción de la duración del trabajo.
5. La reducción de la jornada no debe afectar la productividad del país.

REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO DENTRO DEL MARCO DE LA LEGISLACIÓN VENEZOLANA

En cuanto a la Legislación patria el artículo 90 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Asamblea Nacional Constituyente, 1999), establece los límites de la jornada de trabajo haciendo especial acotación en que 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, con lo cual nuestra legislación acoge los postulados establecidos por la Doctrina Universal.

A fin de desarrollar lo establecido en el precepto constitucional la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Presidencia de la República, 2012), establece que el trabajador o trabajadora tendrá derecho a dos días de descanso, continuos y remunerados durante cada semana de labor. Al respecto, Guilarte (2012), precisa que entre las reformas más destacadas que encontramos en materia de trabajo está la modificación del artículo 198 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores, y la Trabajadoras (Presidencia de la República, 2012) que establecía la excepción al régimen general de jornada.

Asimismo el artículo 175 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Presidencia de la República, 2012) precisa que:

“Los trabajadores de dirección, de inspección, de vigilancia, los trabajadores con jornadas discontinuas, los trabajadores que realicen labores que requieran de la sola presencia, los que hayan pactado horarios de trabajo con sus patronos en la convención colectiva, no estarán sujetos a la jornada de trabajo prevista en el artículo 173 del texto legal in comento; sin embargo no podrán exceder de once (11) horas de trabajo y el total de horas trabajadas en un promedio de ocho



semanas no deberá exceder en promedio las cuarenta horas por semana, debiendo gozar de dos días de descanso continuos y remunerados”.

Es preciso concordar, lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Presidencia de la República, 2012) con lo que señala el Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras Sobre el Tiempo de Trabajo (Presidencia de la República, 2013), mismo que desarrolla a profundidad, lo que debe ser la aplicación de las innovaciones a la jornada de trabajo, estableciendo obligaciones como, la obligación del patrono de publicar un cartel dentro de la entidad de trabajo con la jornada y horario de trabajo, descanso semanal y compensatorio, tiempo para el descanso inter-jornada.

CONCLUSIONES

En conclusión a la investigación analizada, las innovaciones de la jornada de trabajo tuvieron origen con la llegada de la revolución industrial; los parámetros sociales, políticos, tecnológicos, económicos, organizacionales, en que se basó el derecho en el siglo XX se encuentran en profunda mutación, por lo que se tiene como consecuencia la humanización de las normas internacionales, lo que ha dado lugar a la integra aplicación de las normas relativas a la reducción del tiempo de trabajo, en los ordenamientos jurídicos internos, a fin de aumentar la productividad de los trabajadores.

Por otro lado, se observa que el Estado venezolano, ha demostrado ser garante de derechos y garantías constitucionales, por lo cual ejerce un papel innovador en relación al hecho social del trabajo, enalteciendo los derechos de los trabajadores, tratando de proteger su entorno social, familiar y recreacional, consagrando normas que beneficien la prestación de servicios, otorguen bienestar psicológico y emocional.

En consecuencia, a partir de la promulgación de la primera Ley del Trabajo, el Estado venezolano ha actuado dentro de los parámetros establecidos a nivel Internacional, implementando, la jornada de ocho horas diarias, con un total de cuarenta y ocho semanales. En esta perspectiva la reducción del tiempo de trabajo es un derecho adquirido, por lo tanto, progresivo; y encaminado a mejorar los derechos de los trabajadores, así como su productividad, plazas de trabajo e intercambio económico.

Así se ha verificado que, la legislación venezolana, ha sido cónsona con los parámetros Internacionales, en relación a la reducción de la jornada de trabajo, con la finalidad de garantizar a los trabajadores condiciones dignas de trabajo; muestra de ello, se verifica en la Carta Magna, específicamente en su artículo 90 que establece la reducción progresiva de la jornada de trabajo, misma que si bien es cierto había comenzado a regularse desde el año 1928, no fue hasta el año 1999, a raíz de la propugnación del trabajo como hecho social, que se precisaron normas atinentes a ello.

Sin embargo, previa aplicación de cualquier normativa, sobre todo aquella referida a derechos humanos fundamentales, es preciso que su factibilidad, aplicabilidad e idoneidad, sea consultada con los principales actores sociales, es decir, organizaciones de trabajadores y empleadores más representativas del país, debido a que cada uno de



ellos tiene necesidades diferentes, que deben ser enfocadas con soluciones adaptadas a las necesidades de cada sector y tomando en consideración que la reducción de la jornada de trabajo fue promulgada a través de un Decreto Presidencial en virtud de una Ley Habilitante, es evidente, que no todos los sectores del país fueron consultados al respecto.

Asimismo, es necesario tomar en cuenta la recomendación 116 de la Organización Internacional del Trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 1962) para que una reducción de la jornada de trabajo sea viable en el país, en virtud de ello, se deben realizar los ajustes económicos necesarios, sobre cada uno de los sectores, para determinar el impacto de la ley.

RECOMENDACIONES

Se recomienda al Poder Ejecutivo, propiciar la creación de una comisión tripartita, a fin de incluir en el proceso de creación de normas, todos los actores sociales que integran el espectro jurídico venezolano; asimismo generar las condiciones para entablar el dialogo social, en relación a cuestiones vinculadas con las relaciones laborales.

Asimismo, se recomienda al Estado venezolano, a través de su órgano legislativo, realizar estudios socioeconómicos que determinen la aplicabilidad de los convenios suscritos y ratificados por la República; asimismo, adecuar las normas referidas al proceso social trabajo a la situación actual del país.

Finalmente, se recomienda al Poder Ejecutivo Nacional, elaborar políticas laborales concertadas, para que la reducción de la jornada de trabajo deje de ser una utopía y logre los efectos deseados inicialmente, incentivando a la población en edad activa a la profesionalización y especialización con el objeto de alcanzar mejores posiciones laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, L. (1982). Derecho Individual del Trabajo. Colombia. Editorial Temis.
- Asamblea Nacional Constituyente. (1999). Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial número 36.860. Venezuela.
- Benavides, L. (2006). La Flexibilidad, Nuevo Paradigma de las Relaciones Laborales. Documento en línea. Disponible en: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc26/26-7.pdf> Consulta: 17/10/2014.
- Cabanellas, G. (1974). Repertorio Jurídico de Locuciones, Máximas y Aforismos Latinos y Castellanos. Argentina. Editorial Heliasta.
- Caldera, R. (1961). Derecho del Trabajo. Venezuela. Editorial El Ateneo.
- Carballo, C. (2012). Derechos Individuales en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y su Incidencia sobre el Movimiento Sindical. Revista



del Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales. Documento en línea. Disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/caracas/09357.pdf> Consulta: 17/10/2014.

Córdova, E. (2008). La Reducción del Tiempo de Trabajo Frente a sus Últimas Fronteras. Revista Derecho del Trabajo. Número 5, (Pp 47-61).

De Diego, J. (1998). Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Argentina. Editorial Abeledo-Berrot.

Guilarte, R. (2012). Notas sobre el nuevo Régimen de Vacaciones, Bono Vacacional, Jornada de Trabajo y Horas Extra. Revista Derecho al Trabajo. Número 14, (Pp 85-106).

Mirabal, I. (2013). Reducción de la Jornada de Trabajo. Especial Referencia a Venezuela. Revista Derecho al Trabajo. Número 15, (Pp 129-154).

Mijailov, M. (1964). La Revolución Industrial. Colombia. Ediciones Sílabas.

Organización Internacional del Trabajo. (1919). C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria). Documento en línea. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312146 Consulta: 07/08/2014

Organización Internacional del Trabajo. (1962). R116 - Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo. Número 116. Documento en línea. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R116

Consulta: 07/08/2014.

Paz, J. (2007). Reducción de la Jornada Laboral a la Luz de la Constitución Venezolana. Venezuela. Estudios Jurídicos.

Presidencia de la República. (2012). Ley Orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras. Gaceta Oficial Extraordinaria número 6.076. Venezuela.

Presidencia de la República. (2013). Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras Sobre el Tiempo de Trabajo. Gaceta Oficial número 40.157. Venezuela.

Real Academia Española. (2001). Diccionario de la Lengua Española. España. Editorial Espasa.

Thayer, W. y Novoa, P. (1980). Manual de Derecho del Trabajo. Chile. Editorial jurídica de Chile.

Trocchi, S. (2014). La Reducción del Tiempo de Trabajo. Solución o utopía. Revista Gaceta Laboral. Volumen 20, número 1, (Pp 16-45).



Villasmil, F. (1984). Salario, Jornada y otros Temas. Venezuela. Librería Robert Borrero.

Villavicencio, A. (2013). Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la seguridad Social. Memorias y Comunicaciones. Revista Derecho del Trabajo. Número 15, (Pp 111-128).