



La reducción del tiempo de trabajo: solución o utopía

Gustavo Saturno Troccoli

Abogado. Especialista en Derecho Mercantil. Profesor de Derecho del Trabajo en la Universidad Católica Andrés Bello.
E-mail: gustavosaturno@yahoo.com

*Sus picos desgarran tinieblas. La luz llega en sus alas.
Vuelo de claridad, señal de vida,
anuncio que tampoco será eterna esta noche.
José Emilio Pacheco. Alba.*

Resumen

La reducción de la jornada laboral ha sido, desde siempre, un tema polémico en la sociedad moderna. En las primeras relaciones laborales surgidas a partir de la Revolución Industrial, la medida se tomó para resguardar la vida y seguridad de los trabajadores sometidos a jornadas excesivas. En la segunda y tercera década del siglo XX, el tiempo de trabajo tendió a estandarizarse a niveles más adecuados, pero su reducción continuó promoviéndose como una estrategia para generar más empleo, elevar la producción, disminuir el ausentismo laboral, fomentar el intercambio económico e, incluso, para sortear los impactos de algunas crisis económicas. En la actualidad, la disminución gradual del tiempo de trabajo, forma parte del principio de *progresividad* de los derechos de los trabajadores, quienes ven mejorar su calidad de vida mientras trabajan menos. No obstante, el asunto es complejo, pues si bien disminuir el tiempo de trabajo puede generar diversos beneficios, podría afectar también el salario de los trabajadores, desalentar la creación de nuevas industrias, fomentar la deslocalización de las ya existentes y, en general, afectar la productividad de un país. La situación tiende a complicarse en el mundo globalizado y *post-fordista* de hoy, en el que la descentralización productiva, el desa-

rrollo tecnológico y la gestión y organización *just in time*, generan nuevas formas de trabajo que están cambiando el concepto tradicional de la jornada laboral. Por eso, cualquier reducción del tiempo de trabajo debe adoptarse mediante un diálogo social abierto, profundo e incluyente, que permita anticipar su impacto en las circunstancias sociales y económicas que rijan en cada caso.

Palabras clave: Tiempo, jornada, trabajo, subordinación, empleo.

Reduction of the Workday: Solution or Utopia

Abstract

Reduction of the work day has always been a polemic topic in modern society. In the first labor relationships arisen during the Industrial Revolution, measures were taken to protect the life and safety of workers submitted to excessive work hours. In the second and third decades of the twentieth century, the workday tended to standardize itself at more acceptable levels, but its reduction continued to be promoted as a strategy to generate more employment, elevate production, diminish worker absenteeism, encourage economic exchange and even, to sort out the impacts of some economic crises. Currently, gradual decrease of the workday forms part of the *progressivity* principle for workers' rights, who see their quality of life improving while they work less. Nevertheless, the matter is complex. Although reducing the workday can generate diverse benefits, it could also affect workers' salary, discourage the creation of new industries, foster the displacement of those that already exist and, in general, affect the productivity of a country. The situation tends to complicate itself in the globalized, post-Ford world of today, in which productive decentralization, "just in time" technological development, management and organization, generate new forms of work that are changing the traditional concept of the workday. Therefore, any reduction of work time ought to be adopted through open, deep and inclusive social dialog that permits anticipating its impact on social and economic circumstances that govern each case.

Key words: Time, workday, work, subordination, employment.

1. Todo comenzó con la Revolución Industrial

La regulación del tiempo de trabajo, la fijación de límites máximos para la jornada¹, su disminución progresiva y los descansos obligatorios, son asuntos que están vinculados con los orígenes del Derecho Laboral.

A más de dos siglos de su nacimiento, ya es común decir que el Derecho del Trabajo irrumpió, históricamente, como un orden normativo sistematizado, especializado e independiente, con la intención de *juridificar* la conflictividad social que se generó a partir de la Revolución Industrial, para encausarla hacia una solución pacífica y ordenada (Palomeque y Álvarez de la Rosa, 1998).

Entre las causas más sobresalientes de aquel conflicto social, que se generó como consecuencia de la transformación económica y del nuevo sistema productivo que surgió desde finales del siglo XVIII y principios del XIX, estuvieron, precisamente, las largas y excesivas jornadas de trabajo, que se desarrollaron, además, bajo una vigilancia meticulosa y autoritaria de las labores.

Las ciudades de los *tiempos difíciles*, abarrotadas de máquinas y altas chimeneas, engendraron un modelo inédito de relaciones laborales, cuyos rasgos más novedosos fueron:

i) Que las labores se prestasen dentro de las recién nacidas fábricas,

que sustituyeron al trabajo a domicilio y a los pequeños talleres gremiales de origen medieval.

ii) La existencia de una supervisión rigurosa y centralizada de los servicios por parte de los empleadores, pues sólo así les era posible desarrollar el complejo y novedoso proceso industrial de transformación de materias primas a productos elaborados, que era poco conocido por los trabajadores.

iii) La existencia de una dependencia económica de los trabajadores frente a sus empleadores, pues los servicios eran pactados, casi siempre, a tiempo indefinido y de manera exclusiva. Y,

iv) Un régimen excesivo y abusivo de horarios (Supiot y otros, 1999).

En el pensamiento *oweniano*, pionero en promover la jornada de 8 horas diarias a principios del siglo XIX, la clase trabajadora era perjudicada y degradada en la Revolución Industrial, al menos tres veces: por falta de educación, bajos salarios y, muy especialmente, por sobrecarga de trabajo, a través de la cual los empleadores se procuraban la mayor ganancia posible.

Aquel fenómeno pronto se traduciría en un enorme conflicto social y en el motor de las primeras coaliciones de trabajadores, que se crearon con el fin de impulsar los cambios. La presión generó, inicialmente, la aproba-

1 A los efectos del presente estudio se entenderá por jornada de trabajo, el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador para realizar el trabajo.

ción de normas *etáticas* de protección, mediante las cuales se fijaron límites máximos a la jornada laboral. Un siglo después, se reconocería el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva², a través de los cuales se continuó reduciendo el tiempo de trabajo, estructural o coyunturalmente, a través del ejercicio de la autonomía colectiva, como años más tarde lo demostraría el *Kurtzarbeit* alemán, para citar apenas uno de los ejemplos más emblemáticos.

De esta manera, nació el Derecho del Trabajo, como una disciplina jurídica autónoma, destinada a corregir la asimetría de poder existente entre los primeros patronos y trabajadores. Desde ese momento, su finalidad ha sido el resguardo y la defensa de los trabajadores, a través del principio tuitivo, protectorio o de tutela, que si bien en sus inicios resultó tímido y poco efectivo, se fue consolidando y haciendo más eficaz con el devenir del tiempo.

En principio, la intención de poner límites a la jornada de trabajo, fue la preservación de la vida, salud y seguridad de los trabajadores sometidos a jornadas excesivas. En Inglaterra, por ejemplo, las Factory Acts del siglo XIX, comenzaron a limitar el tiempo de trabajo, primero, en aprendices

menores de 21 años, a quienes se les fijó una jornada máxima de 12 horas diarias y la prohibición de trabajar por la noche (1802)³. Más adelante, se prohibió el trabajo de niños menores de 9 años (1819)⁴. Después, se redujo la jornada a 10 horas para mujeres y varones menores de 18 años (1847)⁵, protección que alcanzó a todos los trabajadores, finalmente, a partir de la Factory Act de 1874.

No obstante, la casi inexistente tutela de estas normas por parte del Estado inglés, hizo que su aplicación práctica fuese muy escasa, pues no sería sino hasta 1883, con la promulgación de la Althorp Act, cuando se empezarían a ver las primeras inspecciones de trabajo en ese país, que a la larga resultarían indispensables para garantizar el cumplimiento del régimen de jornadas (Monereo, 2010).

En Francia, el decreto del 2 de marzo de 1848, dictado a pocos días de la Revolución que dio paso a la Segunda República en ese país, estableció una jornada diaria para los adultos de 10 horas en París y 11 en la provincia. Aunque su vigencia fue de apenas seis meses, pues fue derogado por la ley del 9 de septiembre de ese mismo año, que aumentó la jornada a 12 horas diarias, a partir de ese momento, los franceses

- 2 Primero en la Constitución de Querétaro de 1917 y, posteriormente, en las constituciones de Weimar y de la OIT, en 1919.
- 3 The Health and Morals of Apprentices Act, 1802. A finales del siglo XVIII, el desarrollo del alumbrado de gas en Inglaterra, había posibilitado el trabajo nocturno en ese país.
- 4 The Cotton Mills Act, 1819.
- 5 Fielder's Factory Act, 1847.

aprendieron cuán importante era la intervención del Estado en la regulación del tiempo de trabajo, para evitar abusos contra la clase trabajadora.

En los Estados Unidos de América, tras la culminación de la Guerra de Secesión, en 1865, la economía comenzó a crecer aceleradamente, de la mano de las industrias ferrocarrileras y petroleras, primeramente, y de los multimillonarios negocios de la electricidad, del acero y de los automóviles, después.

Los acontecimientos de la Haymarket Square⁶ de mayo de 1886, se convirtieron en el punto de partida y más referencial para el reconocimiento definitivo de la jornada de 8 horas diarias en ese país y en el mundo entero, tras el fracaso de la Ley Federal Ingersoll de Andrew Johnson, de 1868, sobre las 8 horas para los jornaleros u obreros y artesanos, que no contó con una supervisión efectiva y, por ende, con una verdadera aplicación práctica.

No obstante, los reclamos por una jornada y condiciones dignas de trabajo continuaron en ese país en los años siguientes. La huelga de trabajadores siderúrgicos de la Carnegie Steel Company, en Homestead, Pennsylvania, de 1892, que terminó en una masacre de varios obreros, es recordada como otra de las batallas que debieron librar los trabajadores de ese país, para alcanzar jornadas laborales dignas y adecuadas.

Al final, fue en el segundo New Deal de Franklin Delano Roosevelt, con la Fair Labor Standards Act de 1938 y el nacimiento del Estado de Bienestar, que se logró implementar la jornada de 8 horas diarias y 40 semanales, en toda la Nación. Cuatro años antes EEUU había ingresado a la OIT y uno después, en 1935, se había promulgado la National Labor Relations Act o Ley Wagner que reconoció la existencia y funcionamiento de los sindicatos.

El Profesor Manuel Álvarez de la Rosa (2011), describe esta etapa del Derecho del Trabajo del siguiente modo:

“El conjunto de leyes especiales sobre el trabajo asalariado puede reducirse a las aparecidas en el período comprendido entre 1830 y 1880 y prácticamente se dan en los principales países europeos (Inglaterra, Francia, Alemania, España e Italia) (...) Las normas (...) pretenden dar respuesta a la explosiva situación social que ha producido la industrialización cuya marcha continúa imparable en todo el continente. Son normas que van a tratar de preservar la salud de los niños, la conservación del orden existente, pero, de una u otra forma, introducen elementos de compromiso que logran transformaciones sociales e impiden -o dificultan- las formas más terribles de explotación. Las normas son insuficientes y erráticas en su composición, pero ya no tendrían marcha atrás”.

6 Chicago era una de las ciudades norteamericanas de mayor empuje económico de la época, por su desarrollo endógeno y por la industria de la construcción de rascacielos a base de acero, que se expandió después del gran incendio de 1871.

En América Latina, las protestas por una jornada laboral adecuada y mejores condiciones de trabajo -que se habían esparcido *como pólvora* por el mundo entero- comenzaron a verse a principios del siglo XX. Las huelgas de Cananea (1906) y de Río Blanco (1907), cunas de la Revolución Mexicana⁷, así como la *semana trágica* de Argentina en 1919, son algunos de los ejemplos más referenciales.

No obstante, todavía a comienzos del siglo XX se mantuvieron las jornadas excesivas en el mundo entero. Las nuevas tecnologías surgidas con el descubrimiento de la energía eléctrica, dieron paso a una segunda etapa de la Revolución Industrial, en la que se popularizó el trabajo nocturno y, con él, el peligro de que se siguiera sobrecargando el trabajo.

Por su parte, el *taylorismo* comenzaba a predicar la tesis de la maximización de la eficiencia de la mano de obra y las máquinas, introduciendo la medición cronometrada del trabajo en las fábricas, y justificando la explotación excesiva de los trabajadores, mediante la eliminación de los movimientos considerados “inútiles”, que no era sino una excusa para aumentar el trabajo, a través de la reducción de los descansos.

Entretanto, la Ford Motor Company, en Highland Park, Detroit, ponía en práctica estas teorías, para implementar su innovadora cadena de montaje, que cambiaría para siempre la forma de realizar el trabajo. A la larga, como bien lo afirma el Profesor Humberto Villasmil Prieto, el *fordismo* introduciría en las relaciones laborales, “una forma de ordenación del trabajo por cuenta ajena pensada, por sobre todo, desde el modelo industrial de producción en serie de bienes y servicios” (Villasmil, citado por Saturno, 2009: 17)⁸.

En esta etapa, los trabajadores continuaron integrados al sistema de producción como una máquina más, con largas jornadas de trabajo y labores eternamente repetitivas y extenuantes. El crecimiento industrial era directamente proporcional al número de accidentes y enfermedades laborales, ocasionados, casi siempre, por las alteraciones de los ritmos biológicos y mentales de trabajadores fatigados por exceso de trabajo.

No obstante, los reclamos de la clase obrera habían logrado sensibilizar al mundo entero. Desde 1891, la Iglesia Católica había iniciado una campaña a favor de que

7 El Artículo 123.A.1.2.3.4, de la Constitución de Querétaro, estableció una duración máxima de la jornada diurna de 8 horas, 7 para el trabajo nocturno, y de 6 horas para jóvenes mayores de 12 años y menores de 16, además de un día de descanso a la semana.

8 “Más que una mejora cuantitativa, la cadena de montaje suponía, en palabras de Ford, <la convergencia en el proceso de manufactura de los principios de potencia, precisión, economía, sistema, continuidad, velocidad y repetición>” (Collier y Horowitz, 1990: 63).

el trabajo de cada día, no se extendiera más allá de lo que permitiesen las fuerzas de cada trabajador, a través de su gran encíclica *Rerum Novarum*. Mientras tanto, la explotación de la clase trabajadora era documentada en toda clase de obras literarias y cinematográficas: desde el clásico *Hard Times* de *Charles Dickens*, de 1854, hasta la inolvidable *Modern Times*, de *Charles Chaplin*, de 1936, que hoy son fuentes de consulta obligada para quienes pretendan entender las relaciones laborales de aquellos tiempos.

A la larga, la disminución de la jornada de trabajo a tiempos más adecuados, se convirtió en un clamor universal, que fue recogido en la Constitución de la OIT de 1919, de la siguiente manera:

“Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando 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”.

Eso explica porqué el convenio número 1 de esa Organización Interna-

cional de 1919⁹—y primera norma internacional del Trabajo, adoptada el mismo año en que se fundó—regulase, precisamente, el asunto de los límites máximos del tiempo de trabajo en las empresas industriales, fijando una jornada ordinaria máxima de 8 horas diarias y 48 semanales, que se extendió al trabajo en los comercios y oficinas, en 1930¹⁰.

Por su parte, el Convenio número 14, sobre el descanso semanal (industria) de 1921¹¹, estableció un descanso semanal de 24 horas consecutivas, al igual como lo hiciera, años más tarde, el Convenio 106, sobre el descanso semanal (comercio y oficinas) de 1957.

A la larga, la OIT adoptaría al menos 20 convenios y 18 recomendaciones, relativos a las horas de trabajo, reducción de la jornada, descansos, tiempo libre y vacaciones, mientras que otros instrumentos internacionales sobre derechos humanos fundamentales hicieron lo propio, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 (Artículo 24), la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre del mismo año (Artículo XV), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 (Artículo 7.d.), y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o

- 9 Los primeros países en ratificar dicho Convenio fueron: Rumania, Pakistán, Myanmar e India, en 1921. Nuestro país lo ratificó el 20 de noviembre de 1944.
- 10 Convenio N° 30 (1930), sobre las horas de trabajo (comercios y oficinas).
- 11 Ratificado por Venezuela el 20 de noviembre de 1944.

Protocolo de San Salvador de 1988 (Artículo 7.g).

En síntesis, las normas sobre la limitación de la jornada laboral, acompañaron al nacimiento del Derecho del Trabajo y su objetivo fue contrarrestar el conflicto social *prenormativo*, que se desató por la asimetría del poder económico de las partes en las primeras relaciones industriales.

El *Derecho del Trabajo de ayer* del que nos habló alguna vez el inolvidable Profesor Mario Pasco Cosmópolis, nació con el propósito de limitar, progresivamente, los poderes del empleador, mediante la restricción de su potestad unilateral para fijar la jornada laboral.

2. La jornada de trabajo en las primeras relaciones industriales de Venezuela

En Venezuela, el origen del Derecho del Trabajo, está también vinculado al asunto de los límites de la jornada laboral, cuyo tiempo de duración comenzó a regularse desde nuestras primeras leyes laborales.

El Código de Minas del 16 de Agosto de 1909, promulgado al inicio de la *Era gomecista* y pionero en la regulación de asuntos laborales a nivel nacional, aunque sólo lo fuera para los obreros de las minas, inició una campaña preventiva contra los accidentes de trabajo, que fue plasmada en el Título XV (Policía de Minas) de la Ley, y en la regulación -por sección aparte- *de las condiciones para la explotación* (sección I) y del trabajo *“de los obreros”* (sección II).

En el marco de dicha campaña, se fijó una jornada de 8 a 12 horas diarias, prohibiéndose todo pacto que estipulase una duración superior (Art.

147 CM), salvo en circunstancias extraordinarias o por motivos de urgencia, en cuyo caso el pago del salario aumentaba a 1 y 1/2 hora por cada 1 de exceso (Art. 149 CM).

No obstante, al igual como ocurrió con las demás leyes promulgadas durante ese período, su aplicación dependió de la discrecionalidad de la dictadura militar que gobernaba en la época, cuyo poder omnímodo no estaba sometido al control de institución u organismo alguno; menos aún en este caso, en el que la explotación minera era una actividad de utilidad pública (Art. 6 CM), y los yacimientos eran propiedad de los estados y estaban bajo la administración del Poder Federal (Art. 7 CM).

El 26 de junio de 1917, también en la *Era gomecista*, fue promulgada la Ley de Talleres y Establecimientos Públicos (LTEP), bajo la presidencia provisional de uno de los más fieles colaboradores de Juan Vicente Gómez: Victorino Márquez Bustillos. Esta Ley es recordada, sobre todo, porque sus siete disposiciones resultaron las primeras de aplicación general a todos los trabajadores de la República, más allá de una efectividad que no tuvo, nuevamente, por la falta de interés de la dictadura militar en ese sentido.

No obstante, la fijación de una jornada de 8 y 1/2 horas, excepto para 8 y 1/2 aquellos trabajos cuya naturaleza exigiesen mayor tiempo, es lo más recordado de aquella Ley. Las partes podían pactar una superior de mutuo y común acuerdo (Art. 3 LTEP), en lo que significó el antecedente más remoto de flexibilización por jornadas convenidas. Además, se declararon hábiles para el trabajo todos los días

del año, excepto los feriados, los declarados como fiesta nacional, el primero de enero y el jueves y viernes santo (Art. 4 LTEP).

Años más tarde, el 23 de julio de 1928, se promulgó nuestra primera Ley del Trabajo; un texto normativo de poca aplicación práctica, a través del cual se procuró moderar la presión diplomática que se ejerció sobre el régimen *gomecista*, a partir del nuevo orden internacional que, tras el término de la I Guerra Mundial, se había instalado en 1919, con la fundación de la Sociedad de las Naciones y de la OIT (Caldera, 1960).

En ella se fijó una jornada ordinaria para el trabajo en 9 horas diarias-media más que la LETP que derogaba-, pero dispuso que toda estipulación en contrario sería nula (Art. 9º LT). La jornada para el trabajo al interior de las minas se fijó en 8 horas diarias (Art. 10 LT)¹².

No obstante, la falta de interés del Gobierno *gomecista* en su aplicación práctica, fue una de las características más resaltantes de aquella Ley, pues omitió un régimen sancionatorio que garantizase su cumplimiento, además de una instancia judicial o administrativa especializada, para dirimir los conflictos surgidos de su aplicación.

Así, la Ley fijaba topes para la jornada laboral, pero la realidad era que se trabajaba más allá de esos límites, sobre todo, en la industria petrolera,

que había nacido en 1904 y comenzado a crecer, aceleradamente, a partir del reventón del Barroso 2, en 1922.

Finalmente, el 16 de julio de 1936, a comienzos del Gobierno del General Eleazar López Contreras, fue publicada una nueva Ley del Trabajo, primera a la que se le reconoce aplicación efectiva en nuestro país. En ella se estableció un límite para la jornada diurna de trabajo, de 8 horas al día y 48 semanales (Art. 43 LT).

A partir de ese momento, nuestra legislación se adecuó a los estándares internacionales, que habían sido fijados en el Convenio número 1 de la OIT, de 1919, sobre horas de trabajo en la industria, aunque su ratificación debió esperar en nuestro país, hasta 1944.

Aquella jornada laboral, debía estar interrumpida, al menos, con un descanso de media hora, sin que pudiese trabajarse más de cinco horas continuas (Art. 51 LT). Se estableció una jornada especial de 12 horas, con derecho a una hora de descanso, para los trabajadores de vigilancia, de dirección y de confianza, así como para los trabajadores que desempeñasen jornadas discontinuas (Art. 44 LT). Igualmente, se establecieron jornadas especiales para niños y mujeres (Arts. 71 y 72 LT). En caso de que el trabajo se realizase en equipos, su duración podía prolongarse más de las 8 horas ordinarias por día, siempre que

12 4 días antes de la promulgación de la Ley del Trabajo de 1928, se promulgó una Ley de Minas, cuyo Artículo 116 dispuso que todo lo relativo al trabajo de los obreros en las minas se regiría por la Ley del Trabajo.

el promedio de horas en 3 semanas no excediera de las 8 horas diarias y 48 semanales (Art. 48 LT).

Además, se estableció la figura de las horas extraordinarias de trabajo, las cuales quedaron sometidas a la autorización previa de la Inspectoría del Trabajo, con un límite máximo de 2 por día y cien por año (Art. 50 LT), y su pago debía realizarse con un recargo del 25% (Art. 60 LT). El trabajo nocturno siguió estando reservado exclusivamente para los hombres (Art. 98 LT), en sintonía con el Convenio N° 4 de la OIT, sobre el trabajo nocturno (mujeres) de 1919, que había sido ratificado por nuestro país, el 7 de marzo de 1933.

En general, nuestra Ley del Trabajo de 1936, como la mayoría de las legislaciones latinoamericanas del trabajo de los años 30, estuvo inspirada en los convenios que habían sido adoptados por la OIT desde 1919. No obstante, el caso venezolano tuvo la particularidad de contar con la colaboración directa de ese Organismo internacional, en la redacción de la Ley del 36, en lo que significó su primera misión para prestar asistencia técnica directa a un estado miembro, en la redacción de un proyecto de ley del trabajo. Para ese momento, Venezuela apenas había ratificado los convenios 4, 6, 13 y 27 (Villasmil, 2011).

En síntesis, 1936 fue un año clave para el Derecho Laboral venezolano. A partir de allí, contamos con una regulación adecuada y efectiva de la jornada de trabajo, que coincidió con un crecimiento significativo del número de relaciones industriales en nuestro país, como consecuencia de la culminación de la dictadura *gomecista* y del empuje que continuó teniendo nuestra industria petrolera en esos años.

3. El tiempo de trabajo en la Venezuela del siglo XXI

Venezuela comenzó el siglo XXI con una nueva Constitución, aún vigente, aprobada por una Asamblea Nacional Constituyente en 1999. Como se recordará, un importante sector del país rechazó aquella modalidad de reforma, que no estaba prevista en la Constitución de 1961, cuyos Artículos 245 al 249, establecían como mecanismos exclusivos para su modificación: la enmienda constitucional y la reforma general¹³.

La elección de la Asamblea se hizo bajo el sistema de elección plurinominal, contando apenas con una participación del 48,5% de los electores, en la que los candidatos del oficialismo postulados en las circunscripciones regionales, con apenas el 56,31% de los votos,

13 Al final, prevaleció la tesis de que sí era posible convocar una Asamblea Nacional Constituyente vía referéndum consultivo. Así lo dejaron sentado dos sentencias de la Sala Político Administrativa de la Corte Suprema de Justicia, del 19 de enero de 1999, en respuesta a sendos recursos de interpretación sobre el Artículo 181 de la Ley Orgánica del Sufragio y Participación Política.

obtuvieron 122 puestos, es decir, el 98,08% de los cargos a elegir. Mientras tanto, la oposición con el 43,69% de los votos, obtuvo apenas dos escaños, representando un 1,92% de los puestos. En la circunscripción nacional, la situación fue similar, pues el 65,74% de los votos del oficialismo, le permitieron ganar 20 puestos, es decir, el 83,33%, mientras que la oposición, con el 34,26% de los votos, sacó apenas 4 puestos, es decir, el equivalente a 16,66% (Rachadel, 2007).

Así y en medio de la gran polémica que se desató por las circunstancias que rodearon la reforma, se instaló una Asamblea que no contó con el equilibrio necesario para darle solidez y legitimidad a las transformaciones que luego se aprobarían, incluidas las relativas a la reducción de la jornada laboral. A la larga, la nueva Constitución sería aprobada en referendo con apenas el 30% de los votantes inscritos¹⁴.

En medio de aquel contexto, quedó aprobado el Artículo 90, que mantuvo la jornada laboral diurna en 8 horas diarias y 44 semanales, igual a la prevista en la Ley Orgánica del Trabajo de 1990 que, a su vez, había reducido las 48 horas semanales previstas en la Constitución de 1961 (Art. 86) y en la

Ley del Trabajo de 1936. Así mismo, siguió vigente el principio a la propensión de su disminución progresiva, tal cual lo habían hecho antes y también, las constituciones de 1947 (Art. 63.1) y 1961 (Art. 86).

No obstante, la Disposición Transitoria Cuarta, numeral 3, de la Constitución del 99, fue más explícita, al ordenar la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, dentro del primer año de instalación de la Asamblea Nacional, en la que se aprobaran, entre otras disposiciones, un conjunto de normas integrales que regulasen la jornada laboral y propendieran a su disminución progresiva. La Asamblea Nacional se instaló, finalmente, en agosto del año 2000, pero la Ley que daría cumplimiento al mandato constitucional, no se promulgaría sino hasta mayo de 2012, con casi 11 años de retardo.

La reforma constitucional perseguía “refundar la República”, como después lo diría textualmente el Preámbulo de la Constitución que se aprobó. Por eso, no fue posible establecer, en ese momento, un debate exclusivo y pormenorizado sobre la reducción de la jornada, que resultaba tan necesario para determinar la finalidad de la medida y cuán conveniente podía resultar en las circunstancias de la época.

14 “(...) los pasos conducentes a la Asamblea Nacional Constituyente desembocaron en un proceso muy hegemónico y excluyente, en el que quedaron desplazadas no sólo las elites partidistas del llamado puntofijismo, sino también factores sociales y políticos que coincidían en la urgencia de un cambio institucional profundo pero que no se sometieron al liderazgo personalista de Chávez” (Casal, 2006).

Siendo que la Ley del Trabajo de 1936, ya había fijado límites adecuados a los estándares internacionales, de 8 horas diarias y 48 semanales, para garantizar el resguardo a la vida y seguridad de los trabajadores, debía suponerse entonces que, en 1999, al igual como ocurrió en la Ley Orgánica del Trabajo de 1990, lo que se buscaba era mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Ocho años después, en 2007, sin que todavía fuese dictada la Ley que debía reducir la jornada laboral, se intentó rebajarla a través de otra reforma a la Constitución, mediante la cual se pretendía la modificación de 69 disposiciones, incluido el Artículo 90, antes mencionado. La propuesta era que la jornada diurna se fijara en 6 horas diarias y 36 semanales, mientras que la nocturna quedaría en 6 diarias y 34 semanales.

Como se recordará, la reforma se presentó para referéndum en un solo bloque, es decir, el elector debía responder si o no a la modificación global de los 69 artículos. Ello causó suspicacia en un importante sector del país, que señaló que la medida de reducción de la jornada, perseguía manipular a la gente a votar por la opción del “sí”, a los fines de forzar la aprobación de otras

normas constitucionales, entre las que se encontraba la reelección indefinida del Presidente de la República¹⁵.

La desconfianza se justificaba, además, porque para reducir la jornada laboral, no era necesario modificar la Constitución, pues ella misma había autorizado que se hiciera a través de una reforma legal.

La propuesta fue, finalmente, rechazada por la mayoría de los venezolanos, en las elecciones que tuvieron lugar el 2 de diciembre de ese año.

Fue entonces en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores, del 7/5/2012, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.076, Extraordinario –en lo adelante DLOTTT– en el que se logró dar cumplimiento al mandato constitucional, sancionando, como regla general, una jornada semanal diurna de 40 horas y una semana laboral de 5 días, con 2 días de descanso consecutivos.

Cabe recordar que esta Ley, tantas veces postergada, se promulgó mediante un Decreto emanado del Presidente de la República, Jefe de la Administración del Trabajo y principal empleador del país¹⁶, quien

15 A propósito de ello, Alfredo Ramos, Secretario Ejecutivo de la Confederación de Trabajadores de Venezuela, señaló: “El reducir la jornada es un caramelo envenenado que el Gobierno le está dando a los trabajadores para que acepten pacientemente que él se eternice en el poder” (Guía.com.ve, 17 de agosto de 2007).

16 Según el INE, para el segundo trimestre de 2012, el 20,3% de la población ocupada trabajaba para el sector público (<http://www.ine.gob.ve/documentos/Social/FuerzadeTrabajo/pdf/InformetrimestralNoviembre.pdf>). Fecha de Consulta: 24/04/2014).

actuó por mandato de una Ley Habilitante que lo autorizaba para dictar decretos con rango, valor y fuerza de Ley¹⁷, en medio de múltiples críticas de los actores sociales, que se sintieron excluidos del proceso¹⁸

La nueva jornada quedó sometida a una *vacatio legis* de un año, conforme a lo establecido en su Disposición Transitoria Tercera. Durante ese tiempo, las entidades de trabajo debían organizar sus horarios, con la participación de los trabajadores y presentarlos ante la Inspectoría del Trabajo de su jurisdicción.

El proceso de conversión a la nueva jornada resultó confuso y engorroso, pues no se especificaba en el DLOTTT, cuáles eran, exactamente, las normas que habían quedado diferidas, sino que se limitaba a señalar que “la jornada de trabajo establecida en esta Ley” entraría en vigencia a partir de un año de su promulgación. Así mismo, nada se dijo sobre cuáles serían las normas que regirían durante la transición; un dato de trascendental importancia, sobre todo, si se consideraba que la LOT de 1990. Reformada en 1997, había quedado íntegramente derogada, se-

gún lo señalado en la disposición Derogatoria Tercera.

Así mismo, no se aclaró si las entidades de trabajo que ya tenían jornadas laborales por debajo de los nuevos límites, debían hacer algún trámite para ratificar su cumplimiento con las nuevas normas. Tampoco se dijo si esa “participación” de los trabajadores para la organización de los nuevos horarios, suponía acuerdos bilaterales o, simplemente, una comunicación unilateral del patrono y, en este caso, hasta dónde se podía considerar que el cambio no resultaría arbitrario.

Por su parte, el procedimiento ante la Inspectoría del Trabajo generó mucha incertidumbre, pues no se dijo cuáles eran los requisitos para consignar los nuevos horarios, cuál era la naturaleza jurídica de la respuesta que debía dar la Inspectoría, los recursos que podían intentarse en caso de desacuerdo con la decisión; qué pasaría en los casos que la Administración no contestase dentro del tiempo estipulado y cuáles serían las sanciones que se impondrían en caso de no hacer la consignación correspondiente.

17 Gaceta Oficial N° 6.009, Extraordinaria, del 17/12/2010.

18 En relación a ello, Manuel Cova, Secretario General de la Confederación de Trabajadores de Venezuela, afirmó: “Las diferencias políticas, sindicales e ideológicas que puedan existir entre los actores sociales, no deben ser impedimento para que la discusión de la LOT se promueva excluyendo a los que piensan diferente. Una Ley de esta magnitud amerita ser debatida a nivel nacional (...) No entendemos como el Presidente de la República se atribuye una responsabilidad como lo es la de crear una comisión que trabaje en la reforma de esta Ley” (Noticias24.com. 23 de marzo de 2012).

Finalmente, 7 días antes de que se venciera la *vacatio legis* de un año, se dictó el Reglamento Parcial del DLOTTT sobre el Tiempo de Trabajo. Este texto normativo, destinado a aclarar las dudas que se habían generado a partir del nuevo régimen, poco contribuyó a resolver las inquietudes durante la transición, pues fue dictado pocos días antes de que entraren en vigencia las nuevas normas.

4. La reducción del tiempo de trabajo como política para generar empleo. El caso venezolano

La creación de nuevos puestos de trabajo era, posiblemente, uno de los objetivos que se perseguía con la reducción de la jornada laboral, ordenada en la Constitución de 1999, aunque debe aclararse que no fue esa la principal consigna en aquel momento, a diferencia de lo ocurrido, por ejemplo, con la *Loi française des de 35 heures o Lois Aubry*, mediante la cual el Gobierno francés de Lionel Jospin, prometió la creación de 700.000 nuevos puestos de trabajo para ese país, a través de una reducción de la jornada semanal de 39 a 35 horas, que entró en vigencia a partir del año 2000¹⁹.

Ahora bien, como quiera que para el primer semestre de 1999, la tasa de desocupación en Venezuela, se ubica-

ba en 15,3% (INE, 1999), debía suponerse que la reducción de la jornada laboral perseguía, en parte, la creación de nuevos puestos de trabajo.

Además, cuando se pretendió reducir la jornada en 2007, a través de aquel intento fallido de reforma constitucional, al que nos referimos anteriormente, el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social, señaló que con dicha reducción se perseguía generar 132 mil 797 nuevos empleos (1,1% de la población económicamente activa) (Radiomundial.com.ve, 17 de noviembre de 2007), aún cuando para ese momento (enero 2007), la tasa de desocupación del país, respecto a 1999, ya se había reducido 4,2 puntos porcentuales (a 11,1%), sin que todavía fuese aprobada dicha medida (INE, 2007).

Curiosamente, en los meses previos a la promulgación del DLOTTT de 2012 que, 13 años después del mandato constitucional de 1999, cumplió finalmente con la reducción de la jornada laboral, la tasa de desocupación se había reducido, según cifras oficiales, a un 8,1%, sin que aún entraren en vigencia las nuevas normas.

Por cierto, cabe aclarar que en Venezuela la reducción de la jornada laboral adoptada en el año 2012, nada tuvo que ver con la crisis económica que padecía el mundo desde el 2008,

19 “Notre objectif est de créer 700 000 vrais emplois pour les jeunes, pour moitié dans le secteur public, pour moitié dans le secteur privé (...) Nous proposons de ramener progressivement la durée légale du temps de travail de 39 heures à 35 heures, sans diminution de salaire” PROGRAMME DU PARTI SOCIALISTE POUR LES ÉLECTIONS LÉGISLATIVES DE 1997 (...).

pues la orden de disminuir los tiempos en el trabajo venía desde 1999, cuando todavía no era previsible que, pocos años después, el mundo viviría otra *Gran Depresión*.

En cualquier caso, la reducción de la jornada laboral como política para generar empleo, ciertamente, no es un asunto nuevo. En efecto, a partir de la segunda y tercera década del siglo XX, ese ha sido uno de sus principales objetivos.

En Francia, por ejemplo, la *Loi des 8 heures* del 23 de abril de 1919, se justificó, en parte, por la necesidad existente de repartir el trabajo, para garantizar el empleo de los hombres que regresaban del frente de batalla, tras la culminación de la I Guerra Mundial.

Por su parte, el Convenio número 47 de la OIT sobre las 40 horas de 1935, adoptado en medio de la Gran Depresión de los años treinta, justificó su adopción en el hecho que “el desempleo se ha extendido tanto y se ha hecho tan persistente que en la actualidad millones de trabajadores, sin ser responsables de su situación, están en la miseria y sufren privaciones de las que legítimamente tienen derecho a ser aliviados”.

En los Estados Unidos de América, la jornada de 40 horas semanales se implementó, precisamente, para generar nuevos puestos de trabajo en

ese país, con el segundo *New Deal* de Roosevelt y la *Fair Labor Standards Act* de 1938.

Más recientemente, la *Lois Aubry* en Francia, redujo la jornada semanal de 39 a 35 horas en el año 2000, bajo la consigna: *travailler moins pour travailler tous*, en momentos en que la tasa de desocupación de ese país rondaba el 11%, aunque pocos años más tarde, aquel régimen sería flexibilizado, bajo el mandato del Presidente Nicolás Sarkozy.

Por su parte, la OIT se ha manifestado siempre a favor de la repartición del trabajo, como una potencial medida estratégica para crear empleo, sobre todo, en tiempos de crisis²⁰. Hasta importantes empresarios, como el mexicano Carlos Slim, han propuesto trabajar 11 horas diarias, tres días a la semana y hasta los 70 años, con el fin de estimular el empleo joven (El Economista, 2013).

Ahora bien, en el caso venezolano, 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. Además, el índice de desocupación ha variado poco, desde la entrada en vigencia de las

20 “(...) Por lo general, aunque no siempre, las reducciones permanentes de las horas de trabajo han tenido efectos globales positivos en el empleo (...) Estas conclusiones dan a entender que las reducciones permanentes de este tipo tienen el potencial de aumentar, aunque sea modestamente, los niveles de empleo” (Essenger y Ghosheh, 2013).

nuevas normas. En octubre de 2013, se ubicó en 7,6% (INE, 2013), frente al 7,3% (INE, 2012) registrado en el mismo mes del año anterior. Por su parte, febrero de 2014 cerró con una tasa de desocupación de 7,2% y 39% de personas ocupadas en el sector informal²¹, lo que indica que la medida todavía no ha resultado tan efectiva como, acaso, se esperaba.

Por el contrario, durante los primeros meses de vigencia de la nueva jornada, se observaron algunos signos negativos. Por ejemplo, muchas PYME -que en Venezuela representan un 99,5% de la fuerza empresarial- optaron entre cerrar 2 días a la semana, reducir sus horarios o, en el peor de los casos, operar con menos trabajadores, lo que ha generado la afectación, principalmente, del sector comercial y de los servicios, que en Venezuela repre-

sentan un 75,2% de las unidades económicas del país (INE, 2010)²².

En algunas de las empresas que contrataron más personal, como las del sector salud, en el que los centros asistenciales tipo 1 necesitaron reclutar al menos a 100 enfermeros adicionales, se observaron dificultades por el déficit de personal especializado para este tipo de labores. Además, el impacto de la medida en los costos de nóminas, se estimaron en un incremento del 27% al 32%, que a la larga encareció el servicio y perjudicó a los pacientes²³.

Algo parecido ocurrió en los condominios de vivienda que, siendo unidades no productivas, vieron aumentar sus gastos de mantenimiento, al tener que contratar más vigilantes que cubrieran los nuevos turnos generados por la nueva reducción, con el consecuente impacto económico a la familia venezolana.

- 21 El porcentaje de personas ocupadas en el sector informal para mayo de 2012, era de 40,9%, con lo que la reducción para febrero de 2014, fue de apenas 1,9% (INE, 2012).
- 22 “El Pdval Los Samanes de Puerto Ordaz que antes abría de lunes a sábado, ahora opera de martes a sábado”. (ElUniversal.com. 20 de mayo de 2013). “Los expendios de pescado, carne y pollo, en Chacao abren a las 9:00 a.m., una hora más tarde de lo habitual, y cierran una hora antes” (ElNacional.com. 19 de mayo de 2013). “En Coro las panaderías ubicadas en el Centro de la ciudad ya no abren ni sábados ni domingos” (...). Makro Hipemercado ‘cerraba sus puertas a las 9:00 de la noche y ahora a las 7:00 p.m.’, con lo que los trabajadores pierden el salario por 2 horas nocturnas que antes percibían” (Nuevodia.com.ve. 2 de julio de 2013).
- 23 “El director ejecutivo de la Asociación de Clínicas y Hospitales, Cristino García, indicó que los centros de Caracas clasificados como tipo 1 (los que ofrecen mayor número de camas y de equipos tecnológicos) **deberán contratar por lo menos 100 enfermeros más para cumplir con la norma**, lo que según cálculos del gremio elevará los costos operativos en aproximadamente 28%” (Noticias24.com. 2 de mayo de 2013).

A propósito de ello, la Recomendación número 116 de la OIT, sobre la reducción de la duración del trabajo, de 1962, ha señalado que cuando se pretenda reducir la jornada de trabajo, deben considerarse, al menos, los siguientes aspectos:

- i) La reducción de la jornada no debe poner en peligro el desarrollo de nuevas industrias o perjudicar la competitividad internacional de las ya existentes.
- ii) No debe provocar una presión inflacionista.
- iii) No debe perjudicar el ingreso de los trabajadores al momento de la reducción.
- iv) 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.
- v) La reducción de la jornada no debe afectar la productividad del país.

Si aplicáramos este *test* al caso venezolano, nos percataríamos, en primer lugar, que la mayoría de los países de América Latina tienen,

todavía, límites de jornada de trabajo superiores a las 40 horas semanales. En Colombia, nuestro vecino más cercano, existe una jornada de 48 horas semanales, en medio de una tasa de desempleo de 9,4%, para mayo de 2013 (DANE, 2013). Este era un dato de particular importancia, si se considera que la balanza de intercambio comercial entre Venezuela y Colombia, se ha inclinado a favor del segundo en un 90,5% aproximadamente, en los últimos tiempos²⁴. Además, para nadie es un secreto que la migración de empresas venezolanas a Colombia se ha venido incrementando, considerablemente, en los últimos 5 años.

De otra parte, Venezuela constituye uno de los países con una de las más altas tasas de inflación en América Latina y del mundo entero. En 2012, por ejemplo, el Índice Nacional de Precios al Consumidor, cerró en 20,1%, frente al 2,44% de Colombia, 1,5% en Chile y 3,57 de México. En mayo de 2013, coincidiendo con la entrada en vigencia de la nueva jornada, Venezuela registró la tasa de inflación más alta del mundo para ese mes,

24 Según cifras de la Cámara de Integración Económica Venezolano-Colombiana (CAVECOL), de los 800 millones de dólares que se intercambiaron en el primer cuatrimestre del año 2013, se han importado a Venezuela 724 millones, mientras que se han exportado apenas unos 133 millones (AméricaEconomía.com. 16 de mayo de 2013). “El primer mandatario informó que habló con Juan Manuel Santos para elevar la cooperación económica y comercial. ‘Yo necesito todo el apoyo para garantizar un abastecimiento absoluto de todos los productos y sobre todo una reserva de tres meses’ (...). Anunció además que el país comprará alimentos a Colombia por \$ 600 millones” (El Nacional.com. 12 de septiembre de 2013).

equivalente a 6.1%. Y la inflación de 2013, se ubicó en un alarmante 56,2%, mientras que la inflación anualizada hasta mayo de 2014, fue de 60,9%.

Entretanto, según la empresa Datánálisis, la escasez de alimentos en los dos primeros meses del año 2014, se ubicó en 47,7% (ElUniversal.com, 17 de marzo de 2014), mientras otros indicadores económicos parecían no favorecer la adopción de una reducción de la jornada de trabajo, pues Venezuela sigue siendo un país que depende, principalmente, de su exportación petrolera, con un régimen de control de cambios que desfavorece la productividad nacional, y con un nivel elevado de importaciones, sobre todo, en el rubro de los alimentos.

En cuanto al salario de los trabajadores, si bien la disposición transitoria tercera del DLOTTT, ordenó que éste no podía verse afectado con la reducción de la jornada de trabajo, lo cierto fue que, en la práctica, los trabajadores cuyo salario estaba constituido por comisiones, propinas o cualquier otra modalidad de salario variable, vieron mermados sus ingresos, pues la Ley no dispuso una regulación especial para este tipo de casos.

Finalmente, la medida se tomó sin la participación de múltiples sectores, gremios y sindicatos, pues el DLOTTT, fue impuesto unilateralmente por el Presidente de la República, mediante una Ley Habilitante que prescindió de una discusión abierta con los actores sociales, y de la posibilidad de conocer un Proyecto que pudiera ser evaluado antes de su aprobación.

Todos estos aspectos, indudablemente, seguirán conspirando contra la posibilidad de éxito de la medida, cualquiera fueran los objetivos que se esperaban alcanzar.

5. Breve análisis del nuevo régimen legal del DLOTTT de 2012

El DLOTTT estableció, como regla general, una jornada máxima diaria de 8 horas diarias y 40 semanales, con 2 días de descanso consecutivos a la semana (Art. 173). Esta disposición debe aplicarse, conjuntamente, con las normas que rigen lo relativo a los días hábiles y feriados para el trabajo, que al instituir, que todos los domingos son feriados (Art. 184), hacen que el descanso semanal deba otorgarse ahora bajo la fórmula sábado-domingo o domingo-lunes (Art. 13 del Reglamento), salvo algunas excepciones.

Por su parte, la jornada semanal nocturna quedó en 7 horas diarias y 35 semanales, mientras que la mixta en 7 y 1/2 horas al día y 37 y 1/2 semanales, manteniéndose la misma regla de los 2 días de descanso semanal consecutivos, en ambos casos.

Por su parte, el descanso para la alimentación *intrajornada* se elevó a 1 hora de la 1/2 establecida en la Ley anterior (Art. 168), pudiendo ser fraccionado en 2 partes iguales (de 1/2 hora cada una), previo acuerdo con los trabajadores (Art. 12 del Reglamento). En ese tiempo, el trabajador tiene derecho a salir del lugar donde se prestan los servicios, a menos que no pueda ausentarse por requerirse su presencia en el sitio de trabajo, en cuyo

caso el tiempo de descanso debe imputarse a la jornada (Arts. 168 y 169).

De otra parte, se mantuvo el carácter excepcional o accidental de las horas extraordinarias, para atender imprevistos o trabajos de emergencia. En tales casos, la duración efectiva del trabajo, incluidas las horas extraordinarias, sigue sin poder exceder las 10 horas diarias, permitiéndose un máximo de 10 horas extraordinarias a la semana y de 100 al año, salvo que el Ejecutivo Nacional autorice a trabajar más, previa consulta a las organizaciones sindicales interesadas (Art. 178).

No obstante, sí hubo cambios en lo relativo a las sanciones aplicables por la omisión de la solicitud de autorización para el trabajo en horas extras, que deben realizar los empleadores ante la Inspectoría del Trabajo. Ahora, además de la tradicional multa por infracción a los límites de la jornada de trabajo, prevista en el Art. 525, la Ley vigente sanciona al empleador, adicionalmente, con el pago doble del recargo salarial (Art. 118), por cada hora extra que se trabaje sin el permiso correspondiente (Art. 182 *in fine*).

Por otro lado, se estableció una presunción *iuris tantum* a favor de las afirmaciones de los trabajadores, sobre el número de horas extras trabajadas, si los empleadores incumplen con su obligación de gestionar el registro de horas extras, previsto en el Art. 183.

Como se sabe, la carga de la prueba de las horas extraordinarias está, en principio, en cabeza del trabajador que las alegue, pues el demandante está obligado a probar los hechos que configuren su pretensión, según la regla general del *onus probandi*, previs-

ta en el Art. 72 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

En efecto, así lo ha reconocido, pacífica y reiteradamente, la jurisprudencia del Tribunal Supremo de Justicia, desde la Sentencia número 445, del 9/11/2000, emanada de la Sala de Casación Social, con Ponencia del Magistrado Juan Rafael Perdomo, *in re* Manuel de Jesús Herrera Suárez contra Banco Ítalo Venezolano, C.A.

No obstante, si el empleador incumple su obligación de llevar el registro de las horas extras, se presume como ciertos, hasta prueba en contrario, los alegatos del trabajador sobre la prestación de sus servicios en horas extraordinarias, así como sobre la remuneración y beneficios sociales percibidos por ello.

Ahora bien, para que se logre configurar tal presunción, debe estar probado en el Expediente la falta del empleador, respecto a la gestión y tramitación de los registros correspondientes, siendo la prueba de exhibición de documentos, el medio más idóneo para ello. Si el empleador lograra probar que cumple con el registro correspondiente, y que en él no aparecen reflejadas las horas extras alegadas por el trabajador, no operará la presunción y, por tanto, continuará en cabeza de este último, la carga de la prueba de las horas extras alegadas.

En cuanto a los días hábiles para el trabajo, se establecieron cuatro nuevos feriados: el lunes y martes de carnaval y el 24 y 31 de diciembre, manteniéndose las mismas excepciones de la Ley derogada, respecto a quienes sí se les permite trabajar en días feriados, por razones de interés público, de ca-

rácter técnico o circunstancias eventuales, o en el caso de los trabajadores de vigilancia. En estos supuestos, puede trabajarse en días feriados, siempre que se respete la regla de los dos días de descanso consecutivos a la semana.

En todo caso, la norma que fija los límites de la jornada laboral presenta algunas excepciones y cambios respecto al régimen anterior, que conviene revisar por separado, a saber:

a) *Horarios especiales o convenidos* (Art. 175 DLOTTT y 8 del Reglamento).

En el DLOTTT, las jornadas especiales y convenidas se acumularon y regularon en un sólo Artículo, a diferencia de como lo hacía la LOT derogada, que regulaba cada supuesto por separado. En estos casos, la jornada diaria puede ser superior a la regla general de 8 horas, siempre que el trabajo diario efectivo no exceda de 11 y se le otorgue al trabajador un descanso intrajornada de 1 hora²⁵. Por su parte, el total de horas trabajadas en el período de 8 semanas, no puede exceder de las 40 horas promedio, y el trabajador tendrá derecho a disfrutar de 2 días de descanso consecutivos a la semana.

Los horarios especiales aplican para trabajadores de dirección, inspección o vigilancia, así como para los que desempeñan labores que requieran la sola presencia, sean discontinuas e intermitentes, o impliquen altos períodos de inacción del trabajador. Por su parte, las jornadas convenidas son las pactadas en el convenio colectivo de trabajo, o a través de cualquier otro modo de negociación colectiva, aunque la Ley no lo señale expresamente.

Cabe señalar que uno de los cambios más notorios respecto a este punto, fue la eliminación, dentro de las jornadas especiales, de las labores que por su naturaleza no pudieran estar sometidas a la jornada ordinaria. Este supuesto, suprimido ahora en el DLOTTT, estaba previsto en el Art. 198.d de la derogada LOT, y era el que se le aplicaba a los trabajadores del transporte terrestre y aéreo²⁶, así como a los trabajadores a domicilio.

b) *Horarios en trabajos continuos* (Art. 176 DLOTTT y 7 del Reglamento).

En estos casos, la jornada podría ser superior a los límites máximos legales, siempre que la jornada diaria no supere las 12 horas de trabajo, den-

25 Son 11 horas de trabajo efectivo que no incluyen el descanso intrajornada.

26 Dos sentencias sentaron el criterio de que a los trabajadores del transporte terrestre y aéreo debía aplicársele la jornada especial prevista en el Artículo 198.d de la LOT derogada: Sentencia N° 529, SCS/TSJ, del 22/3/2006, *in re* José Vicente Villalba vs. Aeroexpresos Ejecutivos y Sentencia N° 1615, SCS/TSJ, del 27/10/2009, *in re* Claudia Margarita Castillo Holley vs. British Airways PLC.

tro de las cuales debe entenderse incluida, al menos, 1 hora para el descanso. Además, el total de horas trabajadas en el período de 8 semanas, no podrá exceder de 42 horas semanales en promedio.

El trabajador tiene derecho a 2 días de descanso por semana trabajada, que podrían ser disfrutados de dos maneras: i) En la semana correspondiente, en cuyo caso no es necesario que sean continuos (Art. 13 del Reglamento). ii) Uno en la semana respectiva y el otro conjuntamente con las vacaciones²⁷, en cuyo caso este último no pierde su condición de descanso compensatorio y, por lo tanto, no debe entenderse como un día adicional de vacaciones, para todos los efectos legales pertinentes.

- c) *Jornadas en trabajos que requieren un esfuerzo excesivo o se realizan en condiciones de riesgo para la salud* y seguridad de los trabajadores (Art. 6 DLOTTT), en cuyos casos, el Ejecutivo Nacional podrá fijar una jornada inferior a la regla general.
- d) *Entidades de trabajo sometidas a oscilaciones o temporadas* (Artí-

culo 6 del Reglamento), en las que la Inspectoría del Trabajo podrá autorizar el aumento de la jornada durante los períodos de temporada, o se podrá pactar dicho aumento en el convenio o acuerdo colectivo de trabajo. Los trabajadores no podrán trabajar más de 10 horas diarias, dentro de las cuales deberán disfrutar de 1 hora de descanso, en no más de dos temporadas al año.

- e) *Jornadas de trabajo a tiempo parcial (part-time)* (Art. 172 DLOTTT y 3 del Reglamento), entendiéndose por tal cuando la duración de la jornada fuere inferior a la observada, normalmente, por otros trabajadores de la entidad de trabajo que realizan actividades idénticas o análoga naturaleza.

En tales casos, el salario del trabajador se entenderá satisfecho, cuando se de cumplimiento a la alícuota respectiva, en comparación a los restantes trabajadores de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho a 2 días consecutivos de descanso a la semana, con base a las mismas reglas que rigen para el trabajador a tiempo completo.

27 En la Exposición de Motivos del DLOTTT existe una contradicción respecto a este punto, pues la compensación de este día adicional durante las vacaciones debería otorgarse, dice, “por cada **cuatro** semanas laboradas” y no una como señala el Artículo 176. No obstante, en aplicación de la regla de la norma más favorable o principio de favor, en virtud de la cual cuando se plantean dudas razonables en la aplicación de dos o más normas, se aplica la que favorezca más al trabajador, la regla que rige en estos casos es, indudablemente, la contenida en el Artículo 176.

Reflexiones finales

Desde la Ley del Trabajo de 1936, Venezuela ha respetado los estándares internacionales sobre los límites legales de la jornada laboral, de 8 horas diarias y 48 semanales. Y a partir de la Constitución de 1947, se ha procurado disminuirla gradualmente, en pro de mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Fue en ese contexto en el que, precisamente, se redujo la jornada de trabajo en 1990 y 2012.

Así pues, entre nosotros, la reducción del tiempo de trabajo se ha reconocido como un derecho legítimo de los trabajadores, que podría servir para elevar la productividad, el empleo y el intercambio económico, además de contribuir con la disminución del ausentismo laboral y de los accidentes y las enfermedades ocupacionales.

No obstante, el éxito de cualquier reducción de la jornada laboral, depende de que su factibilidad sea consultada y evaluada, previamente, con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas del país, tal y como lo ha expresado la Recomendación 116 de la OIT, sobre la reducción de la duración del Trabajo, desde 1962.

Por eso, el diálogo era fundamental para saber si era o no conveniente volver a reducir la jornada en el 2012, así como para establecer los medios más idóneos para ejecutarla, y valorar la conveniencia de ir la implementando por etapas espaciadas en el tiempo, o de forma tal que se fuesen englobando, progresivamente, determinadas ramas o sectores de la economía nacional.

Era necesario, entonces, que la medida estuviera precedida de un clima propicio para el diálogo, en el que el Gobierno respetase la autonomía colectiva y la representatividad de los sujetos intervinientes, al tiempo de que se garantizase el ejercicio pleno del derecho a la libertad sindical y a las demás libertades públicas (Villasmil, 2005).

No obstante, en la Venezuela de los primeros 14 años del siglo XXI, por el contrario, ha habido más espacio para la confrontación política que para el diálogo. Para nadie es un secreto que, en la actualidad, somos un país fracturado en dos mitades, una de las cuales ha estado siempre excluida de las decisiones gubernamentales.

Aunque, en ocasiones, el Gobierno ha dado muestras de querer dialogar, ello no ha servido para concretar algún acuerdo de los que resultan ya impostergables para el país. El diálogo verdadero, el de buena fe, el productivo, el incluyente, ha estado ausente durante los últimos años.

Eso fue lo que, precisamente, observó la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, pocos meses antes de la entrada en vigencia del DLOTTT, cuando en su Informe del año 2011, señaló lo siguiente:

“La Comisión, observando que todavía no existen órganos estructurados de diálogo social tripartito, subraya una vez más la importancia que debe atribuirse a la celebración de consultas francas y sin trabas sobre cualquier cuestión o legislación proyectada que afecte a

los derechos sindicales y que es esencial que, cuando se introduzca un proyecto de legislación que afecta la negociación colectiva o las condiciones de empleo, se proceda antes a consultas detalladas con las organizaciones independientes de trabajadores y de empleadores más representativas. La Comisión pide también al Gobierno que toda legislación que se adopte en temas laborales, sociales y económicos que afecten a los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones, sea objeto previamente de verdaderas consultas en profundidad con las organizaciones independientes de empleadores y de trabajadores más representativas, haciendo suficientes esfuerzos para poder llegar, en la medida de lo posible, a soluciones compartidas. Es ahí donde se halla la piedra angular del diálogo”²⁸.

En efecto, el asunto de la reducción de la jornada de trabajo no escapó de esa situación, pues un sector importante del país no fue consultado sobre la medida, desde las discusiones que se dieron en la Asamblea Nacional Constituyente de 1999, en la que, para su elección, no se respetó el equi-

librio que debía existir entre los votos ganados y el número de escaños obtenidos por cada opción política, hasta la promulgación del DLOTTT de 2012, que fue impuesto unilateralmente por el Presidente de la República, mediante una Ley Habilitante.

El Gobierno afirmó haber realizado múltiples consultas antes de aprobar la medida en el 2012, pero lo cierto fue que resultaba imposible dialogar sobre algo que se desconocía, pues la omisión del proceso normal para la elaboración de las leyes, impidió que el país conociera el proyecto que, finalmente, sería aprobado.

En tal sentido, el régimen de jornadas previsto en el DLOTTT, está construido sobre una base frágil, que explica muchas de sus carencias y limitaciones, como el haber equiparado, por ejemplo, en un mismo límite de 40 horas semanales y 2 días de descanso consecutivos a la semana, a casi todos los trabajadores, sin importar la labor que desempeñasen, cuando lo más correcto hubiese sido regular en diversas jornadas, las distintas modalidades de

- 28 En efecto, en las conclusiones del Informe de la Misión Tripartita de Alto Nivel de la OIT, que visitó al país entre el 27 y el 31 de enero de 2014, este organismo internacional nos recordó “la importancia de generar las condiciones necesarias para entablar un diálogo social tripartito con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas en relación con aquellas cuestiones vinculadas con las relaciones profesionales, lo cual implica un espíritu constructivo, buena fe, respeto mutuo y respeto de la libertad sindical e independencia de las partes, discusiones en profundidad durante un período razonable y esfuerzos para llegar en la medida de lo posible a soluciones compartidas, que permitirán atenuar en cierta medida la polarización que aqueja a la sociedad venezolana” (OIT, 2014).

trabajo, según el esfuerzo empleado por el trabajador para ejecutarlo.

Ya lo decía en palabras llanas el Profesor León Arismendi: “El mismo esfuerzo que aplica el trabajador en un horno de Sidor no es remotamente parecido al que podría aplicar un empleado de cines que se encargue de cortar los tickets y dejar pasar a los espectadores” (El-carabobeno.com, 30 de marzo de 2012).

Así, por ejemplo, hubiese sido conveniente regular, por régimen aparte, a los trabajadores de dirección, a los altos gerentes, administradores o personal de confianza, así como a los comisionistas, vendedores, visitadores, cobradores y demás trabajadores que no ejercen sus funciones en el local de la empresa, como lo hace el Código Chileno del Trabajo.

El mismo comentario cabría hacer para la regulación que se hizo de la jornada de los trabajadores a domicilio, quienes de conformidad con lo establecido en el Artículo 211 del DLOTTT, ahora se rigen por las mismas reglas que le son aplicables a los trabajadores en general, siendo injusto que un trabajador que labora desde su hogar, tenga el mismo régimen de jornadas de los demás trabajadores que sí deben trasladarse a la empresa, y a quienes el tiempo que transcurre desde que salen y regresan a su habitación, generalmente no se computa como parte de su jornada de trabajo.

Además, la norma conspira contra la promoción que debiéramos estar haciendo de algunas modalidades de

teletrabajo, dadas las diversas ventajas que reporta esta novedosa forma de empleo. En Colombia, por ejemplo, la Ley 1221 de 2008, mediante la cual se establecieron normas para promover y regular el *teletrabajo* en ese país, señala que no le son aplicables a los *teletrabajadores*, precisamente, las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno.

Por otra parte, hubiese sido conveniente que se explorasen nuevas formas de flexibilización de horarios o *flexitimes*, con el fin de optimizar la distribución del tiempo de trabajo y garantizar una mayor eficacia del mismo, pues si bien la tendencia actual es reducir el tiempo de trabajo, también lo es darle a las partes una mayor autonomía, en lo que a organización de los horarios se refiere, que en muchas ocasiones favorece a los propios trabajadores.

En palabras del Profesor Héctor Jaime Martínez (2013:19):

“En ninguna otra institución de Derecho del Trabajo, han avanzado tanto las tendencias flexibilizadoras, como en lo que concierne al tiempo de trabajo, dentro de la búsqueda de una mejor disminución del mismo, con el establecimiento de jornadas flexibles, los horarios individualizados, el trabajo a tiempo parcial y la anualización de la jornada”.

En España, por ejemplo, es posible que mediante un convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca una distribu-

ción irregular de la jornada a lo largo de todo el año²⁹.

Como bien lo señala el Profesor Humberto Villasmil Prieto (2005:603), “La limitación del tiempo de trabajo permanece, entonces, como una premisa no discutida en el mundo del trabajo actual. Lo que puede ser discutible y de hecho lo es, es la convivencia de un tope máximo referido a un período tan corto...”

Y es que una mayor flexibilización en la organización de los horarios para ciertos tipos de trabajos, habría compensado, hasta cierto punto, la importante reducción de la jornada semanal y de la semana laboral que se hizo en la nueva Ley. Por el contrario, el DLOTTT estableció un régimen rígido de horarios, en el que, además, se estableció la *consecutividad* de los 2 días de descanso a la semana, con la sola excepción de quienes prestan servicios continuos o por turnos.

Por otra parte, hubiese resultado conveniente ampliar la lista de labores exceptuadas de la prohibición legal de trabajar en días feriados, por ejemplo, incluyendo las realizadas dentro de los centros comerciales, que tanto se han popularizado en nuestro país.

El DLOTTT dejó sin resolver un antiguo problema que se les presenta a estos establecimientos, que supone la dificultad de abrir al público en días

feriados, si no operan todas las unidades económicas que lo conforman al mismo tiempo.

Como es sabido, estos sitios albergan empresas que califican para la excepción de trabajo en días feriados, como hoteles, cines, parques, restaurantes y, en general, lugares de diversión o esparcimiento, con unidades económicas que no califican como tales.

En fin, el Derecho Laboral no debería ser inmune al tiempo, decía hace algunos años en Caracas la Profesora María Emilia Casas Baamonde, pero lo cierto es que en esta ocasión, parece haberlo sido, pues la reforma se limitó a reducir la jornada laboral, sin un objetivo claro e ignorando los cambios que se están produciendo en el concepto tradicional del tiempo de trabajo.

Todos queremos que estas reformas redunden en más y mejores puestos de trabajo, estables y bien remunerados, pero es necesario dejar atrás tanta improvisación y aplicar políticas laborales concertadas, para que la reducción de la jornada de trabajo deje de ser una utopía y se convierta en parte de la solución.

Por eso, urge al país reencontrarse en un nuevo pacto nacional, que permita establecer un orden de prioridades de los problemas más importantes y la mejor forma para resolverlos. Entretanto, al igual que en el siglo XX,

29 Artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, del 24 de marzo.

Venezuela tendrá que esperar algún tiempo más para entrar al XXI, aunque ninguna noche es eterna, decía el poeta.

Referencias Bibliográficas

ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel (2011). **La construcción jurídica del contrato de trabajo**. Granada. Editorial Comares.

AMÉRICAECONOMÍA.COM. 16 de mayo de 2013. Disponible en: <http://goo.gl/jPToRK>. Fecha de Consulta: 16 de septiembre de 2013.

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. “Constitución de la República Bolivariana de Venezuela”. Gaceta Oficial N° 5.453, Extraordinario. Caracas, 24 de marzo de 2000.

CALDERA RODRÍGUEZ, Rafael (1960). **Derecho del Trabajo**. 2° edición, Buenos Aires. Editorial El Ateneo.

CASAL, Jesús María (2006). **Reformas constitucionales para el fortalecimiento institucional en Venezuela: Un acuerdo para alcanzar el desarrollo**. Caracas. Acuerdo Social. Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales. Universidad Católica Andrés Bello.

COLLIER, Peter y HOROWIT, David (1990). **Los Ford. Una Epopeya Americana**. Barcelona. TusQuets Editores.

CONGRESO DE COLOMBIA. “Ley 1221 por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposicio-

nes”. Diario **Oficial** No. 47.052. Bogotá, 16 de julio de 2008.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. “Constitución de la República”. Gaceta Oficial N° 662, Extraordinario. Caracas, 23 de enero de 1961.

CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE VENEZUELA. “Ley de Talleres y Establecimientos Públicos”. Caracas, 26 de junio de 1917.

CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE VENEZUELA. “Código de Minas”. Caracas, 16 de agosto de 1909.

CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE VENEZUELA. “Ley del Trabajo”. Caracas, 23 de julio de 1928.

CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE VENEZUELA. “Ley del Trabajo”. Caracas, 16 de julio de 1936.

CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE VENEZUELA. “Constitución Nacional”. Caracas, 5 de julio de 1947.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (DANE). Disponible en: http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_ech_may13.pdf. Fecha de Consulta: 21/04/2014.

EL-CARABOBENO.COM, 30 de marzo de 2012. Disponible en: <http://el-carabobeno.com/impreso/articulo/12209/cambios-en-jornada-laboral-de-lot-deben-ser-estudi>

ados-con-estadísticas. Fecha de Consulta: 14/04/2014.

ELECONOMISTA.MX, 27 de noviembre de 2013. Disponible en: <http://t.co/fg2TC1ZwhQ>. Fecha de Consulta: 5/12/2013.

ELNACIONAL.COM, 19 de mayo de 2013. Disponible en: http://www.elnacional.com/economia/Reduccion-horario-comercios-malestar-usuarios_0_192580815.html. Fecha de Consulta: 19/04/2014.

ELNACIONAL.COM, 12 de septiembre de 2013. Disponible en: <http://goo.gl/7XX3Js>. Fecha de Consulta: 16/09/2013.

ELUNIVERSAL.COM, 17 de marzo de 2014. Disponible en: <http://www.eluniversal.com/economia/140317/al-cierre-de-febrero-la-escasez-de-alimentos-se-ubico-en-477>. Fecha de Consulta: 18/04/2014.

ELUNIVERSAL.COM, 20 de mayo de 2013. Disponible en: <http://deportes.eluniversal.com/economia/130520/dudas-y-quejas-por-reduccion-de-la-jornada>. Fecha de Consulta: 19/04/2014.

GUÍA.COM.VE, 17 de agosto de 2007. Disponible en: <http://www.guia.com.ve/noti/10780/reduccion-de-jornada-laboral-divide-a-patronos-y-trabajadores>. Fecha de Consulta: 5/12/2013.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE). “Indicadores de la Fuerza de Trabajo 1999, 2007, 2012, 2013 y 2014”. Disponible en: <http://www.ine.gov.ve/documentos/Social/FuerzadeTrabajo/hogares002.php>. Fecha de Consulta: 21/04/2014.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE). “Informe IV Censo Económico Marzo 2010”. Disponible en: <http://www.ine.gov.ve/documentos/Economia/IVCensoEconomico/pdf/InformeIVCE.pdf>. Fecha de Consulta: 04/12/2013.

JAIME MARTÍNEZ, Héctor (2013). **El Tiempo de Trabajo. Jornada de Trabajo y Descansos**. San Cristóbal. Universidad Católica del Táchira.

MESSENGER, Jon C. y GHOSHEH, Naj (2013). **La repartición del trabajo durante la crisis**. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE ESPAÑA. “Estatuto de los Trabajadores”. Real Decreto Legislativo 1/1995, del 24 de marzo.

MONEREO PÉREZ, José Luís (2010). “Administración del Trabajo y Sistemas Nacionales de Inspección”. En: **A treinta años de la adopción del Convenio n° 150 de la OIT sobre la Administración del Trabajo. Un diálogo entre Europa y América Latina**. Granada. Editorial Comares.

NOTICIAS24.COM, 28 de diciembre de 2008. Disponible en: <http://goo.gl/HnXfBB>. Fecha de Consulta: 18/4/2014.

NOTICIAS24.COM, 23 de marzo de 2012. Disponible en: <http://goo.gl/9yuOEw>. Fecha de Consulta: 12/09/2013.

NOTICIAS24.COM, 2 de mayo de 2013. Disponible en: <http://economia.noticias24.com/noticia/105233/cristino-garcia-afirma-que-las-clinicas-deberan-contratar-mas-personal-para-cumplir-con-la-jor>

nada-laboral/. Fecha de Consulta: 19/12/2013.

NUEVODÍA.COM.VE, 2 de julio de 2013. Disponible en: <http://nuevodia.com.ve/economia/noticia63128.html>. Fecha de Consulta: 19/04/2014.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1919). “Constitución de la OIT”. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/leg/download/constitution.pdf>. Fecha de Consulta: 19/12/2013.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1919.a). “Convenio N° 1, sobre horas de trabajo en la industria”. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312146:NO. Fecha de Consulta: 19/04/2014.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1919.b). “Convenio N° 4, sobre el trabajo nocturno de mujeres”. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312149:NO. Fecha de Consulta: 19/04/2014.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1921). “Convenio N° 14, sobre el descanso semanal (industria)”. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312159:NO. Fecha de Consulta: 19/04/2014.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1930). “Conve-

nio N° 30, sobre las horas de trabajo (comercios y oficinas)”. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312175:NO. Fecha de Consulta: 19/04/2014.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1935). “Convenio N° 47, sobre las 40 horas”. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312192:NO. Fecha de Consulta: 19/04/2014.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1957). “Convenio N° 106, sobre el descanso semanal (comercio y oficinas)”. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312251:NO. Fecha de Consulta: 19/04/2014.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1962). “Recomendación 116, sobre la reducción de la duración del trabajo”. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312454:NO. Fecha de Consulta: 19/04/2014.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2011). **Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones**. Disponible en: http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/99thSession/reports/WCMS_151559/lang-es/index.htm. Fecha de Consulta: 19/04/2014.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2014). Infor-

me de la Misión Tripartita de Alto Nivel realizada en la República Bolivariana de Venezuela (Caracas, 27 a 31 de enero de 2014). Disponible en: http://www.ilo.org/gb/GBSessions/gb320/ins/WCMS_237812/lang-es/index.htm. Fecha de Consulta: 7/07/2014.

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos y ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel (1998). **Derecho del Trabajo**. Sexta Edición. Madrid. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S.A.

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. “Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores”. Gaceta Oficial N° 6.076, Extraordinario. Caracas, 7 de mayo de 2012.

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. “Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, sobre el Tiempo de Trabajo”. Gaceta Oficial N° 40.157, Caracas, 30 de abril de 2013.

PARTI SOCIALISTE. “Programme du parti socialiste pour les élections législatives de 1997”. Disponible en: http://programmepolitique.free.fr/ps_1997.rtf. Fecha de Consulta: 24/04/2014.

RADIOMUNDIALCOM.VE, 17 de noviembre de 2007. Disponible en: <http://radiomundial.com.ve/node/143857>. Fecha de Consulta: 19/04/2014.

RACHADEL, Manuel (2007). “**Consagración, auge y declinación del principio de representación proporcional en el derecho electoral venezolano**”. En: **Revista**

Politeia. Caracas. Instituto de Estudios Políticos. Universidad Central de Venezuela. Vol. 30. N° 39. Disponible en: <http://www2.scieo.org.ve/pdf/poli/v30n39/art09.pdf>. Fecha de Consulta: 28/05/2014.

SATURNO TROCCOLI, Gustavo (2009). **La Relación de Trabajo. Aspectos legales y prácticas para su determinación y diferenciación con los contratos de concesión, franquicia y agencia mercantil**. Caracas. Universidad Católica Andrés Bello.

SUPIOT, Alain; CASAS, María Emilia; DE MUNCK, Jean; HANAU, Peter; JOHANSSON, Anders; MEADOWS, Pamela; MINGIONE, Enzo; SALAIS, Robert; VAN DER HEIJDEN, Paul (1999). En: SUPIOT, Alain (Coord.) **Trabajo y Empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa**. Valencia. Tirant lo Blanch.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. SALA DE CASACIÓN SOCIAL (2000). Sentencia N° 445. Caso: Manuel de Jesús Herrera Suárez contra Banco Ítalo Venezolano, C.A. Magistrado Ponente: Juan Rafael Perdomo.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. SALA DE CASACIÓN SOCIAL (2006). Sentencia N° 529. Caso: José Vicente Villalba vs. Aeroexpresos Ejecutivos. Magistrado Ponente: Alfonso Valbuena Cordero.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. SALA DE CASACIÓN SOCIAL (2009). Sentencia N° 1615. Caso: Claudia Margarita Castillo Holley vs. British Airways PLC. Magistrado Ponente: Luis Eduardo Franceschi Gutiérrez.

VILLASMIL PRIETO, Humberto (2003). **Fundamentos de Derecho Sindical Venezolano**. Caracas. Universidad Católica Andrés Bello.

VILLASMIL PRIETO, Humberto (2005). **Estudios de Derecho del Trabajo**. Caracas. Universidad Católica Andrés Bello.

VILLASMIL PRIETO, Humberto (2011). **La incidencia de la Organización Internacional del Trabajo en el momento fundacional del derecho del trabajo latinoamericano: Unas notas introductorias**. Ginebra. OIT. Documento de trabajo N° 33. Oficina Internacional del Trabajo.