



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



EFFECTOS DE LA LOTTT RESPECTO A LA ORGANIZACIÓN
DEL TRABAJO EN MATERIA DE JORNADA LABORAL EN DOS
EMPRESAS DE VIGILANCIA DEL ESTADO CARABOBO

Autora:

Gautier Carolina C.I. V-16.447.909



Bárbula, Agosto del año 2014
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**EFFECTOS DE LA LOTTT RESPECTO A LA ORGANIZACIÓN
DEL TRABAJO EN MATERIA DE JORNADA LABORAL EN DOS
EMPRESAS DE VIGILANCIA DEL ESTADO CARABOBO**

Tutor: Prof. Gerardo Vásquez
Línea de Investigación: Relaciones de Trabajo

Autora:
Gautier Carolina CI: 16.447.909

Trabajo de Grado presentado para optar al título
de Licenciado en Relaciones Industriales

Bárbula, Agosto del año 2014
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA

Veredicto

Nosotros miembros del jurado designado para evaluar el trabajo de Grado titulado “EFECTOS DE LA LOTTT RESPECTO A LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN MATERIA DE JORNADA LABORAL EN DOS EMPRESAS DE VIGILANCIA DEL ESTADO CARABOBO”, presentado por: Gautier, Carolina C.I 16.447.909. Para optar al título de licenciados en Relaciones Industriales, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como: _____ a los _____ días del mes de _____ del año _____.

Nombre y Apellido

C.I.

Firma

Copia del oficio del nombramiento del tutor



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL TUTOR

EFFECTOS DE LA LOTTT RESPECTO A LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN MATERIA DE JORNADA LABORAL EN DOS EMPRESAS DE VIGILANCIA DEL ESTADO CARABOBO

Yo, Gerardo Vásquez, portador de la cedula de identidad Nro. 3.573.253, en carácter de profesor tutor de este trabajo de investigación hago constar mi aprobación y consentimiento para su entrega final.

Tutor:
Prof. Gerardo Vásquez

Bárbula, Agosto del año 2014

DEDICATORIA

A:

Dios, El Ser Supremo, El Creador, por darme la oportunidad de vivir y compartir esta experiencia, este logro, por ser mi fuente de agua viva en todo momento, porque sé que existes y me lo demuestras día a día con tu amor y misericordia. Con mi vida entera agradeceré lo que has hecho en mí.

Mis padres, por ser parte de este plan de Dios, por llevarme a ser lo que soy, por sus cuidados y atenciones, por su ayuda incondicional en todo momento, ustedes han sido mis primeros formadores, gracias por sus palabras de aliento y principalmente por creer en mi. Los amo inmensamente!

Mis hermanos Mary y Edward, ustedes han sido mi escuela, mi ejemplo de constancia, de lucha y de superación, gracias por estar ahí siempre para ayudarme e impulsarme a seguir adelante.

Mi esposo, mi amor eterno, mi complemento, mi compañero de camino, esto también es parte de los logros que juntos hemos alcanzado, con mucho esfuerzo hemos luchado y hoy se materializa esta meta. Gracias por tu apoyo y comprensión.

Mi Hijo, mi Diego, hoy estoy logrando algo que comenzamos juntos, a ti te agradezco tu comprensión. Tu amor y tu sonrisa me llenan de paz, tú has colmado mi vida de alegrías y todo lo que hemos logrado es por ti y para ti.

Todos aquellos Familiares, Amigos y hermanos de fé, que han formado parte de esto y que Dios ha puesto en mi camino para aprender, a los que han estado en las buenas y en las malas, que han visto mis fracasos y hoy comparten esta gran alegría, simplemente Gracias!

Finalmente a mis queridos profesores, aquellos que marcaron cada etapa de mi vida en el camino universitario, me

llevo los mejores recuerdos porque los considero excelentes profesionales.

Gracias a todos...

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, de manera especial y sincera a mi tutor Gerardo Vásquez, por aceptar realizar este trabajo de grado bajo su dirección. Igualmente a la Prof. Mirna Rosas, quien en los últimos momentos me ofreció su colaboración y su ayuda incondicional. Ambos, dentro de sus invaluable recomendaciones se caracterizaron por ser personas de alto sentido humano, su capacidad para guiar las ideas respecto a este trabajo, ha sido un aporte valioso y significativo, y no únicamente en el desarrollo de esta tesis, sino también a lo largo de mi formación profesional. Ustedes me han motivado hacia la búsqueda de la excelencia con su oportuna participación. También quiero agradecer de manera especial a mi hermano José Galeno, quien en innumerables ocasiones me ha brindado el apoyo a mí y a mi familia, hoy parte de este trabajo se ha desarrollado gracias a su asistencia y gestión oportuna.

A Nuestra Alma Mater por brindarnos la oportunidad de formarnos como profesionales de alto nivel para el desarrollo de este país.

A Nuestros Profesores, profesionales altamente capacitados y con valores y éticas intachables.

A Nuestros Compañeros de clases, por compartir este largo camino y

siempre estar presente en los buenos y malos momentos. ¡Comenzamos como compañeros de clases y terminamos como grandes amigos!

EFFECTOS DE LA LOTTT RESPECTO A LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN MATERIA DE JORNADA LABORAL EN DOS EMPRESAS DE VIGILANCIA DEL ESTADO CARABOBO

Autora: Gautier, Carolina

Tutor: Prof. Gerardo Vásquez

Fecha: Agosto, 2014

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general, analizar los efectos de la LOTTT respecto a la organización del trabajo en materia de Jornada Laboral en dos empresas de vigilancia del estado Carabobo con el propósito de determinar su impacto en las relaciones de trabajo. Cuenta con tres objetivos específicos que le dan sentido y forma a este trabajo. En función de lograrlo, se procedió con el desarrollo de un proceso sistemático de investigación, siguiendo la metodología explicativa, apoyado en una revisión y análisis documental, consulta de trabajos de grado e información virtual, como instrumentos de recolección de datos se realizó entrevistas semiestructuradas realizadas hasta alcanzar el nivel de saturación, dirigida a: gerentes o coordinadores de RRHH, Supervisores de Área y Oficiales de Seguridad. No se utilizó el concepto de muestra por no ser aplicable a este análisis. Una vez recopilada la información, se determinó el impacto de la aplicación de las disposiciones generadas en materia de Jornada laboral en la organización del trabajo y en las relaciones laborales. Apoyándose en la teoría del Owenismo, en la lucha de la reducción de la Jornada Laboral, aunque en estos casos la jornada se hace extensiva a las 11 horas, hay un aceptación y satisfacción de parte de los trabajadores por los días de descanso que esto le genera. Se evidencia flexibilidad en los horarios convenidos, el uso de tiempo libre en la mayoría para generar ingresos adicionales, disminución económica en la proyección de ambas empresas

como resultado general de la aplicación de tales disposiciones.

Palabras Claves: Jornada Laboral, LOTT, Organización del Trabajo, Efectos.

**EFFECTS OF THE ORGANIZATION REGARDING LOTT
WORK ON LABOR DAY TWO COMPANIES IN SURVEILLANCE IN
CARABOBO STATE**

Author: Gautier, Carolina

Tutor: Prof. Gerardo Vásquez

Date: August, 2014

SUMMARY

This research has the general objective, analyze the effects of LOTT respect to the organization of work on Labor Day two companies in Carabobo state surveillance in order to determine their impact on labor relations. It has three specific objectives that give meaning and shape to this work. Depending achieve this, we proceeded with developing a systematic research process, following explanatory methodology, supported by a documentary review and analysis, query level jobs and virtual information, as instruments of data collection semi-structured interviews were conducted made to reach the saturation level, to: HR managers or coordinators, Area Supervisors and Security Officers. Concept shown as not applicable to this analysis was not used. After gathering the information, the impact of the application of the generated rules on working time in work organization and labor relations are determined. Based on the theory of Owenism in the fight of reducing Labor Day, although in these cases the time is extended to 11 hours, there is a widespread complacency and satisfaction of workers rest days this generates. Flexibility within the agreed time, the use of free time on most to generate additional income, economic decline in the projection of both companies as a general result of the application of such provisions is evident.

Keywords: Labor Day, LOTT, Labour Effects.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
ÍNDICE DE CUADROS.....	12
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	13
Introducción.....	14
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema.....	18
Objetivos de la Investigación.....	35
Justificación de la Investigación.....	35
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	
Antecedentes.....	37
Bases Teóricas	
Origen de la Normativa Legal en Venezuela.....	42
La Organización Internacional del Trabajo y la Jornada Laboral.....	48
Jornada Laboral y Productividad.....	51
Reducción de la Jornada en Papeleras Venezolanas.....	53
Reordenación del tiempo de trabajo: presupuestos y contexto de un debate.....	53
Referente Teórico	
Socialismo Utópico: El Owenismo.....	56
CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	

Naturaleza de la Investigación.....	59
Estrategia Metodológica.....	60
Colectivo.....	64
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	65
Validación del Instrumento.....	66
Confiabilidad del Instrumento.....	67

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

LISTA DE REFERENCIAS

ANEXOS

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro No.	Págs
1. Cuadro Comparativo de la Ley Orgánica del Trabajo derogada (1997) Vs. Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las Trabajadoras.....	25
1 Cuadro Comparativo de la Ley Orgánica del Trabajo derogada (1997) Vs. Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las Trabajadoras (continuación).....	26
1 Cuadro Comparativo de la Ley Orgánica del Trabajo derogada (1997) Vs. Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las Trabajadoras (continuación).....	27
1 Cuadro Comparativo de la Ley Orgánica del Trabajo derogada (1997) Vs. Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las Trabajadoras (continuación).....	28
1 Cuadro Comparativo de la Ley Orgánica del Trabajo derogada (1997) Vs. Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las Trabajadoras (continuación).....	29
1 Cuadro Comparativo de la Ley Orgánica del Trabajo derogada (1997) Vs. Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las Trabajadoras (continuación).....	30
1 Cuadro Comparativo de la Ley Orgánica del Trabajo derogada (1997) Vs. Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las Trabajadoras (continuación).....	33
1 Cuadro Comparativo de la Ley Orgánica del Trabajo derogada (1997) Vs. Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las Trabajadoras (continuación).....	32
1 Cuadro Comparativo de la Ley Orgánica del Trabajo derogada (1997) Vs. Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las Trabajadoras (continuación).....	33
2. Cuadro Técnico Metodológico.....	61

2.	Cuadro Técnico Metodológico (continuación).....	62
2.	Cuadro Técnico Metodológico (continuación).....	63
1.	Resultados Entrevistas Gerentes.....	70
2.	Resultados Entrevistas Supervisores.....	71
3.	Resultados Entrevistas Supervisores (continuación).....	72

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO No.

1.	¿Cree usted que la empresa a la cual le presta el servicio cumple con las disposiciones de la LOTTT?.....	73
2.	¿Está usted de acuerdo con la reducción de la jornada laboral en los cargos que anteriormente formaban parte de excepciones de ley?.....	74
3.	¿Cree usted que la reducción de la jornada laboral contribuye al descanso y aprovechamiento del tiempo libre del trabajador?.....	75
4.	¿Su grupo familiar está conformado por?.....	76
5.	¿Con su sueldo y los beneficios contractuales que percibe puede cubrir la canasta básica de alimentación?.....	77
6.	Al terminar la jornada laboral realiza actividades de	78
7.	¿La empresa cuenta con un plan para la recreación y turismo familiar?	79
8.	¿El tiempo de descanso con el que cuenta es reparador?.....	80
9.	¿Cree usted que el salario influye en la recreación y turismo del trabajador?.....	81
10.	¿Su cargo ha sufrido modificación con respecto a la jornada de trabajo?	82

Introducción

El Derecho Laboral y las Relaciones de Trabajo han sido objeto de cambios a nivel político, social y económico, producto de los avances tecnológicos, manejo de los sistemas de información, una economía en crecimiento, entre otros factores de interés.

La globalización o la integración entre países para el libre comercio sirven para el beneficio o enriquecimiento de todos, sin embargo, hace tan poco favor al derecho del trabajo a través de la palabra flexibilización, que no es más que la adaptación del lugar, el tiempo según las circunstancias inestables de la realidad. Otra de las maneras de probarlo es a través de la administración del trabajo, aunque resulte paradójico, por medio del día a día, los actores que se involucran en este sistema pueden ser auditores de la calidad de las políticas económicas planteadas en un país: el equilibrio presupuestario, el comercio, la inversión. Estas consecuencias se ven reflejadas en el lugar de trabajo, los ingresos de una organización y el descenso del desempleo.

En cuanto a este término, Villasmil (2006):

“Decir que la globalización viene cuestionando la existencia misma del Derecho del Trabajo y más aún supervivencia

resulta t3pico. Ning3n otro derecho ha tenido que justificar su raz3n y su futuro tanto como el Derecho del Trabajo. Que ning3n otro haya tenido que hacerlo, al menos con tanta intensidad, muestra el trasfondo ideol3gico del discurso que enfila proa hacia su desaparici3n". (p.587)

Esto lo comenta el autor ante un escenario de un debate sobre la reordenaci3n del trabajo, entre ello se habla de la flexibilizaci3n, no del concepto tradicional de lo contrario a la rigidez, sino a la que impulsa la desregularizaci3n del Derecho, la que conlleva al aumento del sector informal, es decir, una flexibilidad de la desaplicaci3n; producto de la creencia que el empleo no es t3pico de inter3s del Derecho Laboral.

A lo largo del tiempo, se ha ido configurando la normativa que regula la relaci3n patrono-empleado, en varios aspectos, uno de ellos corresponde al tiempo que el trabajador ocupa dentro de un establecimiento y lugar de trabajo, se refiere a la jornada de trabajo, para las 3ltimas reformas se hab3an tomado en cuenta la llamada comisi3n tripartita, en donde en un sistema de dialogo se sinceraban los tres actores fundamentales de esta acci3n, permitiendo garantizar al trabajador un estado de bienestar, seguridad, disfrute merecido por consideraci3n a las labores realizadas.

Es importante tomar en cuenta que estas disposiciones no vienen a la ligera, son producto de estudios avanzados en la materia, con expertos reconocidos a nivel internacional y a pesar que en su tiempo han sido aprobados muchos convenios, es importante reconocer que algunos de los pa3ses miembros de estos gremios apenas est3n en el proceso de adaptaci3n a las normas establecidas para garantizar el bienestar del trabajador.

El tema de este Trabajo de Grado surge de la idea de un cambio legislativo impuesto en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, donde en materia de Jornada Laboral existe una rigidez recientemente pronunciada en los estatutos en materia de excepciones, y es allí en donde las empresas de seguridad han tenido que modificar sus procesos para adaptarse a esta normativa, cumplir con las exigencias de ley y lograr a través de estos medios las metas de la organización.

En Venezuela, desde hace aproximadamente dos años, esta ley ha ido transformando por completo algunos aspectos que parecían haberse olvidado, entre ellos la Jornada de Trabajo y sus límites. Específicamente en la reducción de las horas habituales a 40 horas por semana y dos días continuos de descanso. Cambiando por completo la rutina de trabajo de algunas empresas, entre ellas las del sector vigilancia.

Esto ha generado la inquietud de realizar un estudio muy puntual sobre cómo las empresas de este sector están llevando a cabo el cumplimiento de estas normativas, como han influido estos cambios en la organización y el impacto de la aplicación de estas medidas en las relaciones de trabajo.

Para el cumplimiento de este propósito se organizará el contenido de esta investigación de la siguiente manera:

El Capítulo I, describe la situación del problema de estudio, los objetivos que se pretenden alcanzar para culminar la investigación a realizar y la justificación que representa los argumentos en los cuales se basa este proyecto.

El Capítulo II, contiene los antecedentes en los cuales se soporta la

realización de este proyecto. Las bases teóricas incluyen diversas opiniones de parte de la Organización Internacional del Trabajo sobre la jornada laboral, la relación de esta con la investigación y la normativa legal vigente. Como referente teórico explicamos la teoría del Owenismo en concordancia con el tema de estudio.

El Capítulo III describe en la Naturaleza de la Investigación el tipo de estudio según la profundidad o alcance del mismo, las estrategias a utilizar especificadas en el Cuadro Técnico Metodológico, la población que se tomará en cuenta para esta investigación al igual se especificarán las técnicas a utilizar según la población escogida.

En el capítulo IV, se analizan, discuten, deducen e interpretan los resultados obtenidos de la investigación y se arrojan conclusiones que ofrecen una apreciación global de los resultados, enfocados a los objetivos de la investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Antes de la Revolución Industrial la gente realizaba la mayor parte de la manufactura en sus hogares, con herramientas manuales y maquinaria simple. La industrialización a través de maquinaria especializada permitió la producción en masa. Aunque las primeras fábricas incrementaron el volumen y la variedad de productos manufacturados, también crearon una vida y condiciones laborales deprimentes para los pobres y para la clase trabajadora. En 1790, se conoce que en las fábricas textiles primitivas traídas por los británicos a tierras de Estados Unidos, los niños fueron vistos como una fuente de mano de obra económica, en vista que las familias que luchaban por sobrevivir y necesitaban desesperadamente el poco dinero que sus hijos podían aportar. Niños de tan sólo seis años de edad habitualmente trabajaban de 12 a 14 horas diarias, con poco o ningún tiempo para descansar. Además de las largas jornadas, los niños recibían una parte de los salarios que ganaban sus padres, y su trabajo les obligaba a utilizar maquinaria pesada peligrosa, bajo condiciones de seguridad prácticamente inexistentes. Cediendo a la crítica pública, el parlamento británico aprobó la ley de fábricas en 1833, que limitaba el número de horas que los niños y las mujeres podían trabajar en las fábricas textiles y en consecuencia, el

gobierno de Estados Unidos promulgó exitosamente las leyes de regulación del trabajo infantil durante la década de 1930.

A diferencia de los trabajos agrícolas, que requerían que los trabajadores completaran una serie de tareas específicas, los trabajos en las fábricas requerían que los trabajadores pasaran de 13 a 15 horas al día repitiendo la misma tediosa tarea, con el descanso semanal de un día y en otros casos sin descanso semanal.

A finales del siglo XIX, se comenzaron a realizar huelgas, situación que dio pie al origen de los sindicatos. Con una reacción tardía de parte del gobierno, se aprobaron las leyes para limitar la cantidad de horas en una semana de trabajo y el uso de mujeres y niños como trabajadores. Algunos propietarios de fábricas tales como Robert Owen y Sir Titus Salt, dieron a sus trabajadores salarios más altos y mejores condiciones a pesar de la reacción negativa de otros propietarios de fábricas. A principios de la Primera Guerra Mundial fueron reducidas entre 11 y 12 horas por día. No obstante, la presión y la lucha mantenida a través de las distintas organizaciones del trabajo contribuyeron al cambio de la jornada, quedando así entre 8 y 10 horas diarias y 48 semanales.

La jornada de trabajo ha sido un punto fundamental para el establecimiento de normativas en la Organización Internacional del Trabajo, caracterizándose como un “objetivo primordial” en el primer convenio establecido en Ginebra, año 1919 donde finalmente se establece como norma la duración del trabajo diario de 8 horas diarias y 48 semanales.

Sin embargo, el primer convenio se limita a las horas de trabajo de los trabajadores industriales. Más tarde, en 1930 fue realizado el convenio No.

30 referente a las horas de trabajo de los trabajadores del comercio y oficinas estableciendo las ocho horas por día y 48 semanales y algunos medios donde se podía flexibilizar las horas de trabajo según la naturaleza del cargo. Concluyendo con una revisión en las próximas reuniones del gremio sobre la organización del tiempo de trabajo. En la OIT se han realizado 16 convenios y 11 recomendaciones en materia de jornada laboral. Al haber aprobado el convenio con la mayoría de los países adscritos al sistema, se hizo difícil la aplicación de la normativa, ya que hubieron factores externos: las consecuencias económicas de la post-guerra, las competencias internacionales, entre otros.

Etimológicamente, la palabra jornada deriva del latín *diurnus*, del catalán “jorn”, en el antiguo castellano “jornea”, en cualquiera de las expresiones significa “día”, “servicios son el trabajo diario”, por tanto, la jornada suele llamarse al trabajo de un día, el camino que suele andarse en un día, duración diaria o semanal del trabajo.

Se define la Jornada de Trabajo en el Diccionario Jurídico Elemental de Cabanellas (1993: 23) como: “duración del trabajo diario de los trabajadores. Número de horas que en la semana deben completarse legalmente en las actividades laborales”.

El Convenio Nro. 30, celebrado por la Conferencia de la OIT, relacionado con la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y oficinas definen las horas de trabajo como: “el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador”. Idea que ha sido adoptada por la mayoría de las disposiciones en materia laboral a nivel mundial.

La Ley Orgánica del Trabajo del año 1997 (actualmente derogada) señalaba el concepto de jornada como “el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrono y no puede disponer libremente de su actividad y de sus movimientos”. Concepto que se entiende como el tiempo que dispone para ejecutar las actividades convenidas con el patrono en el sitio de trabajo, cuando dicen que esta a su disposición significa que se encuentra en el área de trabajo o en sitio donde normalmente ejecuta su labor.

Puntos de Vista sobre la Duración de la Jornada de Trabajo.

Es responsabilidad de los trabajadores cumplir con las funciones en el tiempo estipulado a beneficio del empleador. Sin embargo desde un punto de vista relacionado con la salud es importante no extenderse en el trabajo continuo porque puede ser perjudicial. El agotamiento resultante de largas horas de trabajo sin el descanso físico oportuno y necesario, produce un menor rendimiento y por ende disminución en la productividad, además, a nivel técnico, aumenta el posibilidades de estar expuestos a accidentes de trabajo. Desde un aspecto económico, la duración de la jornada de trabajo influye notoriamente en los costos de producción, en los beneficios, en la calidad, cantidad y precio del producto final. Desde un aspecto jurídico, el tener normas que regulen el tiempo, facilita el cumplimiento de acuerdos internacionales, proporciona al estado herramientas para prevenir la explotación laboral.

En Venezuela, tanto en la Ley Orgánica del Trabajo por hoy vetusta se hace mención y comparación con la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, promulgada y puesta en vigencia en el mes de mayo del

año 2012, que ha traído cambios importantes a nivel organizacional. Se hace breve análisis, así como se trae a colación Jurisprudencia emanada del Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social con ponencia de magistrados diversos. La transformación forma parte del aspecto de la Jornada Laboral. La cual define en el Artículo 167 de la LOTTT como: “el tiempo durante el cual el trabajador o la trabajadora está a disposición para cumplir con las responsabilidades y tareas a su cargo, en el proceso social de trabajo.”

Estas Jornadas de Trabajo están divididas según los turnos comprendidos en el Artículo 173 de la misma normativa:

1. La jornada diurna, comprendida entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m., no podrá exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta horas semanales.
2. La jornada nocturna, comprendida entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m. no podrá exceder de siete horas diarias ni de treinta y cinco horas semanales. Toda prolongación de la jornada nocturna en horario diurno se considerará como hora nocturna.
3. Cuando la jornada comprenda períodos de trabajos diurnos y nocturnos se considera jornada mixta y no podrá exceder de las siete horas y media diarias ni de treinta y siete horas y media semanales. Cuando la jornada mixta tenga un período nocturno mayor de cuatro horas se considerará jornada nocturna en su totalidad. (p. 96)

Como consecuencia de estos cambios a nivel de jornada, suceden también cambios en la organización del trabajo, que no es más que la administración (planificar, organizar, dirigir y controlar) de los aspectos relevantes al trabajo, teniendo en cuenta tres factores:

- El trabajo o las funciones que se deben desempeñar: al reducir la jornada de trabajo, reducen también las funciones que se deben cumplir en un tiempo determinado, para ello es importante la división del trabajo, la estructuración de los cargos según su jerarquía.
- El personal: teniendo en cuenta la generación de nuevas vacantes para alcanzar las metas de producción propuestas. En este aspecto se afectan directamente las relaciones de trabajo. Actualmente, la estabilidad, la compensación de salario y la capacidad adquisitiva de los trabajadores, son elementos que intervienen en el bienestar de los mismos, la necesidad de establecer un equilibrio entre los beneficios económicos producto del trabajo y sus intereses sociales.
- El lugar de trabajo: el aumento de nuevas vacantes genera nuevos puestos de trabajo, es fundamental tener un área acorde al personal próximo a contratar.

El Reglamento Parcial de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, puesto en vigencia el 30 de abril del año 2013, ha establecido sobre el tiempo de trabajo una excepción en las labores que son continuas y por turnos en el artículo Número 7:

- a) La jornada laboral no deberá exceder de doce (12) horas dentro de la cual el trabajador o trabajadora tendrá derecho al tiempo de descanso y alimentación de conformidad con lo previsto en el artículo 169 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica

- del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.
- b) En el curso de cada período de siete (7) días, el trabajador o trabajadora deberá disfrutar como mínimo un día de descanso.
 - c) El total de las horas trabajadas en un lapso de ocho (8) semanas no podrá exceder de los límites previstos en el artículo 176 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.
 - d) En los horarios de trabajo continuo, las semanas que contemplen seis (6) días de trabajo, serán compensadas con un día adicional de disfrute en el período vacacional correspondiente a ese año, con pago de salario y sin incidencia en el bono vacacional. (p.04)

Igualmente en el artículo 175 de la LOTTT establece una excepción a los límites establecidos para la jornada, dentro de los cuales se encuentra el trabajo de inspección o vigilancia, sin embargo, todo bajo la condición siempre y cuando no exceda de once horas diarias y que el total de las horas trabajadas en un tiempo de ocho semanas no exceda en promedio del criterio semanal incluido en el artículo número 173 antes nombrado.

Este cambio en la normativa laboral, ha afectado considerablemente la relación de trabajo convenida dentro de las empresas que requieren un horario especial, en este caso de las empresas del sector de vigilancia. Resulta paradójico y confuso que se quiera emplear una Ley para el uso y aprovechamiento del tiempo libre con un principio de disminución progresiva de la jornada de trabajo, mencionada en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en el Artículo 90 donde indica que se propenderá la disminución de la jornada laboral tanto diurna como nocturna, esto con el fin de establecer una mejor utilización del tiempo libre que contribuya al desarrollo físico, mental y espiritual de los trabajadores y trabajadoras. Por otro lado, estableciendo excepciones de hasta once horas de labor, no

excediendo de los límites implantados. Información que se denota en el Cuadro Nro 1, expuesto a continuación.

Una vez descritos los artículos, cabe mencionar que en el artículo doce (12) de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) se considera una condición insalubre de trabajo aquella omisión del patrono con respecto a los límites de la jornada ya establecidos, el no garantizar el disfrute efectivo de los descansos y vacaciones de los trabajadores. Por tanto, existe una “excepción rígida” para ambos actores y deben tomar las medidas necesarias para acatar estas disposiciones tratando de no perjudicar los intereses que ambos demandan.

El eje central de esta investigación gira en torno al estudio de los efectos de esta Ley a nivel empresarial, en cuanto a organización del trabajo específicamente en las empresas del sector vigilancia en materia de Jornada Laboral, analizar el impacto que ésta ha producido sobre el ramo, los ajustes a los que han tenido que someterse las empresas de este tipo, de manera que podamos verificar el cumplimiento de la norma y conocer los mecanismos que han tomado en cuenta para adaptarse a estas disposiciones. En vista de los factores antes mencionados es importante analizar algunos aspectos:

¿Cuáles son las disposiciones generadas en materia de jornada laboral en la LOTT?

¿Cuáles son los mecanismos que utilizan para adaptarse a las disposiciones de esta ley en cuanto a Jornada Laboral?

¿Cómo ha sido el impacto sobre las relaciones de trabajo tras la aplicación

de mecanismos que permitan adaptarse a las disposiciones de ley en cuanto a jornada laboral?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar los efectos de la LOTTT respecto a la organización del trabajo en materia de Jornada Laboral en dos empresas de vigilancia del estado Carabobo con el propósito de determinar su impacto en las relaciones de trabajo.

Objetivos Específicos

- Identificar las disposiciones de la LOTTT generadas en materia de Jornada Laboral.
- Describir cómo han sido los mecanismos de adaptación en dos empresas de vigilancia del estado Carabobo al marco legal en materia de jornada laboral.
- Conocer y analizar el impacto producto de la aplicación de mecanismos de adaptación sobre las relaciones de trabajo existentes en dos empresas de vigilancia del estado Carabobo.

Justificación de la Investigación

El vigilante representa la seguridad en una empresa, por tanto, es el primero que llega y el último que se retira del establecimiento, en muchos de los casos se consideraba un trabajo explotador pero en otros el mejor remunerado.

Durante muchos años, las empresas de vigilancia han tenido la libertad de convenir un horario de trabajo, según la necesidad de la empresa que la contrata, es decir, si quien requiere el servicio es una entidad bancaria, el vigilante asignado prestará sus servicios hasta la hora que el banco cierre, esta jornada pudiera establecerse entre 10 y 12 horas de trabajo con media hora de descanso. En términos de compensación, el vigilante obtendría su remuneración convenida en base a ocho horas de trabajo y adicionalmente por la extensión de la jornada, la empresa estuviera dispuesta a otorgarle bonificaciones adicionales por horas extraordinarias de trabajo, un aumento diario en el bono alimenticio, entre otros beneficios socioeconómicos. Según la ley derogada, no existían límites sino excepciones de ley en cuanto a la jornada laboral.

Una vez que se ponen en vigencia los artículos relacionados con el tiempo de trabajo, una de las organizaciones más afectadas con esta disposición ha sido la empresa de vigilancia, pues ya no hay excepción sino obligación, y estos comienzan a activar nuevos mecanismos para el cumplimiento de esta norma. Sin embargo esta decisión arbitraria por parte del gobierno ha producido cambios alarmantes en las empresas anteriormente mencionadas, en cuanto a personal, compensación, economía, administración de los recursos y re-distribución de los horarios de trabajo convenidos.

Es por ello q es importante conocer de qué manera se están ajustando a los procedimientos exigidos en nuestra normativa laboral en cuanto a

organización y determinar a través de este estudio como ha sido el impacto de esta problemática sobre las relaciones laborales ya convenidas.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Antecedentes

En esta investigación existen bases fundamentales que guardan relación con el objeto de estudio, la contribución intelectual de algunos investigadores han servido como herramientas de análisis que de alguna manera se enlazan con los argumentos antes descritos. A continuación se presentan algunos de los trabajos con relevancia en el caso referido.

Mostafá Paolini, Sadala A. (2001), ***“La aplicabilidad de la flexibilización en el derecho laboral venezolano en materia de salario y jornada laboral”*** Trabajo de Grado para Optar al Título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, mención: Empresas. Universidad de Carabobo.

La investigación del autor de tipo documental – cualitativo, estuvo fundamentada en Ley Orgánica del Trabajo vigente a la fecha de su publicación. La propuesta muestra como objetivo principal el análisis de la Flexibilización como instrumento para evitar el incremento del desempleo y la economía informal, producto de la rigidez de la normativa laboral en materia de salario y jornada de trabajo.

El autor aplica un análisis de la normativa en cuanto a jornada laboral, describe los principios de la Flexibilidad existentes y realiza una propuesta de cambio sostenida bajo estos principios para aplicarlas en la norma estudiada.

Dentro de los principios de la flexibilización están la negociación colectiva, que no es más que la estimulación, bajo ciertas directrices y orientaciones del estado de convenir formas de trabajo desde lo general a lo particular.

El autor concluye que, debido a las problemáticas, las necesidades organizacionales e individuales, el cambio constante que sufre el mercado tanto comercial como el laboral, es necesario emplear la flexibilización como una respuesta a tales inquietudes, que permita la equidad entre las prioridades tanto de los patronos como de los trabajadores, aplicable al derecho laboral establecido, con el apoyo y la orientación de las distintas organizaciones del trabajo existentes en el país.

El vínculo que tiene este estudio con esta investigación es la descripción de como un sistema rígido en sus leyes laborales puede generar mayor desempleo y por consiguiente un incremento mayor de la economía informal. Cabe recordar, que la ley derogada en el año 2011 establecía algunas excepciones en el Art. 198 hacia las empresas de tipo vigilancia, ya que por su naturaleza y por su servicio era necesario emplear algunas disposiciones a favor, sin embargo la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras es más estricta en cuanto a las limitaciones de la jornada, por lo cual, este tipo de organizaciones quedan restringidas dentro de este ámbito.

El dilema es que el exceso tampoco beneficia, es decir, a mayor flexibilización, mayor es la desregulación, es por ello que se recomienda realizar una re-regulación desde el derecho de trabajo, la jornada de acuerdo a una ética y fundamentos razonables.

En la Ley Orgánica actual muestra claramente un enfoque flexibilizador que

por acuerdo colectivo podían modificarse las Jornadas de Trabajo por acuerdo a entre patronos y empleados de manera de que en un período de ocho semanas no exceda del promedio establecido (42 horas por semana) en trabajadores con horarios especiales.

Gil Aponte Jose Luis y Oviedo Rangel Luisana. (2008), ***“Impacto de la duración de la jornada laboral en la recreación y turismo social de los trabajadores de una empresa farmacéutica”*** Trabajo de grado para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales. Universidad de Carabobo.

Este trabajo de campo de carácter descriptivo tuvo como finalidad analizar el impacto de la duración de la jornada laboral en la recreación y turismo de los trabajadores de una empresa farmacéutica. Para llegar a esta meta, es necesario describir tanto la jornada laboral establecida para la época como el cumplimiento de la normativa en cuanto a recreación y turismo social, para culminar con el impacto de la duración de la jornada sobre estas disposiciones.

El estudio revela la necesidad de promover tiempo libre para los empleados, por tanto, apoya en cierta parte la reducción de la jornada laboral enfocados desde una perspectiva de salud ocupacional. Estos autores describen la necesidad de limitar la jornada laboral y emplear políticas para el disfrute y buen empleo del tiempo libre de los trabajadores. También describen el nivel de insatisfacción de los mismos al no poder convenir el tiempo libre con el patrono, los problemas de salud y familia que estos acarrearán por el exceso de horas de trabajo y expresa la rigidez del empleador para cumplir con la normativa expresa en el capítulo II de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).

Ciertamente este panorama ha cambiado a raíz de la promulgación de la

normativa laboral vigente, sin embargo, en los estudios realizados de esta investigación se evidenció que un gran porcentaje de la población estudiada estaba de acuerdo con la reducción de la jornada pero también estaban conscientes que estas medidas iban a desencadenar una serie de dificultades indeseadas tanto para los trabajadores como para las empresas en ciertos aspectos: productividad, desarrollo, incremento de puestos de trabajo, entre otros. Aunque también es importante resaltar que el 80% de la población trabajadora son padres de familia que se ocupan de mantener un nivel económico familiar y de hacer labores de hogar que con jornadas extensas de trabajo son imposibles de realizar.

El estudio culmina con la recomendación de elaborar planes de disfrute y de esparcimiento para los trabajadores en la utilización de su tiempo libre, fortalecer y promocionar la salud de los asalariados para disminuir los niveles de stress ocupacional producido por las extensas jornadas laborales a los que están expuestos.

Básicamente concuerda con este estudio en el análisis que realiza el autor sobre el impacto de la duración de la jornada de trabajo, sin embargo, este lo realiza desde una perspectiva que resulta beneficiosa para el empleado, en el disfrute efectivo y aprovechamiento del tiempo libre, un punto que a sabiendas de la situación actual económica se ve como una utopía cuando no existe un programa organizacional que le impulse y cuando el empleado por sí mismo no cuente con los recursos financieros y materiales para esta aventura, al contrario, cada vez son muchos los trabajadores que deciden emplear el tiempo libre en un trabajo alterno que le genere más ingresos y le ayude a complementar las deficiencias económicas que perciben en su grupo familiar. Un punto de vista que vale la pena destacar por la vinculación de la organización del trabajo y el tiempo libre.

Al caso se cita, por analogía, la **Jurisprudencia 11-0210**, de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, Tomo 20-A-SGDO Nro. 25, Abril de 2014, cuarta Época, de rubro y texto siguientes:

Los trabajadores al servicio de la sociedad civil UNIVERSIDAD YACAMBU con domicilio principal en la ciudad de Barquisimeto, Municipio Iribarren del Estado Lara, desempeñándose como integrantes del Cuerpo de Vigilantes, adscritos al Departamento de Seguridad y Servicios Generales de esa Universidad Privada, ejecutando su labor mediante un sistema de guardias rotativas diurnas y nocturnas, de lunes a sábado, con doce (12) horas de duración cada una de esas guardias” (Mayúsculas de la parte solicitante).

Que “(...) los mencionados trabajadores, no obstante estar aún vigente su relación de trabajo, procedieron a demandar a su patrono por el pago de horas extras, con fundamento en que sus guardias excedían los límites máximos de duración de la jornada previstos tanto en la Constitución de la República (sic) como en la Ley Orgánica del Trabajo”.

Que “(...) admitida la demanda en fecha 12 de febrero de 2010, el Juzgado Segundo de Primera Instancia de Juicio del Circuito Judicial Laboral del Estado Lara, dictó sentencia definitiva, mediante la cual declaró PARCIALMENTE CON LUGAR la acción propuesta por nuestros representados y condenó a la demandada UNIVERSIDAD YACAMBU, a cancelar a cada uno de los demandantes el equivalente a una hora extra por jornada diaria cumplida y a tomar en cuenta la incidencia de la remuneración de esa hora extra en las prestaciones y demás derechos que pudieran corresponder a esos trabajadores, como consecuencia de su relación de trabajo”

Bases Teóricas

Origen de la Normativa Legal en Venezuela

- **Las Leyes de Indias**

Las leyes de indias son un precedente histórico de la legislación laboral, se llama así a la recopilación de cartas, cédulas, provisiones y leyes, ordenada por Carlos II de España el 8 de mayo de 1680, con el propósito de unificar y divulgar las disposiciones dictadas hasta entonces en materia de gobierno, justicia, guerra, hacienda y las penas aplicables a los transgresores, con el fin de que los territorios de ultramar sean gobernados en paz y en justicia. entre el conjunto de reglas que integran la famosísima recopilación destaca a nuestros ojos el referente a los indios, su reducción y libertad , por constituir un admirable monumento jurídico de equidad y justicia. El título XII de la mencionada obra, relativo al servicio personal del indígena, dispone normas precisas sobre su libertad, jornada de trabajo, remuneración, seguridad social, etc.

Jornada de Trabajo: su fijación correspondía a los virreyes, presidentes y gobernadores y su duración era de ocho horas diarias. Todos los obreros trabajarían ocho horas cada día, cuatro horas en la mañana y cuatro en la tarde. Jornadas repartidas al estado del tiempo más adecuado para liberarse del rigor del sol.

- **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**

En su relación con el trabajo. Declara el derecho de todo ciudadano al

trabajo. Así como el deber de procurarle ocupación que le proporcione una subsistencia digna (art. 87). Irrenunciabilidad de los derechos laborales (art 89) y enuncia en el artículo Nro. 90 la estructura básica y máxima duración de la jornada de trabajo:

- Jornada Diurna no puede exceder de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro semanales.
- Jornada Nocturna no excederá de la siete horas diarias y treinta y cinco semanales.

Establece la progresiva disminución de la jornada laboral en pro de la buena utilización del tiempo libre y el desarrollo físico, espiritual y cultural de los trabajadores. los derechos. Destaca el derecho al descanso y a las vacaciones.

En la cuarta Disposición Transitoria establece que a lo largo del primer año se debe examinar un conjunto de normas integrales que regulen la jornada laboral e impulsen la disminución progresiva de esta a efectos de corresponder con los tratados y convenios internaciones, especialmente de la Organización Internacional del Trabajo.

- **Ley del Trabajo**

1er Período (1830 – 1917):

Gran parte de las provincias estados y municipalidades de la república sancionaron códigos, leyes y ordenanzas de policía, en los cuales, habitualmente se insertaban reglas de aplicación regional sobre el trabajo de jornaleros, artesanos y sirvientes. Tales normas carecen de verdadero valor de antecedentes de la actual legislación, ya que poseían un carácter

estrictamente policial, atento más bien al cuidado del orden público y de las buenas costumbres que a la regulación moderadora del trabajo y a la protección del trabajador asalariado

El descanso dominical obligatorio es reconocido, aunque su práctica era ciertamente rigurosa: el artículo 74 del reglamento de policía sancionado por la diputación provincial de Barquisimeto, en 1834, prescribe la detención del esclavo al que se encuentre en día de trabajo en las ventas públicas o en las casas de juegoLa primera.

Segundo Período: 1917-1928

Nuestra moderna legislación laboral comienza propiamente el 26 de junio de 1917 con la Ley De Talleres Y Establecimientos Públicos, contenían disposiciones muy particulares referentes al trabajo subterráneo en las minas, en especial, es el inicio de la actual legislación del trabajo en el país por su propósito intuitivo del trabajo humano. Estableció el sistema de reparación de accidentes de trabajo.

Una jornada diaria de ocho horas y media aunque prorrogable por convenio entre las partes, ofrece la evidencia de la preocupación del estado ante la abusiva duración del trabajo diario. La fijación de los días de descanso obligatorio y la declaración del deber del patrono de garantizar la seguridad del trabajador, las condiciones de aseo, ventilación y salubridad de los talleres, constituyen aspectos de importancia del conjunto normativo.

Ley Orgánica del Trabajo de 1928

Representa un cuerpo normativo de concepción más técnica dedicado al trabajo subordinado. Establece la obligación patronal de pagar las

indemnizaciones previstas en los casos de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales ya que en años anteriores se regían propiamente a través de la Ley de Minas y el Código civil. El patrono absorbía tales responsabilidades siempre y cuando el obrero no incurriera en una falta. La Ley Orgánica del Trabajo promulgada el 23 de julio de 1928, incluía una jornada de trabajo de 09 horas por día, sin embargo en data de 1936 se comprobó que fue un consenso forzado, para ese tiempo existían jornadas de 12 a 14 horas por día en empresas de gran relevancia en el país. Su promulgación quedó solo en requisito y papel, no había una supervisión sobre la misma, no tenía fiscales, ni organismos jurisdiccionales que avalaran el cumplimiento de las disposiciones expuestas.

Ley del Trabajo de 1936

Representa un notable esfuerzo técnico con la colaboración y participación de la Organización Internacional del Trabajo. Se inspira en la Ley Federal de la República de México (1931) y el Código de Trabajo de la República de Chile (1931). Se crea la Oficina Nacional del Trabajo, dándosele al proyecto una amplitud mucho mayor, se crea la reforma de la antigua ley, ya con órganos dispuestos a velar por el cumplimiento de la misma acogiendo los lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo en los convenios ya ratificados por el país. Esta ley establecía una Jornada diaria de 08 horas.

Con las reformas sucesivas de 1945, 1947, 1966, 1974, 1975 y 1983, se mantuvo en vigencia hasta el año 1991 donde entra en vigor La Ley Orgánica del Trabajo, concentrada en 665 artículos, los cuales fueron tomados de la Constitución Nacional y de normas dispersas desde el año 1936 a la fecha.

Sus bondades fueron las siguientes: conforma los nexos legales en las

relaciones de trabajo, incluyéndose algunas relaciones especiales de trabajo donde se incluyó a trabajadores motorizados, minusválidos, mujeres y niños.

El término de prescripción se elevó a un año, contado a partir de la terminación de la relación de trabajo. En materia de jornada laboral se redujeron las horas según el tipo de jornada (Diurna, Nocturna y mixta). Aumentó el porcentaje de recargo de horas extras. Se extendió el período vacacional a 30 días hábiles.

Reforma Ley Orgánica del Trabajo (1997)

La Ley Orgánica del Trabajo del año 1990, aunque representa la estructura de la normativa actual, poseía vicios de forma y de fondo que limitaba los resultados esperados. Por no haber tomado en cuenta aspectos técnicos en la redacción (ordenación de capítulos y secciones, orden cronológico) hubo una clara visualización de desapego a las reglas.

Esta reforma se caracterizó por ser impulsadora del tripartismo, las relaciones laborales, favoreció las negociaciones colectivas, estabilidad del trabajador

- **Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo año 1973**

Reglamento vigente desde el 1 de febrero de 1974, fue la compilación de algunos textos, leyes, decretos y resoluciones dictadas desde el año 1945. No precisamente se refiere a los derogados por la LOT, ya que pueden ser aplicables mientras no contradigan por esa ley. Se refirió expresamente a las nivelar las condiciones de los trabajadores rurales a la de los urbanos; modificó los conceptos de patrono, intermediario, contratista, empleados de confianza. Se destacó en la formalidad exigida para el contrato por obra determinada o por tiempo determinado, modificó elementos del salario,

cálculo de utilidades, entre otros.

La Corte Suprema de Justicia declaró la nulidad de varias disposiciones del citado reglamento a solicitud del Fiscal General de la República, por considerarlas violatorias de los artículos 92 y 190, ordinal 10° de la Constitución Nacional. Estimaron que las normas anuladas contenían modificaciones de la Ley o creaban condiciones para el ejercicio o goce de los derechos en ella establecidos.

Reglamento General de la Ley Orgánica del Trabajo año 1999.

Establecida mediante el decreto 3235, del 20 de enero de 1999, integrada por 267 artículos destinado a sustituir parcialmente el reglamento anterior. Establece como fuentes del derecho (art.5) las normas de origen internacional (OIT), tratados sobre relaciones de trabajo y seguridad social. Rige las relaciones de trabajo, expresando en el artículo 16 los deberes del patrono, dentro de los cuales destacan el respeto a la dignidad, brindar igualdad de trato entre los trabajadores. Como deberes del trabajador destacan la prestación del servicio en los términos pactados y la manifestación de disconformidad con las labores realizadas. El establecimiento del salario por unidad de tiempo (art 75) según la jornada causada, el cual se calculará con base al promedio de horas laboradas en la jornada semanal.

En el tiempo de trabajo (Sección Quinta): establece la obligación de anunciar los horarios de trabajo (art.105), define Jornada Ordinaria de Trabajo y Jornada Parcial (art. 106 – 107), trabajos preparatorios y complementarios (art.110) y demás obligaciones en materia de jornada, derivadas de la Ley Orgánica vigente para la fecha. Deroga los siguientes tópicos: Funcionamiento del régimen previsto en la Ley Orgánica de la Seguridad

Social Integral ubicado en el Reglamento de Ley del Trabajo de 1973, con excepción hecha del título IV. Reglamento Parcial de la LOT para Negociar las Convenciones Colectivas de los funcionarios o empleados públicos. Entre otras.

La Organización Internacional del Trabajo y la Jornada Laboral

- En la era de la revolución industrial los límites de la semana laboral alcanzaron los siete días sin descanso alguno con jornadas diarias de 14 horas. El Convenio Nro. 0001 de la OIT (1919), establece:

La adopción de 8 horas al día o 48 horas a la semana dirigida a donde esto no se haya aplicado todavía. La adopción de un descanso semanal, de al menos, 24 horas, el cual debe incluir el domingo siempre que sea posible.(p-1)

Esto permitió el consenso y el primer paso de la humanización del tiempo de trabajo. En el contexto que se realizó este convenio las cláusulas de jornada no eran aplicables a trabajadores de dirección, de inspección y cuando los únicos trabajadores fueran de una misma familia. Ratificándose en los años siguientes con el cumplimiento de la norma a nivel internacional. Sin embargo, en un comunicado de prensa, publicado en el año 2007 por la Organización a casi 100 años de su primera reunión expresa que una de cada cinco personas en el mundo labora un número excesivo de horas.

Las jornadas de menor duración tienen efectos positivos, dice el informe, incluyendo beneficios para la salud y la vida familiar, la reducción de accidentes en el lugar de trabajo, así como mayor productividad e igualdad entre los sexos. Al mismo tiempo, el estudio advierte que una cantidad considerable de personas que trabajan pocas horas en países en desarrollo y en transición pueden encontrarse subempleados, y son más vulnerables a la pobreza. (p-1)

Esto indica de que efectivamente hay una regulación en materia de jornada pero así como positivamente influye en el tiempo libre y de disfrute de los trabajadores se denota la incapacidad económica de los mismos, en esto tiene que ver el nivel de inflación, el status económico que perciben, las necesidades no son cubiertas con el ingreso familiar y por tanto las personas recurren al segundo empleo para garantizar el equilibrio de las necesidades y la solución de sus problemas económicos. No hay duda que esta situación pasa en los países en vías de desarrollo de los cuales no escapa Venezuela, donde fácilmente por su estructura política de carácter socialista se hace posible la reducción de la jornada laboral.

- En el año 1930, la Oficina Internacional del Trabajo convoca nuevamente una reunión en Ginebra para tratar en el Convenio Nro. 0030 y acordar puntos en materia de jornada, en donde se decide incluir a trabajadores del comercio y las oficinas en jornadas no mayores a ocho horas diarias y 48 semanales; acuerdo que sería ratificado por todos los países miembros de la Organización de acuerdo a los estatutos de la misma. Ya que desde el primer convenio se consideraba que el trabajo a jornadas extensas representaba un peligro para la salud de los trabajadores y sus familias.

En un estudio aplicado por la OIT en el año 2005 sobre el Convenio C001 y el Convenio C030 señala lo siguiente:

“El hecho de que la adopción de jornadas de ocho horas como norma internacional figurase entre las prioridades de la OIT respondía a una de las principales demandas formuladas por las organizaciones de los trabajadores antes

de la Primera Guerra Mundial.” (p.11)

- El 4 de Junio de 1935, La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo se reúne en Ginebra, en su decimonovena reunión para pactar nuevamente cláusulas en pro de la reducción de las horas de trabajo teniendo en cuenta la extensión del desempleo considerando que sería conveniente que se facilitara, en todo lo posible, la participación de los trabajadores en los beneficios del progreso técnico de la industria moderna, y por la situación era indispensable reducir lo más posible las horas de trabajo en los empleos de todas clases a 40 horas por semana, sin que esto afectara su calidad de vida, una vez ratificado tenía una fecha de expiración de diez (10) años.
- El 6 junio 1962, La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo convoca en su cuadragésima sexta reunión para realizar algunas proposiciones relativas a la duración del trabajo, indicando las medidas prácticas para proceder a una reducción progresiva de la duración del trabajo, habida cuenta de la variedad de condiciones económicas y sociales que prevalecen en los diferentes países, así como de la variedad de las prácticas nacionales para reglamentar la duración y las demás condiciones de trabajo; indicando de una manera general los métodos según los cuales dichas medidas prácticas podrán ser aplicadas, e indicando la norma de la semana de cuarenta horas, establecido en el punto anterior, como una norma social que ha de alcanzarse, por etapas si es necesario, y definiendo la duración normal máxima del trabajo, conforme a lo dispuesto en el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919.

- 6 de junio de 1990, en el convenio C171, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, se convoca en Ginebra, tomando nota de las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo sobre el trabajo nocturno se toman los siguientes datos: los trabajadores tendrían derecho a que se realizara una evaluación de su estado de salud gratuitamente y a que se les asesore sobre la manera de atenuar o evitar problemas de salud relacionados con su trabajo nocturno, se propone una alternativa para el trabajo nocturno de mujeres embarazadas o en estado de gravidez, normas sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales).

Destacamos que las razones que impulsaron la limitación de ocho horas diarias en forma casi universal en a partir del año 1919 (convenio Nro. 0001) y en 1935 en el convenio 0047 sobre las cuarenta horas, se mantienen en vigencia: la justicia social como parte esencial de la paz universal, la injusticia humana representada por condiciones de trabajo deplorables e insalubres, el descontento de un gran número de trabajadores por las circunstancias inhumanas en las cuales estaba sumergido el trabajo, estas entre otras opciones siguen siendo el motivo que garantiza la búsqueda de la armonía global, hasta ahora han sido ratificados por gran número de países de América Latina.

Jornada Laboral y Productividad

Castañeda (2010:63) publica en su artículo “El trabajo socio productivo en el marco de la economía social y la igualdad de género” dos propuestas para encarar las realidades del trabajo en el siglo XXI dentro de las cuales se encuentra la reducción de la jornada como una de las posibilidades. El dicho de “trabajar menos para que todos trabajen” es una de las premisas donde

disminuye la jornada mas no el salario, es una medida de disminuir el desempleo y distribuir de las riquezas provenientes de la productividad equitativamente. Es el deber ser de las cosas y la buena intención del gobierno pero existen otros factores mencionados anteriormente que influyen en la práctica negativa de esta teoría como por ejemplo: la inflación, la falta de inversión, el desequilibrio económico, la desmejora en las relaciones de trabajo, la disposición de medios económicos para invertir en nuevos puestos de trabajo, etc.

Tradicionalmente se asocia la extensa jornada a una mayor productividad, sin embargo, la realidad es diferente, según Gil (2008):

Existe una relación negativa entre la duración de la jornada laboral media y la productividad que derivara de ésta, ya que a razón de horas laboradas disminuye la posibilidad de que las mismas sean productivas, disminuye la motivación y por ende el tiempo de aprovechamiento en el trabajo.(p.19)

En relación a lo que relata la autora de este material se quiere reflejar con la investigación a desarrollar las diferentes caras de la moneda, es decir, por un lado refleja el punto de vista del asalariado, otro punto de vista organizativo o empresarial y el último pero no menos importante es el punto gubernamental, que parte de esta ley en cuanto a jornada tiene que ver con la inclinación del gobierno a dignificar el tiempo del trabajador, en cuanto a disfrute, y la creación de nuevos puestos como salida al desempleo y la informalidad que vivimos hoy en día. El investigador parte de la premisa que en todo debe haber equilibrio, por tanto, si existe un nivel alto de desempleo también es obvio que es parte de un proceso económico fatalista, el cual también tiene que dar un vuelco. Ahora, no hay producción, pues hay escasez de insumos y materiales, se tiene más informalidad de la esperada, más tiempo libre y menos factibilidad económica.

Reducción de la Jornada en Papeleras Venezolanas

Alvarez y Lucena (2013:27) publica en su artículo “Propuesta de Reducción de la Jornada en Papeleras Venezolanas” un estudio de tipo documental – descriptivo realiza un análisis de tipo normativo, económico y ergonómico sobre el tiempo de trabajo en el tipo de organización para evaluar los efectos. Finalmente realiza una propuesta para la creación de nuevos puestos de trabajo, modificación de los turnos y la reducción de la jornada laboral a través de la implementación nuevos turnos de trabajo y patrones de cálculo. Ofrece también un esquema comparativo de las empresas que hasta el momento incumplen con la normativa vigente y de qué manera lo están haciendo. Esto con el fin de promover una política de estado basada en el dialogo social en donde se puedan incluir o anexar opiniones de sectores de la industria en la aplicación de nuevas normas y procedimientos.

En relación a esta investigación plantea que este es un sistema de modernización productiva y negociación colectiva el que estamos viviendo actualmente, en donde las nuevas tecnologías de la información y comunicación ha incentivado el trabajo nocturno en actividades de bienes y servicios.

Reordenación del Tiempo de Trabajo: presupuestos y contexto de un debate

Humberto Villasmil Prieto en su libro titulado “Estudios del Derecho del Trabajo” aproximándose de alguna manera a la realidad que se está viviendo actualmente, realiza un análisis de los escenarios que pueden presentarse frente a una reordenación de jornada laboral desde el tópico del Neoliberalismo y la incompatibilidad que presenta en contra del derecho del trabajo.

Villasmil (2006: 588) “nosotros reconocemos totalmente la globalización. Pero no consideramos su manifestación como inevitable. Por tanto, buscamos crear un sistema de regulación para la economía capitalista mundial”.

Ciertamente, la globalización hace tan poco favor a la disciplina como el discurso que apunta a su inviabilidad para el crecimiento económico. Por ello es importante que cada nación estudie que sistema de regulación es el más conveniente para impulsar el crecimiento económico sin desvirtuarse de las normativas preexistentes.

Es por ello que el derecho laboral humanamente consagrado para el logro de la paz y la justicia social no puede estar en desconocimiento de los elementos fundamentales: la libertad sindical, la prohibición del trabajo forzoso y el trabajo infantil, la igualdad de trato y de oportunidades, la no discriminación y la participación justa de las riquezas. Estos elementos fueron participados para el desarrollo pleno del potencial humano en el ejercicio del trabajo

Es por ello que si no se garantizan los elementos fundamentales del derecho, se pone en juego su desaparición. El derecho del trabajo subsistirá mientras sirva para legitimar y regular un modo de producción que supone un poder de dirección enmarcado bajo los principios y deber de subordinación entre quien presta el servicio a cambio de la remuneración correspondiente.

La flexibilización llega acompañada de una informalidad que atenta directamente a la legislación laboral, haciendo pensar que el empleo no es punto de interés en el derecho del trabajo. La ley debe y puede hacer mención a un desarrollo óptimo del empleo aun en las economías estancadas o en sub-desarrollo.

Las soluciones en materia de jornada han sido la modificación o ampliación de excepciones a la legislación referido específicamente al límite máximo de horas de trabajo por medio de la eliminación de autorizaciones administrativas para laborar horas extraordinarias, ampliación de horarios en el comercio, trabajo de fin de semana, rotaciones semanales, lo que hoy en día el autor llama “flexibilidad modular” para reorganizar el tiempo de trabajo.

Que nos es más que una distribución irregular de la jornada laboral y que ahora puede pactarse individual o colectivamente.

El autor concluye en el pensamiento si aún se mantienen las ideas que impulsaron en el primer convenio de la OIT a la reducción de Horas de trabajo, de los cuales para el año 2006, se habían recibido pocas ratificaciones de países de América Latina.

También refiere a un dilema de re-regular el derecho del trabajo, desde el aspecto de jornada, su extensión y sus modalidades o contribuir a la desregularización o desaparición, dejando de lado las razones éticas y morales que lo fundaron. Queda como un problema sobre el cual en pocas ocasiones obtendrá el mayor respaldo del colectivo o grupo de trabajadores, razón se tiene que enfrentar antes de su desaparición.

Referente Teórico

A fin de reforzar el contenido de los elementos plasmados en los antecedentes mencionados, se presentará los aspectos que se han de considerar; la perspectiva teórica y los enfoques teóricos que orientan al tema de investigación, además las investigaciones inherentes al objeto de estudio. En general se plantea una sinopsis de todos los elementos que abordan la investigación, con el fin de construir el contexto teórico. De tal manera este trabajo de investigación está enmarcado bajo el siguiente referente teórico:

Socialismo Utópico: El Owenismo

Robert Owen, originario de Gales, trabajador desde los diez años, escritor de los libros: *La Formación del Carácter Humano* (1814) y *Una Nueva Visión de la Sociedad* (1823) que trata sobre las reformas del régimen industrial y sus consecuencias para el carácter humano. Tenía la visión de que la calidad de trabajo de un obrero estaba estrechamente relacionada con la calidad de vida del mismo. Desde su perspectiva los obreros debían unirse para crear una nueva realidad europea basada en cooperativas que fuesen más rentables que las industrias: Cooperativas de producción y cooperativas de distribución. Estos planteamientos fueron los frutos iniciales, y en 1832 ya existían unas 500 cooperativas que englobaban a 20 mil trabajadores. Owen centró todas sus energías en defender los intereses de los trabajadores, y se vinculó con el Movimiento Obrero Británico. Crea la Gran Unión Consolidada de Oficios, con el objetivo de controlar todo el movimiento obrero británico. era indispensable brindar mejoras en las áreas de salarios, vivienda, higiene y educación; prohibir del trabajo infantil y determinar una cantidad máxima de horas de trabajo. Para 1817 formuló el objetivo de la jornada de ocho horas y acuñó el lema de *ocho horas de trabajo, ocho horas de recreación, ocho horas de descanso*.

La Asociación Internacional de los Trabajadores definió como reivindicación central la jornada de ocho horas, a partir de su Congreso de Ginebra, Se estimaba como una gran disputa entre la dominación ciega ejercida por las leyes de la oferta y la demanda, contenido de la economía política burguesa, y la producción social controlada por la previsión social, contenido de la economía política de la clase obrera. Esta decisión contribuyó decisivamente a generalizar en el mundo, una lucha que ya era adelantada por los trabajadores de varios países.

A finales de mayo de 1886 varios sectores patronales estadounidenses accedieron a otorgar la jornada de 8 horas a varios centenares de miles de obreros. El éxito fue tal, que la Federación de Gremios y Uniones Organizadas expresó su júbilo, ya que jamás en la historia de este país hubo un levantamiento tan general entre las masas industriales. El deseo de una disminución de la jornada de trabajo ha impulsado a millones de trabajadores a afiliarse a las organizaciones existentes, cuando hasta ahora habían permanecido indiferentes a la agitación sindical.

Actualmente la defensa de la jornada de ocho horas para los trabajadores, depende de la lucha contra las diferentes formas de disfrazar la relación laboral, mediante contratos de servicios, honorarios u obras, que con sistemas de pago a destajo, por tareas, piezas o peso y con la tercerización, eluden la aplicación de las normas laborales vigentes en casi todos los países y logran de hecho imponer jornadas de trabajo indefinidas.

La teoría antes expuesta marcó positivamente las acciones para reducir el número de horas laboradas en pro del bienestar físico y mental de los trabajadores, vislumbra al hombre como sujeto social y por ende lo toma en cuenta desde una perspectiva humanista.

En relación a este referente, Cervantes (2011):

Quando el espíritu de clases y la personalidad colectiva de los afectados se desarrolla, surgen los acuerdos de distintos Congresos obreros que desde mediados del siglo XIX, se inscriben entre sus reivindicaciones fundamentales la del

límite de las ocho horas diarias a ese proceso de peticiones; debe añadirse la influencia de la iglesia por León XIII, que en la Encíclica Rerum Novarum, hizo constar que exigir tan grande tarea, con el excesivo trabajo, no se embote el alma y sucumba al mismo tiempo el cuerpo a la fatiga, ni la justicia, ni la humanidad lo consientan. (p.04)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Naturaleza de la Investigación

Para llegar al culmen del estudio, es necesario cumplir sistemáticamente con un proceso cognoscitivo, esto implica el desarrollo de ciertos modelos y patrones que dependen exclusivamente del objeto de estudio, De tal manera que, existen determinados tipos o esquemas de investigación.

La investigación que se desarrollará en este estudio será de tipo explicativa, según Sabino (1992: 46): “este es el tipo de investigación que más profundiza nuestro conocimiento de la realidad, porque nos explica la razón o el porqué de las cosas”. La investigación de modelo explicativa involucra el origen y las causas de ciertos fenómenos sociales. El propósito general

estudia el impacto de los mecanismos de adaptación a la normativa laboral vigente en materia de jornada, con respecto a la organización del trabajo; estos son aspectos que implican al factor tiempo, al trabajador, el patrono y el salario.

En este estudio sistemático se busca medir comenzando por describir los principios existentes en la normativa laboral vigente y verificar de qué manera se han asumido esos cambios para establecer una metodología correcta de aplicación.

Estrategia Metodológica

La estrategia es táctica, la manera y la forma con la que se aborda la investigación. La necesidad de descomponer en pequeñas partes los fragmentos utilizados en los objetivos específicos para establecer una información amplia del objeto de estudio e implementar técnicas que faciliten la obtención de resultados. Tamayo (1999) destaca lo siguiente:

Si el objetivo de la investigación científica es producir un nuevo conocimiento válido y generalizable, ha de prestarse especial atención a estos elementos. En el control y el cuidado que se tengan en la generalización de los resultados obtenidos, reside precisamente uno de los principales méritos de la investigación. (p.76).

La estrategia consiste en extender el concepto de los objetivos planteados, darle mayor precisión y alcance a través de la incorporación de variables, si

se tiene una buena base que sustente la información, fácilmente podremos desarrollar técnicas y metodologías para la misma.

Se tomó como estrategias el Cuadro Técnico Metodológico que a continuación muestra las diferentes técnicas y fuentes tomadas para el desarrollo de los objetivos específicos de la investigación (ver cuadro 1).

Colectivo

Gil (2008: 54) establece: “el colectivo está formado por la población como un conjunto finito o infinito de personas, cuyos elementos presentan características comunes”.

El objeto de estudio tiene que ver con Departamentos de Talento Humano existentes en dos empresas de vigilancia, son conjunto de tres personas adscritas al área de recursos humanos de ambas organizaciones, las cuales por representan un conjunto finito del área a estudiar: Gerentes de área y analistas de personal, son las personas vinculadas a los cargos antes mencionados por cada empresa, para observar los efectos a nivel organizativo producto de la aplicación de estas leyes. Luego procederemos con Supervisores de Área (uno por cada empresa), a través de ellos verificaremos las deficiencias directas de la aplicación de las decisiones tomadas en cuenta por la gerencia y aplicadas sobre los trabajadores de

seguridad, y Posteriormente analizaremos el punto de vista del empleado, el Oficial de Seguridad, para determinar cuáles han sido las consecuencias que ha sufrido a través de la implementación de nuevas normas, nuevos horarios y nuevas remuneraciones.

Sabino (2000: 91) describe “En general toda investigación puede considerarse como una búsqueda de los datos apropiados que permitan resolver ciertos problemas de conocimiento. Dichos datos son obtenidos a través de un conjunto de unidades que constituyen el universo relevante para la investigación”.

En este caso, se toma intencionalmente este conjunto de unidades por la naturaleza de la investigación antes descrita y en concordancia con los objetivos planteados un colectivo específico de personas de donde se recabaran los datos deseados para la medición de las variables investigativas, de donde se obtendrán los resultados con precisión y confiabilidad.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.

Con el fin de obtener la mayor información acerca del objeto de estudio es necesario emplear técnicas de recolección de datos, que no es más que un conjunto de procedimientos para la recolección de la información. Delgado citado por Vargas y Bolívar (2008; 78) definen la revisión documental como “la que se realiza por consulta de documentos escritos, sean formales o no, en los que se plasmó un conocimiento que fue avalado por autores que realizaron una investigación”.

Bastidas (2011; 58) en relación a las técnicas “pueden ser entendidas como

la forma de procesar , presentar y sintetizar la información, de acuerdo a los objetivos de la investigación y al modelo epistémico; de tal manera que permita precisar y exponer organizadamente los resultados o hallazgos del estudio”

Como parte de esta consulta denominada “revisión documental”, se investigará información relevante al tema de estudio, comenzando por un repertorio de información contenida en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, el Reglamento de LOTT (2013), Trabajos de Grado, libros, revistas, entre otros documentos inherentes al tema de estudio.

Otra técnica a utilizar para dar respuesta a los objetivos planteados es la Entrevista, Sabino (1993; 115): “consiste en una interacción entre dos personas, una de las cuales el investigador formula determinadas preguntas relativas al tema en investigación, mientras la otra el investigado proporciona verbalmente o por escrito la información que le es solicitada.”

El tipo de entrevista que se va a desarrollar, es la entrevista semi-estructurada, es la misma interacción, con una organización previa de lo que se necesita saber para no provocar desvíos en el intercambio de información.

Con respecto al instrumento que se va a utilizar para la recolección de datos, tenemos la Guía de Entrevista, que no es más que un soporte de dirección a la hora de aplicar la interacción o el intercambio de información.

Sobre las ventajas de la entrevista explica Sabino (1992; 125) “tiene la particularidad de concentrarse en un único tema. El entrevistador deja hablar

sin restricciones al entrevistado, proponiéndole apenas algunas orientaciones básicas pero, cuando éste se desvía del tema original y se desliza hacia otros distintos, el entrevistador vuelve a centrar la conversación sobre el primer asunto”.

Validación del Instrumento

En cuanto a la validación de percepciones cualitativas, Según Bastidas (2011)

En cuanto a los estudios de abordaje caológico el protocolo de instrumentación presentado en forma de tabla o cualquier otro recurso visual, expresa como se obtuvo la información: mediante cuales técnicas, siendo el proceso de validación y fiabilidad el cruce o triangulación de la información lograda por más de una técnica (p.87)

En el caso de las entrevistas, el cruce de la información aportado por cada uno de los participantes permite recoger coincidencias entre dos o mas de ellos, descartando posibles puntos de vista individuales.

Luego al cruzar la información recabada con la información obtenida a través de la observación, revisión de documentos, entre otras, se hace válida a través de la triangulación o cruce de información obtenida por varias fuentes y técnicas, la validación se genera de forma endógena.

Confiabilidad de los Instrumentos

Kirk y Miller citado por Delgado (1986:7) “existen tres tipos de confiabilidad en la investigación cualitativa: confiabilidad quiijotesca, confiabilidad diacrónica y confiabilidad sincrónica”.

La Confiabilidad Quijotesca se refiere a las circunstancias en las cuales existe una única forma de observación que da continuación a una medida invariable. La Confiabilidad Diacrónica consiste en la estabilidad de una observación a través del tiempo que puede comprobarse al repetir las medidas, pero teniendo en cuenta que sólo tendría utilidad en aspectos inalterables de un determinado período. La Confiabilidad Sincrónica implica la semejanza de las observaciones dentro del mismo período de tiempo. Lo importante es que sean consistentes respecto a rasgos relevantes.

Respecto a los tipos de observaciones planteadas anteriormente la confiabilidad de este trabajo se da a través de la primera opción, ya que la confiabilidad quijotesca da continuación a una medida que no tiene variación y tiene consistencia a través de la practica piloto.

En la investigación cualitativa los datos están tan cercanos a la realidad que no existe preocupación por la validez en su recolección , sino en el análisis e interpretación de los mismos.

CAPÍTULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En las páginas siguientes del presente capítulo, son desplegados los resultados obtenidos luego de la aplicación del instrumento al colectivo conformado por 63 Oficiales de Seguridad distribuidos en dos empresas de vigilancia respectivamente, dos gerentes (uno por cada empresa), y dos Supervisores de Área (uno por cada empresa).

Con el fin de lograr los objetivos planteados al inicio del Trabajo de Grado, se vació la información obtenida a través de las entrevistas, en una matriz de doble entrada categorizando de manera ordenada los datos suministrados en cada una de las interrogantes realizadas a los gerentes y al personal supervisorio ubicado en ambas empresas, en este procedimiento se definen nuevas categorías o se evalúa la posibilidad de crear sub- categorías y se agrupan finalmente se cruza la información y se toman en cuenta los

puntos de coincidencia. Igualmente en la práctica realizada a los oficiales se vacía la información a través de gráficos que permiten canalizar las categorías seleccionadas para el grupo informante.

Para obtener una visión ordenada, en primer orden se van a presentar los resultados obtenidos de parte del grupo de gerentes, luego la perspectiva a nivel supervisorio y por último el punto de vista del oficial de seguridad.

Matriz de Resultados Entrevistas

Preguntas	Categoría: Gerentes de RRHH – Operaciones	
	Entrevistado 1	Entrevistado 2
¿Considera Usted que la modificación de la LOTTT beneficia a la economía laboral de un País?	No. Efectivamente cumplió con el objetivo de crear más empleos pero disminuyó la solicitud del servicio a partir del incremento generalizado	No. Se deben tomar en cuenta otros factores, tales como la inflación, el alto costo de la vida, aumento desconsiderado de la canasta básica, entre otras cosas para la toma de este tipo de decisiones.
¿Qué medidas ha tomado como empresa para ajustarse a las disposiciones generadas en materia de Jornada Laboral en la LOTTT?	Ajustes de horario Reorganización del trabajo Creación de nuevas vacantes Aumento en las facturaciones de los clientes	Ajustes de horario Contratación nuevo personal Ajuste económico a afiliados Entre Otros
¿De qué manera ha impactado a nivel económico la aplicación de estos mecanismos de adaptación?	Ocasionó un incremento del 100% de los gastos representativos	Rebaja en la cartera de clientes, aumento de la nómina, Disminución progresiva del margen de ganancia.
¿Ha notado un crecimiento organizacional en la aplicación de cambios en la distribución	No. Al contrario un decrecimiento.	Unicamente en el incremento del talento humano.

del trabajo?		
¿En qué aspectos percibe usted en los empleados un nivel de satisfacción laboral?	En el aprovechamiento del tiempo libre	En el aprovechamiento del tiempo libre.
¿Cuenta usted con personal calificado para el ejercicio de la labor?	Si. En cuanto a verificaciones complementarias antes de ser contratado.	Si. Se realiza una inducción previa para que esté capacitado.
Respecto a las empresas contratantes de sus servicios, ¿se sienten beneficiados con los ajustes establecidos?	Los que tienen la posibilidad económica de contratar el servicio lo hacen meramente por cumplir con el resguardo de sus activos pero no están conformes por el aumento	No, se evidencia un esfuerzo por mantener el contrato para cumplir con las exigencias de Ley.
¿Se han cumplido las metas organizacionales pese a los cambios generados?	Solamente en un 25%	No. Estamos a la espera de una mejora en el país
Fuente: Elaboración Propia, 2013.	Categoría: Supervisores y/o trabajadores administrativos	
Preguntas	Entrevistado 1	Entrevistado 2
¿Cree usted que la empresa a la cual presta el servicio cumple con las disposiciones de la LOTTT?	Si, desde enero del presente año se pusieron en práctica los nuevos roles	Si, la empresa cumple con todos los cambios que derivan de la LOTTT
¿Está usted de acuerdo con la reducción de la jornada laboral en los cargos que anteriormente formaban parte de excepciones de ley?	Si, tenemos trabajadores más descansados y con alto compromiso de conservar la relación laboral	Si, ya que hay trabajadores conformes con la situación actual laboral.
¿Su cargo ha sufrido modificaciones en la jornada de trabajo?	No, siempre he laborado ocho horas y he tenido dos días de descanso	Si. Anteriormente realizaba rondas administrativas de supervisión durante 6 días y descansaba el domingo. Ahora planifico el tiempo para tener mis dos días de descanso
En términos generales, ¿Cuál el nivel de satisfacción que percibe en su grupo de trabajo de acuerdo a la jornada	Alto, están mas tranquilos porque tienen un dia adicional de descanso por la Ley.	Alto, tienen salarios altos y jornadas mas flexibles.

establecida?		
¿Corresponde el nivel de responsabilidad adquirida con la contraprestación del servicio?	Si. Tiene un trabajo flexible el cual puede dirigir a distancia	Si, se siente satisfecho con su sueldo y las responsabilidades asignadas
¿existe un nivel de compromiso de los trabajadores con los objetivos de la organización: Misión – Visión – Valores y Políticas?	No poseen un plan de identificación con objetivos organizacionales	Se les hace ver en la inducción a través de charlas y manuales
¿Considera usted que cuenta con un equipo capacitado y especializado en el área a desempeñarse?	Si para eso se les otorga una inducción previa en las instalaciones de la empresa y en el sitio donde le toca desempeñarse	No se evidencia en todos los casos, a veces hay empresas que exigen que el trabajador disponga de conocimientos más técnicos (informática, computación) y no todos los perfiles se adaptan a esas exigencias
¿Cuál es la manera en que se capacitan a los empleados?	A través de una inducción preliminar que se realiza antes de ir al cliente y durante la jornada en el sitio de trabajo	Charla de inducción, folletos con las funciones a desempeñar, manual de normas y procedimientos, manuales de riesgo.
La rotación de personal en la empresa es...	Baja, desde Febrero contamos con los mismos oficiales y se han generado más puestos de trabajo.	Baja debido a la situación actual del país
Recomendaciones que pueda hacer en pro de una buena organización del trabajo	Elaborar perfiles y manuales de descripciones de cargo en donde pueda observar las funciones a desempeñar al igual que los análisis de riesgos	Elevar el perfil profesional del guardia para evitar situaciones incómodas en la relación cliente – empresa.

Fuente: Elaboración Propia, 2013 (continuación)

Clasificación de preguntas realizadas a Oficiales de Seguridad

¿Cree usted que la empresa a la cual le presta el servicio cumple con las disposiciones de la LOTTT?

Gráfico N° 1 - Empresa N° 1

Cumplimiento de la LOTTT

SI

NO

Fuente: Gautier (2014) basados en los resultados de la aplicación de una entrevista

Análisis de Resultados

Solamente 2 de las (35 personas) entrevistadas consideran que la empresa a la cual prestan servicio no cumple con las disposiciones de la LOTTT y esto tiene que ver en materia de inconformidad en el salario devengado.

Gráfico N° 2 - Empresa N° 2

Cumplimiento de la LOTTT

SI
NO

Fuente: Gautier (2014) basados en los resultados de la aplicación de una entrevista

Análisis de Resultados

El 100% de los entrevistados (28 Personas) admite que la empresa cumple con las disposiciones de la LOTTT.

¿Está usted de acuerdo con la reducción de la jornada laboral en los cargos que anteriormente formaban parte de excepciones de ley?

Gráfico N°3 - Empresa N° 1

Reducción Jornada

SI
NO

Fuente: Gautier (2014) basados en los resultados de la aplicación de una entrevista

Análisis de Resultados

El 100% de los entrevistados (35 Personas) está de acuerdo con la reducción de la jornada laboral.

Gráfico N° 4 - Empresa N° 2

Reducción Jornada

SI
NO

Fuente: Gautier (2014) basados en los resultados de la aplicación de una entrevista

Análisis de Resultados

El 100% de los entrevistados (28 Personas) está de acuerdo con la reducción de la jornada laboral.

¿Cree usted que la reducción de la jornada laboral contribuye al descanso y aprovechamiento del tiempo libre del trabajador?

Gráfico N° 5 - Empresa N° 1

Descanso Tiempo Libre

SI
NO

Fuente: Gautier (2014) basados en los resultados de la aplicación de un entrevista

Análisis de Resultados

El 100% de los entrevistados (35 Personas) confirma que la reducción de la jornada contribuye al descanso y al aprovechamiento del tiempo libre.

Gráfico N°6 - Empresa N° 2

Descanso Tiempo Libre

SI
NO

Fuente: Gautier (2014) basados en los resultados de la aplicación de una entrevista

Análisis de Resultados

El 100% de los entrevistados (28 Personas) confirma que la reducción de la jornada contribuye al descanso y al aprovechamiento del tiempo libre.

¿Su grupo familiar está conformado por?

Gráfico N° 7 - Empresa N° 1

Grupo Familiar

DE 8 A 10
DE 5 A 7
DE 3 A 6
ENTRE 1 Y 2

Fuente: Gautier (2014) basados en los resultados de la aplicación de una entrevista

Análisis de Resultados

11 de 35 trabajadores está conformado por 1 o 2 personas máx.
12 de 35 trabajadores está conformado entre 3 a 6 personas.
7 de 35 trabajadores está conformado entre 5 a 7 personas.
5 de 35 trabajadores está conformado entre 8 a 10 personas.

Gráfico N° 8 - Empresa N° 2

Grupo Familiar

DE 8 A 10
DE 5 A 7
DE 3 A 6
ENTRE 1 Y 2

Fuente: Gautier (2014) basados en los resultados de la aplicación de una entrevista

Análisis de Resultados

Los grupos que más predominan en este análisis son los grupos conformados entre 3 a 6 personas y 5 a 7 personas respectivamente.

¿Con su sueldo y los beneficios contractuales que percibe puede cubrir la canasta básica de alimentación?

Gráfico N° 9 - Empresa N° 1

Beneficio - Alcance

SI
NO

Fuente: Gautier (2014) basados en los resultados de la aplicación de una entrevista

Análisis de Resultados

El 68.57% de los entrevistados consideran que el sueldo más los beneficios contractuales no alcanza para cubrir la canasta básica y por eso en sus tiempos libres buscan trabajos alternos para complementar los gastos mientras que el 31.43% alegan que puede cubrir la canasta básica.

Gráfico N° 10 - Empresa N° 2

Beneficio - Alcance

SI
NO

Fuente: Gautier (2014) basados en los resultados de la aplicación de una entrevista

Análisis de Resultados

El 96.42% no puede soportar los gastos básicos y la mayoría utiliza el tiempo libre para laborar en empresas alternas, mientras que el 3.58% de los entrevistados puede cubrirlos.

Al terminar la jornada laboral realiza actividades de

Gráfico N° 11 - Empresa N° 1

Actividades

ESTUDIO
CASA
RECREACION
NINGUNA

Fuente: Gautier (2014) basados en los resultados de la aplicación de una entrevista

Análisis de Resultados

La mayoría conformada por 20 personas emplean su tiempo libre con trabajos alternos que generen ingresos adicionales. las siguientes 11 personas se dedican al trabajo del hogar.

Gráfico N° 12 - Empresa N° 2

Actividades

ESTUDIO
CASA
RECREACION
NINGUNA

Fuente: Gautier (2014) basados en los resultados de la aplicación de una entrevista

Análisis de Resultados

La mayoría conformada por 15 personas emplean su tiempo libre con trabajos alternos que generen ingresos adicionales, las siguientes 11 personas se dedican al trabajo del hogar.

¿La empresa cuenta con un plan para la recreación y turismo familiar?

Gráfico N° 13 - Empresa N° 1

Plan - Recreación

SI
NO

Fuente: Gautier (2014) basados en los resultados de la aplicación de una entrevista

Análisis de Resultados

El análisis refleja la ausencia de planes de recreación y turismo familiar.

Gráfico N° 14 - Empresa N° 2

Plan - Recreación

S
NO

Fuente: Gautier (2014) basados en los resultados de la aplicación de una entrevista

Análisis de Resultados

El análisis refleja la ausencia de planes de recreación y turismo familiar.

¿El tiempo de descanso con el que cuenta es reparador?

Gráfico N° 15 - Empresa N° 1

Descanso Reparador

S
NO

Fuente: Gautier (2014) basados en los resultados de la aplicación de una entrevista

Análisis de Resultados

30 de las personas entrevistadas considera que el descanso es reparador debido a que tienen un descanso beneficioso de 48 horas cada 24 horas de labor.

Gráfico N° 16 - Empresa N° 2

Plan - Recreación

S
NO

Fuente: Gautier (2014) basados en los resultados de la aplicación de una entrevista

Análisis de Resultados

El 100% de las personas entrevistadas considera que el descanso es reparador.

¿Cree usted que el salario influye en la recreación y turismo del trabajador?

Gráfico N° 17 - Empresa N° 1

Recreación y Turismo

S
NO

Fuente: Gautier (2014) basados en los resultados de la aplicación de una entrevista

Análisis de Resultados

El 91.42% de las personas entrevistadas considera que el salario influye en la planificación de recreación y turismo del grupo familiar.

Gráfico N° 18 - Empresa N° 2

Recreación y Turismo

SI
NO

Fuente: Gautier (2014) basados en los resultados de la aplicación de una entrevista

Análisis de Resultados

El 78.57% de las personas entrevistadas afirma que el salario influye en la planificación de recreación y turismo del grupo familiar.

¿Su cargo ha sufrido modificación con respecto a la jornada de trabajo?

Gráfico N° 19 - Empresa N° 1

Modificaciones/ Jornada

SI
NO

Fuente: Gautier (2014) basados en los resultados de la aplicación de una entrevista

Análisis de Resultados

Todos los trabajadores han tenido cambio en la jornada, actualmente laboran 24 horas (Jornadas de 12 horas) y descansan 48 horas.

Gráfico N° 20 - Empresa N° 2

Modificaciones/ Jornada

S

NO

Fuente: Gautier (2014) basados en los resultados de la aplicación de una entrevista

Análisis de Resultados

Todos los trabajadores han tenido cambio en la jornada, actualmente laboran 24 horas (Jornadas de 12 horas) y descansan 48 horas, en turnos rotativos.

CONCLUSIONES

En concordancia con los objetivos planteados al inicio de esta investigación, se logró identificar las normas generadas en la LOTTT en materia de jornada laboral, se evidencia una aceptación y práctica de las normas establecidas por parte de las empresas y empleados.

Parte de los mecanismos de adaptación que han tenido que tomar las empresas para cumplir con la normativa vigente han sido: la creación de nuevas vacantes, la reorganización de los horarios de trabajo, el incremento de los costos de venta, entre otros.

El impacto producto de la aplicación de estos mecanismos de adaptación se ve reflejado en el aspecto económico de de las empresas entrevistadas, la puesta en práctica de las leyes planteadas han generado en ambas

organizaciones: la proyección negativa en evaluación de los altos costos concebidos en este último semestre del año 2013 a la fecha, aumento de las tarifas por el servicio, y por ende, disminución en la cartera de clientes por no poder costear con el aumento generado, estos entre otros aspectos relevantes en el ejercicio de las organizaciones del sector. Por otro lado, en los trabajadores: ha disminuido el índice de rotación de personal en ambas empresas, en vista de que el horario le permite en sus días de descanso tener trabajos alternos. Los trabajadores no utilizan aprovechan el tiempo libre efectivamente, debido a los efectos de la inflación y el ajuste de la jornada no le genera los ingresos necesarios para cubrir sus necesidades básicas. Lo que también hace visible el crecimiento de la informalidad como un mecanismo de obtención de ingresos adicionales

RECOMENDACIONES

Existe una identificación y una aceptación de las normas, pero también la flexibilización que atenta gravemente en contra de la práctica del Derecho del Trabajo. Por tanto, se recomienda realizar una reorganización del Derecho en materia de Jornada Laboral, que permita regular la extensión de la misma, con el fin de mantener los estándares aprobados a nivel mundial y generar opciones según el tipo de empresa y la actividad económica; sin perjudicar el bienestar físico, social y económico de los trabajadores. Es importante crear políticas adaptados al tiempo y a los intereses de las partes, sin obviar los principios fundamentales que permanecen en nuestra carta magna y que rigen el derecho del trabajo. Con ello se evitará caer en la desaplicación y posterior desaparición de la normativa laboral.

Seguidamente, la creación de de políticas bancarias que permitan obtener recursos crediticios y una mayor fluidez a las empresas que afrontan cambios como son la generación de nuevos puestos de trabajo y la reorganización del tiempo de trabajo.

El estudio focalizado en la disminución del desempleo, no ha solucionado el problema inflacionario en el país, situación que afecta visiblemente a las personas que gozan de un nivel medio – bajo, económicamente hablando, las leyes que se modificaron con la intención de disminuir la jornada de trabajo para impulsar el disfrute efectivo del tiempo libre no han cumplido sus objetivos, al contrario, las personas buscan soluciones alternas para sus problemas económicos. Por lo tanto se recomienda la disminución del margen inflacionario, implementar políticas de abastecimiento, implementar medidas que permitan mayor fluidez de los recursos y mejor utilización del tiempo libre en los hogares.

A nivel empresarial, la creación de planes de turismo y recreación para los trabajadores, que impulsen la utilización efectiva del tiempo libre. Capacitaciones al personal, planes de adiestramiento, que permitan un mejor desempeño en el ejercicio de sus funciones y un personal calificado.

LISTA DE REFERENCIAS

Bastidas, Felipe (2011). **Ejecución de un proyecto de Investigación como Modalidad de Trabajo Especial de Grado**. Corporación ASM, C.A., Valencia.

Cabanellas, Guillermo (1993). **Diccionario Jurídico Elemental**. Libro en Línea. Disponible en <http://issuu.com/ultimosensalir/docs/diccionario-juridico-elemental--guillermo-cabanel>. Consulta 2014, Julio 31.

Castañeda, Nora y Ascanio, Consuelo (2010). **El Trabajo Socio Productivo en el Marco de la Economía Social y la Igualdad y la Equidad de Género**. Revista Venezolana de Estudios de la Mujer. Vol15/Nº 35, Caracas.

Cervantes, José (2011). **La Jornada de Trabajo, Flexibilización y Desregulación, Breve Referencia al Caso Español**. Revista en Línea. Disponible en: <file:///C:/Users/LUIS%20LUGO/Downloads/Dialnet-LaJornadaDeTrabajoFlexibilizacionYDesregulacionBre-4216812.pdf>. Consulta 2014, Junio 12.

Decreto con Rango, Valor y Fuerza N°8.938. **Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las trabajadoras**. Abril, 2012

Gaceta Oficial N° 40.157 de la República Bolivariana de Venezuela. **Reglamento Parcial Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las trabajadoras.** Mayo, 2013.

Jurisprudencia Laboral. **Caso: Universidad Yacambú – Cuerpo de Vigilantes** Expediente 11-0210 Disponible en: <http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scon/julio/1152-25711-2011-11-0210.HTML>

Gil, José y Oviedo, Luisana (2008). **Impacto de la Duración de la Jornada Laboral en la Recreación y Turismo Social de los Trabajadores de una Empresa Farmacéutica.** Trabajo de grado. Universidad de Carabobo. Bárbula.

Guzman, Rafael (2011). **Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo.** Editorial Melvin, C.A. Caracas.

Mostafá, Sadala (2001). **“La aplicabilidad de la flexibilización en el derecho laboral venezolano en materia de salario y jornada laboral”** Trabajo de Grado. Universidad de Carabobo. Bárbula

Organización Internacional del Trabajo (1919) **Convenio Sobre las Horas de Trabajo Industriales num. 1.** Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312146. Consulta 2013, octubre 25.

Organización Internacional del Trabajo (2005) Estudio General de la Memorias Relativas al Convenio sobre las Horas de Trabajo Industria y al Convenio sobre las Horas de Trabajo. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc93/pdf/rep-iii-1b.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2007) Horas de trabajo en el mundo. Revista Disponible en: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/press-releases/WCMS_082830/lang--es/index.htm. Consulta 2013, Noviembre 10.

Pérez, Rodrigo (2014). **Documental y Crítica Sobre la Nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.** Ediciones Liber, Caracas.

Sabino, Carlos (1992). **El Proceso de Investigación.** Editorial

Panamericana, Bogotá.

Tamayo & Tamayo (1999). **El Proyecto de Investigación**. Libro en línea. Disponible: <http://contrasentido.net/wp-content/uploads/2007/08modulo-5-el-proyecto-de-investigacion.pdf>. Consulta 2013, Noviembre 20.

Vargas, Ricardo y Bolivar, Manuel (2008). **Estudio de las Condiciones de Trabajo existentes en la Franquicia Mc. Donalds con respecto a lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento**. Trabajo de Grado. Universidad de Carabobo. Bárbula.

Villasmil, Humberto (2006). **Estudios de Derecho del Trabajo**. Editorial Texto, C.A., Caracas.

ANEXOS