



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO



**REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL DIURNA EN LAS ENTIDADES
DE TRABAJO.**

**CASO DE ESTUDIO: PYME, DEL SECTOR INDUSTRIAL, QUÍMICOS Y
EXPLOSIVOS DEL ESTADO CARABOBO.**

**Trabajo de Grado como requisito para optar al título de Magister en Derecho
del Trabajo.**

Autora: Garrido Parra, Miliezer Betshay.

Tutora: González, Miriam.

Campus Bárbula, Junio 2019



UNIVERSIDAD DE CARABOBO

ACTA DE DISCUSION DE TRABAJO DE GRADO

En atención a lo dispuesto en los Artículos 129 y 139 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, quienes suscribimos como Jurado designado por el Consejo de Postgrado, de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 94 del citado Reglamento, para estudiar el Trabajo de Grado titulado:



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y POLÍTICAS

Dirección de Asuntos
Estudiantiles

Av. Salvador Allende,
Edif. de la FCJP,
torre norte, piso 3
Ciudad Universitaria
Bárbula - Naguanagua
Edo. Carabobo

“REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL DIURNA EN LAS ENTIDADES DE TRABAJO. CASO DE ESTUDIO: PYME, DEL SECTOR INDUSTRIAL, QUÍMICOS Y EXPLOSIVOS DEL ESTADO CARABOBO.”

Presentado para optar al grado de **MAGISTER EN DERECHO DEL TRABAJO** por el (la) aspirante:

GARRIDO PARRA MILIEZER BETSHAY

C.I. 13.795.967

Habiendo examinado el Trabajo presentado, decidimos que el mismo está **APROBADO.**

En Valencia, a los veinte días del mes de febrero del año dos mil veinte.


Prof. Miriam González. (Pdte)

Fecha: 20/02/2020


Prof. Diony Alvarado.

Fecha: 20-02-2020




Prof. Antonio Caldera.

Fecha: 20-02-2020



Universidad de Carabobo

ACTA DE APROBACION

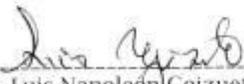
PROYECTO DE TRABAJO DE GRADO

Por medio de la presente hacemos constar que el Proyecto de Trabajo de Grado, titulado: "REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL DIURNA EN LAS ENTIDADES DE TRABAJO. CASO DE ESTUDIO: PYME, DEL SECTOR INDUSTRIAL, QUÍMICOS Y EXPLOSIVOS, DEL ESTADO CARABOBO" presentado por la ciudadana: GARRIDO PARRA MILIEZER BETSHAY, titular de la cédula de identidad N° V-13.795.967, participante del Programa de MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO, reúne los requisitos exigidos para la inscripción y aprobación del mismo.

La profesora **Miriam González Medina**, aceptó la tutoría de este trabajo.

En Campus Bárbula, a los seis días del mes de Octubre 2017.

Por la Comisión Coordinadora:


Prof. Luis Napoleón Goizuetta
Coordinador del Programa




Prof. Rosa Graciela Ojeda
Miembro de la Comisión


Prof. Lucy Ferrer
Miembro de la Comisión



ACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
Asociación de Postgrado

Av. Salvador Allende
Edif. De la FCJP, piso 3
Ciudad Universitaria
Bárbula - Naguanagua
Edo. Carabobo

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO

AUTORIZACIÓN DE LA TUTORA.

Yo, **Miriam González**, en mi carácter de Tutora del Trabajo de Maestría Titulado: **REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL DIURNA EN LAS ENTIDADES DE TRABAJO**, presentado por la Ciudadana: **Miliezer Betsbay Garrido Parra**, Titular de la Cédula de Identidad N° V-13.795.967, para optar al título de Magister en Derecho del Trabajo, considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometida a la evaluación por parte de la Comisión Coordinadora del Programa.

En Bárbara, a los 10 días del mes de Junio del año dos mil diecinueve.



Prof. Miriam González

C.I. V-7.084.886

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO

Participante: Garrido Parra, Miliezer Betsbay.

Tutora: González, Miriam.

Título del Trabajo: Reducción de la Jornada Laboral Diurna en las Entidades de Trabajo.

INFORME DE ACTIVIDADES

N°	FECHA DE REUNIÓN	TEMA TRATADO	OBSERVACIONES
1	03-02-2014	Planteamiento del Problema de Investigación. Objetivos de la Investigación. Justificación de la Investigación.	
2	18-03-2015	Capítulo II. Marco Teórico de la Investigación. Antecedentes de la Investigación. Bases Teóricas. Bases Legales.	
3	27-11-2015	Diseño del Capítulo III. Marco Metodológico de la Investigación. Tipo de Investigación. Población y Muestra. Técnicas e Instrumentos de recolección de Datos. Validez y Confiabilidad.	
4	18-07-2017	Capítulo IV. Análisis de Resultados.	
5	15-05-2019	Revisión General y Acuerdos de Corrección.	

Firma de la Tutora:

Firma de la Alumna:

AGRADECIMIENTO

Agradecida con Dios y su amado hijo Jesucristo, que en armonía y gracia divina perfecta con el universo colocaron las personas adecuadas en mi camino para que me ayudaran a hacer éste proyecto de crecimiento personal en una realidad.

Agradecida con mi Familia por su apoyo incondicional, con la orientación de mis Profesores, con las palabras de aliento de mis amistades y por el esfuerzo y dedicación de mi Tutora.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO



**REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL DIURNA EN LAS ENTIDADES DE TRABAJO.
 CASO DE ESTUDIO: PYME, DEL SECTOR INDUSTRIAL, QUÍMICOS Y EXPLOSIVOS,
 DEL ESTADO CARABOBO.**

Autora: Garrido Parra, Miliezer Betshay.
Tutora: González, Miriam.
Fecha: 10 de junio de 2019.

RESUMEN

El objetivo fundamental de ésta investigación fue el análisis de la reducción de la jornada laboral diurna en las entidades de trabajo del Estado Carabobo. Para dicho análisis se utilizó la técnica de la encuesta, mediante un cuestionario elaborado, el cual fue aplicado a la muestra seleccionada, determinándose que ésta figura ha restado estabilidad al mercado laboral y reducido las inversiones en diversos sectores de la economía. Ha traído como consecuencia una serie de desventajas como: Precariedad en el empleo, inestabilidad en el empleo, contratos eventuales, desempleo, por ende la pérdida de beneficios laborales y la ausencia de seguridad social, los costos de producción son mayores, se elevan los costos de mano de obra, reducción en la producción, disminución de las utilidades del negocio, menor posibilidad de sindicalizarse y de negociar convenciones colectivas. También se pudo determinar algunas ventajas como: Incremento de contratos a tiempo determinado y menos explotación del trabajador (Trabajo Digno, Trabajo Decente), reducción de accidentes laborales. Se pudo determinar que según la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores, en cuanto a la Reducción de la Jornada Laboral, Venezuela es el país en Latinoamérica que posee la jornada más corta establecida en 40 horas a la semana con dos días de descanso obligatorios y consecutivos, siendo las más perjudicadas la pequeña y mediana industria.

Palabras claves: Jornada laboral, reducción.

SUMMARY

The main objective of this research was the analysis of the reduction of daytime working hours in the work entities of Carabobo State. For this analysis we used the technique of the survey, using a prepared questionnaire, which was applied to the sample selected, determining that this figure has subtracted stability to market labor and reduced investments in various sectors of the economy. It has led to a series of disadvantages like: precarious employment, instability in employment, any contracts, unemployment, therefore the loss of labor benefits and the absence of social security, production costs are higher, is they raise the costs of manpower, reduction in production, decrease of the profits of the business, less ability to unionize and negotiate collective agreements. Some advantages could also be determined as: increase in fixed-term contracts and less exploitation of the worker (decent work), the reduction of occupational accidents. It was determined that according to the organic labour law, the workers, in terms of the reduction of the working day, Venezuela is the country in Latin America that has the shortest day established in 40 hours a week with two days of rest mandatory and consecutive, the small and medium industry being the most affected.

Key words: Workday, reduction of working hours.

ÍNDICE

	Pág.
AGRADECIMIENTO.....	vi
RESUMEN.....	vii
INTRODUCCIÓN.....	11
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA	
Planteamiento del problema.....	12
Objetivos de la Investigación	
Objetivo General.....	14
Objetivos Específicos.....	15
Justificación de la Investigación.....	15
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
Antecedentes de la Investigación.....	18
Bases Teóricas	
Capacidad Económica del Empleador.....	22
Aspectos Económicos, obligaciones que deben cumplir los patronos derivados de la relación de trabajo por ordenamiento legal.....	23
Impacto económico y social de la reducción de la jornada laboral diurna en las entidades de trabajo.....	25
Señalamientos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la jornada laboral, en cuanto a las condiciones de medio ambiente y trabajo.....	27
Condiciones y medio ambiente de trabajo.....	29
Bases Legales.....	30
Definición de Términos Básicos.....	37
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	
Tipo de Investigación.....	38
Población y Muestra.....	39
Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	39

Validez y Confiabilidad.....	40
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	
Análisis de resultados.....	41
CAPÍTULO V CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES	
Conclusión.....	52
Recomendaciones.....	54
ANEXOS	
Encuesta.....	55
Referencias.....	56

INTRODUCCIÓN.

Siendo Venezuela, el país con la mayor reserva de petróleo del mundo, vemos la existencia de reducción de personal, inestabilidad en los empleos, escasez en los servicios, salarios insuficientes, empleos precarios, crecimiento de contratos a tiempo determinado, reducción en la sindicalización y celebración de convenciones colectivas. Por medio de la reducción de la jornada de trabajo se le permite al empresario, por sí o por medio de apoderado o representante legal, ajustar la jornada de trabajo, sin tomar en cuenta las necesidades de la entidad de trabajo, ni las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, sin considerar la capacidad económica del empleador y las diversas obligaciones que debe cumplir como consecuencia de la relación de trabajo. La decisión de reducir la jornada de trabajo debe ser adoptada por el empresario por mandato de Ley y de obligatorio cumplimiento, no porque existan probadas razones que lo justifiquen, lo cual puede traer una serie de consecuencias. Este trabajo tiene por finalidad determinar el impacto económico, social, condiciones y medio ambiente de trabajo con la reducción de la jornada laboral diurna.

Éste trabajo está comprendido por cuatro Capítulos. El Capítulo I consta del planteamiento del problema, los objetivos y la justificación. El Capítulo II comprende todo lo referente al marco teórico referencial. El Capítulo III lo conforma el marco metodológico y el Capítulo IV el análisis de los resultados. Finalmente se señalan las conclusiones y recomendaciones deducidas de la investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

El establecimiento de las ocho (8) horas de trabajo diarias o cuarenta (40) horas a la semana, reivindicó el movimiento obrero, conocido como: “El movimiento por la Jornada Reducida”, el cual tuvo su origen en Gran Bretaña, en el siglo XVIII, dicho movimiento, era encabezado por los trabajadores que laboraban en penosas condiciones de trabajo durante la época de la Revolución Industrial, conocida por la producción de grandes trasnacionales, la cual transformó la vida laboral tradicional, la mano de obra rural, e instaurándose así largas jornadas y condiciones de trabajo no adecuadas.

Actualmente en Venezuela se disminuye la jornada diurna a un máximo semanal de 40 horas, con dos días continuos de descanso a la semana. Se mantiene la jornada nocturna en un máximo de 35 horas a la semana, se fija la jornada mixta, en el punto medio de 37 horas y medias semanales.

Siendo Venezuela, el país con la mayor reserva de petróleo del mundo, vemos la existencia de reducción de personal, inestabilidad en los empleos, reducciones en la sindicalización, menos celebraciones de contratos colectivos, falta de materia prima, escasez en los servicios, bajos índices de producción, reducción en las divisas para importar, salarios insuficientes, empleos precarios, crecimiento de contratos a tiempo determinado, entre otros.

Por medio de la reducción de la jornada de trabajo se le permite al empresario, por sí o por medio de apoderado o representante legal, ajustar la jornada de trabajo, sin tomar en cuenta las necesidades de la empresa, ni las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, interrumpiendo de esta manera una parte de su prestación de servicios. La decisión de reducir la jornada de trabajo debe ser adoptada

por el empresario por mandato de Ley y de obligatorio cumplimiento, no porque existan probadas razones que lo justifiquen, cuya consecuencia en la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, de forma directa afecta a la vida del trabajador, como puede ser el cambio de jornada, horario.

Consecuentemente, el empresario ajusta el volumen de trabajo, dando respuesta a una situación empresarial negativa sobrevenida. Por lo tanto, estas medidas representan cambios negativos, así como también procedimentalmente.

Mediante esta reducción de obligatorio cumplimiento se limita la aplicación del Ius Variandi; terminología asociada con “modificación” o “variación” de las condiciones de trabajo y se ha definido como:... “el derecho que tiene el Patrono para modificar legítimamente, en forma unilateral (sin consentimiento del trabajador) las condiciones no esenciales de la relación laboral, en el efectivo ejercicio de sus potestades de mando, de dirección, de organización, de fiscalización y de disciplina...”

Los empresarios han enfrentado grandes dificultades en las Inspectorías en la adecuación de la Jornada Laboral, al momento de tramitar los cambios de la jornada de trabajo, debido a la diversidad de requisitos que exigen. Cada Inspectoría solicita requisitos distintos, esto pareciera estar acorde con la zona o con la discrecionalidad del Inspector, dificultándose así la tramitación, ofreciendo respuestas tardías y en el peor de los casos todavía no se han obtenido respuestas a través del correo electrónico. También se estableció una sanción de treinta (30) Unidades Tributarias (UT) por incumplimiento de la Ley por cada trabajador expuesto.

Así como también se ha observado el progresivo decaimiento del aparato productivo en nuestro país, lamentablemente no estamos produciendo, “estamos importando alrededor del 60 por ciento de los productos primarios, existe paralización total de un país que sólo importa”, tal como lo señaló recientemente el Vicepresidente de Fedecámaras.

Por lo anteriormente planteado por la Autora, surge la necesidad de realizar este trabajo de grado, tomando como objeto de estudio, la entidad de trabajo que también se ha visto afectada por la implementación de la reducción de la jornada laboral, que impide a las empresas privadas incrementar la producción de bienes y servicios, debido al aumento en los costos de operaciones, las contribuciones especiales y aumento en la contabilidad de costos, lo cual repercute en los precios de los productos y servicios que ofrecen a los consumidores, los que a su vez, están controlados por el Estado, a través de la Ley de Precios Justos. Existe una contracción de ofertas en la economía, hay una disminución de la producción nacional, no hay incentivos para la producción, es sumamente costoso producir en el país, se han reducido las divisas para importar, le sumamos la inflación que en el año 2014 ha cerrado en un 76 por ciento y que los costos son elevados en comparación con las ganancias que también es regulada por la Ley de Costos y Precios Justos es de un 30 por ciento, la cual para los empresarios no es conveniente ni suficiente para sufragar los costos, no es rentable producir en este país con estos márgenes de ganancia.

¿Será la reducción de la jornada causante del aumento en la estructura de costos de las empresas?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General: Analizar la Reducción de la Jornada Laboral diurna en las Entidades de Trabajo. Caso de Estudio: Pyme del Sector Industrial, Químicos y Explosivos, del Estado Carabobo.

Objetivos Específicos:

- 1.- Examinar el marco normativo regulatorio que contempla lo referido a la jornada laboral.
- 2.- Estudiar el impacto económico y social de la reducción de la jornada laboral diurna en las entidades de trabajo.
- 3.- Indicar las condiciones y medio ambiente de trabajo surgidas con la reducción de la jornada laboral diurna en las entidades de trabajo.

Justificación:

Es de gran importancia esta investigación, porque se analizó un tema actual y novedoso en nuestra Legislación Laboral, como lo es la reducción en la jornada laboral, figura ésta que ha restado estabilidad al mercado laboral y reducido las inversiones en diversos sectores de la economía, así como otros factores tales como: el hostigamiento al empresario y el intervencionismo constante del Estado en las Entidades de Trabajo Privadas.

Conviene darnos cuenta de esta problemática que se está presentando actualmente en nuestro país y tomar los correctivos necesarios, se puede señalar que existe un grave descenso en el aparato productivo, donde han cerrado innumerables empresas, generándose desempleo, que para nadie es un secreto que estas cifras se ven maquilladas por el Instituto Nacional de Estadística. También la gran cantidad de impuestos con los que se deben cumplir, generando de esta manera tantas limitaciones, que hemos llegado al nivel de que producimos menos y ganamos menos.

También se pudo observar alarmantes cifras de desempleo, el crecimiento en el empleo informal, trastornos en el movimiento sindical, falta de inversión, cierre de

muchas empresas, los salarios no alcanzan debido a la devaluación de la moneda y el alto porcentaje de inflación existente en el país.

Las entidades de trabajo pequeñas han cerrado en virtud de que no hay ventas, y la base no da ni para cancelar tantos impuestos, ni para cancelarle al personal y mucho menos si el local donde se labora es alquilado. Las entidades de trabajo grandes se han visto afectadas por la falta de materia prima, también han tenido que cerrar sus puertas, otras han sido expropiadas donde luego de este procedimiento laboran por unos meses y también desaparecen del mercado y por último las que retiran sus inversiones en el país.

Existe un constante deterioro en nuestro país en cuanto a la productividad, por políticas erradas y desacertadas en destruir el capitalismo, en acabar con el más fuerte, creando una influencia y un impacto negativo en las empresas y por ende en el sistema económico del mismo, afectando al factor que integra a la misma empresa como es el trabajo.

Es relevante recalcar que en una economía débil y con permanente intervención del Estado, con Normas Laborales demasiado Protectoras, inhiben la libertad de la empresa y la mantienen en un peligro latente de desaparición y desestiman la actividad económica, no creo que sea este precisamente el camino hacia la prosperidad.

Es lamentable todo esto que está sucediendo, se necesita trabajar, producir, no podemos depender del Estado, de esta manera no vamos a crecer como país, grandes potencias ocupan el lugar que posicionan hoy en día y no ha sido precisamente por dejar de trabajar, ni porque se han implementado estas políticas, surgen con fuerza las ciudades, y las grandes urbes, que compiten entre ellas para atraer capital, talento y el turismo. Tenemos todavía capital humano con gran inteligencia que aún confían en este país, lamentablemente ya muchos han tenido que abandonarlo porque se ven desvanecidas sus esperanzas y sueños.

Es importante informar al colectivo, a los trabajadores y empresarios que este mandato de Ley, de nuestro ordenamiento jurídico introduce elevados costos que afectan desfavorablemente a la rentabilidad y sostenibilidad de los activos invertidos y al propio proceso económico productivo generador de riquezas.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la Investigación

Las grandes fábricas durante la Revolución Industrial transformaron la vida laboral tradicional imponiendo largas jornadas de trabajo, donde el trabajo infantil era común, no se aplicaba regulación alguna y las condiciones de trabajo deterioraban la salud, el bienestar y la moral de los trabajadores. La jornada de las ocho horas hace referencia a la reivindicación del movimiento obrero por la reducción de la jornada laboral y el establecimiento de las ocho horas de trabajo diarias y cuarenta y ocho horas semanales, las cuales según Robert Owen comprendían 8 horas para trabajar 8 horas para vivir y 8 horas para dormir, conocido como el movimiento de la Jornada Reducida, que tuvo su origen en las penosas condiciones de trabajo de la Revolución Industrial a mediados del siglo XVIII. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, aprobó el Convenio N°1 de la Jornada de las ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales en las Industrias, desde este instante se tiene a la Jornada de Trabajo como figura jurídica a nivel mundial, cabe destacar que éste Convenio fue ratificado por Venezuela. Otros Convenios ratificados por nuestro país son: Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 Número 14, Relativo a la aplicación del descanso semanal en las empresas industriales y el Convenio 153 sobre la Duración del Trabajo y Períodos de descanso (transporte por carretera) de 1979.

En nuestro país a través de la Ley de Talleres y Establecimientos Públicos se da a conocer por medio de sus disposiciones una jornada diaria de ocho horas y media, la cual era prorrogable por convenios entre las partes, el descanso era obligatorio. La Ley del Trabajo de 1928, establecía la jornada de trabajo de nueve horas diarias. En Mayo de 2012 la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores

(LOTTT) señala que la jornada laboral será de cinco días, dos días de descanso, cuarenta horas semanales, anteriormente era de seis días a la semana, un día de descanso, cuarenta y cuatro horas semanales.

En la Constitución de Venezuela de 1961, en el Artículo 86° “La ley limita la duración máxima de la jornada de trabajo. Salvo las excepciones que se provean, la duración normal del trabajo no excederá de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho semanales, y la del trabajo nocturno, en los casos en que se permita, no exceder de siete horas diarias ni de cuarenta y dos semanales. Todos los trabajadores disfrutarán de descanso semanal remunerado y de vacaciones pagadas en conformidad con la ley. Se propenderá a la progresiva disminución de la jornada, dentro del interés social y en el ámbito que se determine, y se dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre”.

Cabe destacar que en nuestro país a través del plan de contingencia eléctrica, se aplicó mediante el Decreto Número 2.360, reducción de jornada a los trabajadores del sector público, que comprendía desde el 23 de junio de 2016 hasta el 8 de julio de 2016, se laboraba de 8:00am a 1:00pm.

Harriet Conde Pérez. Universidad de Carabobo, Marzo de 2003. Reducción de la Jornada de Trabajo establecida en el Texto Constitucional Vigente en el Aparato Productivo del Municipio Valencia, Estado Carabobo.

“El objetivo fundamental de la investigación fue determinar el impacto socio laboral, económico y jurídico de la reducción de la jornada de trabajo establecida en el texto constitucional vigente, en el aparato productivo del Municipio Valencia, Estado Carabobo. La reducción de la Jornada Laboral incide en el aumento de los costos de producción en las empresas, así como, en el aumento de despidos justificados e injustificados generando desempleo lo que acarrea grandes consecuencias económicas en una posible recuperación del sector productivo del municipio valencia. Con respecto a las repercusiones socio económicas y jurídicas se pudo determinar que

las relaciones de trabajo no pueden tener rango constitucional, sino estar comprendidas dentro de las leyes especiales que permitan la mayor flexibilización de los acuerdos entre los patronos y los trabajadores ya que, con la reducción de la jornada de trabajo traerá como consecuencia, más rigidez en las relaciones laborales e imposición de trabajar horas extraordinarias, ocasionando a los trabajadores de turnos rotativos cansancio físico mental, enfermedades debido al desgaste que sufre el cuerpo humano por no gozar de tiempo libre para descansar. Por último referido al mejoramiento profesional, educativo, cultural y socioeconómico de los trabajadores, ni los entes gubernamentales ni empresariales cumplen cabalmente con las exigencias estipuladas en las leyes para crear centros de salud, recreativos, deportivos y culturales que le permitan el pleno desarrollo y disfrute tanto de ellos como de su entorno familiar”.

Por lo tanto, el tema concuerda con los objetivos y la problemática planteada a nivel empresarial.

Jorge Alejandro Suárez Sarmiento, Universidad Dr. Rafael Bellosó Chacín, 24 de noviembre de 2012. Tendencia de la reducción de la jornada de trabajo en el sistema venezolano frente al modelo español.

“La presente investigación se centra en el estudio del avance y evolución histórica de la reducción de la jornada de trabajo, tanto en España como en Venezuela. A la vez, se pretende analizar la doctrina y los procedimientos regulatorios establecidos en ambos países, por medio del derecho comparado, para la obtención de valiosa información pertinente en el área del Derecho del Trabajo.

La experiencia española es amplia sobre la reducción de la jornada de trabajo y a evolucionado al punto que el trabajador puede, a modus propio, reducirse su jornada a través de un mecanismo legal, sin que el patrono pueda oponerse a dicho procedimiento, siempre que cumpla con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, pudiendo así trabajar al día un promedio de 6 horas. En Venezuela, con

la aprobación de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), se disminuyó el monto máximo de horas semanales de 44 a 40, cumpliendo así con el mandato constitucional establecido en el artículo 90 de la Carta Magna de 1999, propiciando así condiciones en la que se reduzca la jornada de trabajo, para el beneficio social, cultural, físico y psicológico de los trabajadores.

La actual problemática económica mundial amerita, en la gran mayoría de los casos, que el ciudadano común se vea obligado a desempeñar varios trabajos para poder adquirir los recursos necesarios que le permita vivir dignamente.

La globalización y la competitividad también generan condiciones propias al mercado laboral, en detrimento de su estabilidad emocional y psicológica, por lo que aparece en escena la tendencia sobre la reducción de la jornada laboral en una gran cantidad de países, tanto miembros de la comunidad europea como latinoamericana. Esta reducción le debe permitir al trabajador disponer de tiempo libre para esparcimiento y compartir en familia, simultáneamente con el cumplimiento de sus funciones laborales.

Al realizar un análisis del efecto de la reducción de la jornada laboral en la mejora de la calidad de vida de los trabajadores españoles, la principal consideración positiva estriba en la obligación de atender y prestar auxilio a aquellos familiares que dependan de él. Con dicha reducción se complementa la necesidad de descanso físico y psicológico que requiere todo trabajador, así como también le permite dedicar tiempo para mejorar su formación académica y afrontar los retos profesionales del mercado laboral. Otro aspecto positivo a considerar es la creación de nuevos puestos de trabajo, puesto que generan ofertas de empleo para nuevos trabajadores.

Pasando a considerar la contraparte negativa, el primer aspecto de análisis lo representa el hecho de los ingresos económicos de los trabajadores luego de aplicar una reducción de la jornada laboral. La reducción de la jornada diaria conlleva consigo una disminución del salario devengado por el trabajador. En tiempos de crisis, esta pérdida del poder adquisitivo de la masa laboral es indudablemente perjudicial para los trabajadores y sus familias. Desde el punto de vista empresarial, el aspecto argumentado es el referido a la afectación y sostenimiento de

la empresa. Algunas compañías no consiguen la fórmula para mantener personal con horario reducido y contratar más trabajadores que ejecuten las labores productivas, decidiendo declararse en quiebra para generar un caos que no siempre es la mejor salida a ésta situación. Sin embargo, el gobierno español ha brindado apoyo a las empresas que han sucumbido ante tal hecho, facilitando incluso programas de crédito industrial, lo que se ha convertido en otra carga económica que el Estado lleva bajo su responsabilidad.

Por lo tanto, el tema concuerda con los objetivos y la problemática planteada a nivel empresarial.

Bases Teórica

Capacidad Económica del Empleador

En efecto según el Principio reconocido por la Doctrina del Derecho al Trabajo, es únicamente el Empleador quien asume el riesgo de empresa, por aplicación de este principio el empleador estará obligado a remunerar las horas de trabajo regulares haya o no haya trabajo para dar al asalariado quien por su parte completa su obligación laboral mediante la puesta a disposición de su fuerza de trabajo, haya o no haya prestado efectivamente sus tareas.

Es lo que se conoce como el Principio de Unidad Económica, que en el ámbito laboral implica una solidaridad pasiva o corresponsabilidad por parte de las personas naturales o jurídicas, que conforman esa unidad, que deben asumir las obligaciones contractuales contraídas, respecto al trabajador.

Aspectos económicos, obligaciones que deben cumplir los patronos derivadas de la relación de trabajo por ordenamiento legal.

Aparte de las obligaciones laborales que el patrono debe cumplir como lo son: pagar las vacaciones, utilidades, salario mínimo, debe cumplir también con: Número de Identificación Laboral (NIL), Número de Aportante en el Instituto de Capacitación y Educación Socialista (INCES), Solvencia y Actualización de Datos cada dos años en el Instituto de Capacitación y Educación Socialista (INCES), Afiliación en el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) y Solvencia, Afiliación en el Fondo de Ahorro Obligatorio para la Vivienda (FAOV) y Solvencia, Solvencia Laboral, Inscripción en las Agencias de Empleo y Solvencias, entidades estas adscritas al Ministerio del Trabajo, Impuesto sobre la Renta (ISRL), Impuestos Municipales, Visto Bueno Ambiental, Permiso de Bomberos, Cesta Tickets, Registro de Pequeñas y Medianas Empresas, Registro Único de Personas que Desarrollan Actividades Económicas (RUPDAE). Las entidades de trabajo también deben cumplir con lo establecido en la Gaceta Oficial del 07 de Mayo de 2015, N° 40.655, que resuelve regular el Registro Nacional de Entidades de Trabajo.

Para el ajuste de horarios es necesario que las empresas cumplan con una serie de requisitos fijados por las Inspectorías del Trabajo, tales como: El escrito debe estar dirigido al Inspector del Trabajo, el mismo deberá contener los datos de la entidad de trabajo, la identificación del representante legal, copias del Registro Mercantil, Número de Identificación Laboral (NIL), Régimen de Incorporación Fiscal (RIF), correo electrónico de la entidad de trabajo, copia de la cédula de identidad del representante legal y el poder que se le haya otorgado para actuar ante la Inspectoría. El horario debe incluir el tiempo de descanso y días libres. De acuerdo a la LOTTT, el patrono que no fije los anuncios relativos a la concesión de días y horas de descanso, o no los coloque en lugares visibles en la empresa, se le impondrá una multa no menor a 30 UT ni mayor a 60 UT. A quien infrinja las normas relativas a la

jornada laboral, trabajo nocturno o las disposiciones relativas a los días hábiles, se le impondrá una multa igual, no menor a 30 UT, ni mayor a 60 UT.

Por lo tanto, el Estado impone también una serie de contribuciones especiales a las entidades de trabajo, establecidas en diferentes Leyes, tales como:

*Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES), artículo 49, con cinco ó más trabajadores, están en la obligación de aportar el dos por ciento del total del salario normal, pagado a los trabajadores que les presten servicios.

*Ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat, artículo 30, El ahorro obligatorio de cada trabajadora o trabajador se registrará en una cuenta individual en este fondo y reflejará desde la fecha inicial de su Incorporación: 1. El aporte mensual en la cuenta de cada trabajadora o trabajador equivalente al tres por ciento (3%) de su salario integral, indicando por separado; los ahorros obligatorios del trabajador equivalentes a un tercio (1/3) del aporte mensual y los aportes obligatorios de los patronos a la cuenta de cada trabajador, equivalente a dos tercios (2/3) del aporte mensual.

*Ley Orgánica de Drogas, artículo 32, Las personas jurídicas privadas, consorcios y entes públicos con fines empresariales, que ocupen cincuenta trabajadores o trabajadoras, o más, están obligados a liquidar el equivalente al uno por ciento (1%) de su ganancia o utilidad en operaciones del ejercicio ante el Fondo Nacional Antidrogas, dentro de los sesenta días continuos contados a partir del cierre del ejercicio fiscal respectivo.

*Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación, artículo 26, las personas jurídicas privadas o públicas domiciliadas o no en la República que realicen actividades económicas en el Territorio Nacional, aportaran anualmente un porcentaje

de sus ingresos brutos, que van desde dos por ciento, hasta cero coma cinco por ciento de acuerdo a los casos taxativamente establecidos en la Ley.

*Ley Orgánica de Deporte, Actividad Física y Educación Física, artículo 68, el aporte a cargo de las empresas u otras organizaciones será del uno por ciento sobre la utilidad neta o ganancia contable anual, cuando ésta supere las veinte mil unidades tributarias (20.000 UT).

Impacto económico y social de la reducción de la jornada laboral diurna en las entidades de trabajo.

En cuanto al aspecto económico: El economista y profesor del Instituto de Estudios Superiores de Administración (IESA), Richard Obuchi, señala que las empresas no pueden calcular sus costos laborales porque desconocen que salario tendrá el empleado cuando se retire en el futuro, opina que sí se puede hacer tomando como referencia el índice de inflación. “Los incrementos que generalmente se dan son de porcentajes cercanos a la inflación, lo que permite prever los salarios”, comentó

Cabe destacar que las Pymes presentarán problemas para cumplir los compromisos laborales, los costos generados para las entidades de trabajo serían difíciles de cumplir, sobre todo para las pequeñas y medianas entidades de trabajo, traerían como resultado el empobrecimiento de las mismas y en el peor de los casos también el cierre, lo que traerá como resultado el fracaso temprano de entidades de trabajo por no poder cumplir con las cargas laborales.

Las horas extraordinarias serán canceladas con 50% de recargo, sobre el salario convenido para la jornada ordinaria, artículo 118 de la LOTTT. En cuanto al pago del día feriado y del día de descanso la legislación ordena que “cuando un trabajador

preste servicio en día feriado tendrá derecho al salario correspondiente a ese día y además al que le corresponda por razón del trabajo realizado, calculado con recargo de 50% sobre el salario normal”, artículo 120 de la LOTTT.

En cuanto al aspecto social: La reducción de la jornada laboral representa un aumento en la tasa del desempleo en virtud de la reducción de personal y de la informalidad que en los próximos años se elevará, debido a que los costos serían inmanejables para las Pymes, pocas podrían mantenerse operativas.

La reducción de la jornada implicará un alza adicional en los costos laborales se elevarían los costos de la nómina, en virtud de los despidos masivos, acrecentarán también los conflictos por reclamos laborales en las entidades de trabajo.

En virtud del continuo ascenso en los niveles de inflación, el salario no alcanza, al no haber un verdadero incentivo para trabajar y habiendo tantas dificultades económicas en las entidades de trabajo, donde se recortan los gastos y se mide en que se va a invertir, el talento joven emigra, busca oportunidades en otras partes, es lo que se conoce como fuga de talentos.

La intención de la LOTTT con las limitaciones de la jornada era que los empleadores contrataran una mayor cantidad de personal para poder cumplir con las nuevas regulaciones. Sin embargo, el efecto que ha ocurrido es que los empleadores han preferido sacrificar la producción y días de trabajo antes de contratar más personal.

Prácticamente, los trabajadores ahora tienen más días de descanso, menos productos en el mercado y menos lugares a los cuales asistir, porque la producción de los bienes de consumo ha disminuido y los locales comerciales ahora cierran más días.

Señalamientos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la jornada laboral, en cuanto a las condiciones de medio ambiente y trabajo

Comunicado de prensa, de la OIT, el 7 de junio de 2007, Titulado: Horas de trabajo en el mundo. Señala que, una de cada cinco personas en el mundo trabaja un número "excesivo" de horas: Nuevo estudio de la OIT analiza las horas de trabajo en más de 50 países Casi 100 años después de la adopción de la primera norma laboral internacional sobre el tema de la duración de la jornada, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que 600 millones de personas activas en el mundo, es decir, una de cada cinco, trabajan más de 48 horas a la semana, a menudo en busca de ingresos que les permitan llegar hasta fin de mes. *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.

Algunas de estas sugerencias son:

*Reducir las largas horas de trabajo para disminuir el riesgo de accidentes laborales y enfermedades y el costo que ocasionan a los trabajadores, a los empleadores y a la sociedad como un todo.

*Adoptar medidas relacionadas con las horas de trabajo que favorezcan la vida familiar, como flexibilidad en la jornada, licencias de emergencia por motivos familiares, y trabajo a tiempo parcial.

*Promover el desarrollo de trabajo a tiempo parcial de alta calidad, de acuerdo con las realidades nacionales y de acuerdo con los principios del Convenio de la OIT

sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (Núm. 175), que puede promover la igualdad de género.

*Adoptar un número reglamentario de horas que sea razonable y contribuya a elevar la productividad de las empresas, medidas para romper el círculo vicioso de largas jornadas y baja remuneración.

*Considerar medidas que permitan a los trabajadores dedicar más tiempo a sus familias y tener mayor influencia sobre sus horarios de trabajo, con la finalidad que más mujeres tengan acceso a trabajos formales.

En comunicado de prensa del 03 de octubre de 2014, la OIT señala bajo el siguiente título: Cinco razones para una semana laboral de cuatro días.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) destacó este viernes las ventajas de acortar la semana laboral de cinco a cuatro días. El experto de la OIT en asuntos relativos a las condiciones de empleo, Jon Messenger, señaló en un artículo que una de las primeras razones para impulsar esa medida se basa en que el exceso de trabajo es malo para la salud.

Subraya que el costo de largas horas de trabajo es asombroso en términos de las enfermedades que causa, incluidas las de tipo cardiovascular, los problemas gastrointestinales y reproductivos, las infecciones crónicas y problemas de salud mental, que pueden llevar incluso a la muerte.

Messenger también explica que una semana laboral más corta podría crear más empleos y de mejor calidad y cita como ejemplo la experiencia de Alemania y Corea, que redujeron la cantidad de horas de trabajo en vez de despedir a empleados en tiempos de crisis económica.

Otra razón se refiere a la creencia de que cuanto más se trabaja más se produce. El experto dice que menos horas de trabajo han demostrado que aumentan la motivación, disminuyen el ausentismo y reducen el riesgo de errores y accidentes.

Las dos últimas justificaciones para una jornada laboral de cuatro días se basan en los beneficios que eso tendría *para el medio ambiente, al reducir la huella del carbono*.

Además, se alude al hecho de que hace más felices a las personas, pues aquellas que trabajan demasiado tienen más conflictos, especialmente en el hogar, producto del estrés y la ansiedad.

Condiciones y medio ambiente de trabajo

De acuerdo a la sanción prevista en el numeral 4 del artículo 120 de la LOPCYMAT, se incrementan los costos ya que establece la imposición de multas que van de 76 a 100 unidades tributarias por cada trabajador que labore horas extras sin permiso y por encima del límite legal.

Laborar horas extras implica un incremento económico, y riesgos en cuanto a la salud, seguridad, ya que son mayores las probabilidades de que los trabajadores estén propensos a sufrir accidentes originados por cansancio, estos accidentes acarrearían indemnizaciones económicas correspondientes y responsabilidades penales a los empleadores responsables de acuerdo al caso en específico.

El artículo 178 de la LOTTT señala que son horas extraordinarias las que se laboran fuera de la jornada ordinaria de trabajo, son de carácter eventual o accidental para atender imprevistos o trabajos de emergencia. La duración del trabajo en horas extraordinarias no podrá exceder 10 horas semanales ni más de 100 por año.

Se conseguirá prolongar la duración normal de la jornada de trabajo, según el artículo 179 de la LOTTT, previa autorización de la Inspectoría del Trabajo por trabajos preparatorios o complementarios que deban ejecutarse necesariamente fuera de los límites señalados al trabajo general, por razones técnicas que no pueden interrumpirse a voluntad o tienen que llevarse a cabo para evitar el deterioro de las materias o de los productos o comprometer el resultado del trabajo, también por trabajos indispensables para coordinar la labor de dos equipos que se relevan o exigidos por la elaboración de inventarios y balances, vencimientos, liquidaciones, finiquitos y cuentas, entre otros.

El recargo normal por el trabajo realizado en horas extras es de 50% del valor de la hora (Art. 118 LOTTT). Sin embargo, si las horas extras son trabajadas sin el permiso de la inspectoría el recargo es del 100% del valor de la hora normal de trabajo (Art. 182 LOTTT último párrafo). Esto significa que si una persona gana 10 bolívares la hora, y trabaja una hora extra, se le deberá pagar 15 bolívares la hora, pero si además esa hora no ha sido autorizada por la inspectoría del trabajo se le deberá pagar 20 bolívares por hora.

Bases Legales.

INSTRUMENTO LEGAL	ARTÍCULOS	ALCANCE
Constitución Nacional	90	Jornada Laboral.
Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores.	168	Definición de Jornada.
Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores.	169	Horas de descanso y alimentación.

Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores.	170	Descansos y alimentación en comedores del patrono o de la patrona.
Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores.	171	Imputación a la jornada del tiempo de transporte.
Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores.	172	Jornada parcial.
Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores.	173	Límites de la Jornada de Trabajo.
Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores.	174	Progresiva disminución de la jornada de trabajo.
Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores.	175	Horarios Especiales o Convenidos.
Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores.	176	Horarios de Trabajo o Continuos.
Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores.	177	Jornadas de Trabajo Inferiores por motivos de salud y seguridad en el trabajo.
Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores.	178	Definición y límites de horas extraordinarias.
Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores.	179	Excepción a la prolongación de la jornada de trabajo
Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores.	180	Prolongación de Jornada en casos de accidentes y urgencias.

Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores.	181	Prolongación de Jornada por interrupciones colectivas del trabajo.
Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores.	182	Autorización de horas extraordinarias.
Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores.	183	Registro de horas extraordinarias.
Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores.	184	Días hábiles y días feriados.
Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores.	185	Excepción a la suspensión de labores en días feriados.
Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores.	186	Aplicación restrictiva de las excepciones.
Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores.	187	Días feriados regionales.
Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores.	188	Descanso compensatorio.
Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y los Trabajadores, sobre el tiempo de trabajo.	1	Obligación de anunciar los horarios de trabajo.

Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y los Trabajadores, sobre el tiempo de trabajo	2	Jornada Ordinaria.
Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y los Trabajadores, sobre el tiempo de trabajo	3	Jornada a tiempo parcial.
Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y los Trabajadores, sobre el tiempo de trabajo	4	Limitación a la prolongación de jornada.
Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y los Trabajadores, sobre el tiempo de trabajo	5	Trabajos preparatorios y complementarios.
Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y los Trabajadores, sobre el tiempo de trabajo	6	Entidades de trabajo sometidas a oscilaciones de temporada.

Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y los Trabajadores, sobre el tiempo de trabajo	7	Trabajo continuo y por turnos.
Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y los Trabajadores, sobre el tiempo de trabajo	8	Horarios especiales o convenidos por acuerdo entre patrono o patrona y trabajador o trabajadora.
Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y los Trabajadores, sobre el tiempo de trabajo	9	Interrupción colectiva de trabajo.
Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y los Trabajadores, sobre el tiempo de trabajo	10	Permiso para trabajar horas extraordinarias.
Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y los Trabajadores, sobre el tiempo de trabajo	11	Modificación de los límites de las horas extraordinarias

Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y los Trabajadores, sobre el tiempo de trabajo	12	Tiempo para el descanso y la alimentación.
Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y los Trabajadores, sobre el tiempo de trabajo	13	Descanso semanal
Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y los Trabajadores, sobre el tiempo de trabajo	14	Descanso compensatorio.
Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y los Trabajadores, sobre el tiempo de trabajo	15	Jornada de Trabajo ordinaria en día feriado.
Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y los Trabajadores, sobre el tiempo de trabajo	16	Coincidencia de días feriados.

Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y los Trabajadores, sobre el tiempo de trabajo	17	Excepción a la suspensión de labores en días feriados por razones de interés público.
Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y los Trabajadores, sobre el tiempo de trabajo	18	Excepción a la suspensión de labores en días feriados por razones técnicas.
Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y los Trabajadores, sobre el tiempo de trabajo	19	Excepción a la suspensión de labores en días feriados por circunstancias eventuales.

Definición Términos

Jornada: La Real Academia Española la define como, tiempo de duración del trabajo diario.

Faena: Trabajo, labor. La Real Academia Española la define como, cosa que se ha de hacer.

Disminuir: v.t. Reducir. La Real Academia Española la define como, hacer menor la extensión, la intensidad o el número de algo.

Laboral: El término laboral también tiene su origen en el latín. Proviene del sustantivo labor, laboris que significa fatiga, esfuerzo, trabajo, actividad, raíz sobre la cual se suma el sufijo alis (relación de pertenencia). Su concepto es lo perteneciente o relativo al trabajo.

Entidad de trabajo: Lugar en el cual se desempeñan los trabajadores o las trabajadoras, sea lugar de trabajo, empresa, faena, obra, explotación, o cualesquiera otras.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Tipo de Investigación

La investigación de campo, la cual es entendida “por el análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo. Los datos de interés son recogidos en forma directa de la realidad; en este sentido se trata de investigaciones a partir de datos originales o primarios. Sin embargo, se aceptan también estudios sobre datos censales o muestrales no recogidos por el estudiante, siempre y cuando se utilicen los registros originales con los datos no agregados; cuando se trate de estudios que impliquen la construcción o uso de series históricas y, en general, la recolección y organización de datos publicados para su análisis mediante procedimientos estadísticos, modelos matemáticos, econométricos o de otro tipo” (UPEL, 2006).

En atención a esto, el diseño escogido por la investigadora es de campo con carácter exploratorio –descriptivo, orientada al estudio de la reducción de la jornada laboral en las entidades de trabajo, se recolectó datos directamente de la realidad, donde ocurren los hechos, siendo imprescindible hacer uso de la Investigación Documental, recopilando información de diversas fuentes.

Es de tipo exploratorio por cuanto se efectuó sobre un tema poco estudiado en el Ordenamiento Jurídico Venezolano Vigente.

Población y muestra o Unidad de Investigación

Población: La investigación se realiza a la población Pyme del sector industrial químicos y explosivos, siendo ellos parte de la estructura del objeto de estudio, a lo cual cada uno aporta sus respuestas a lo propuesto.

Muestra: Trabajadores de la Pyme del sector industrial, químicos y explosivos. (Dos Patronos y Seis Trabajadores).

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

En esta sección se definen todas las técnicas desplegadas por la investigadora para recolectar la información necesaria acerca del problema, a su vez, contribuye a la obtención de resultados que permiten el planteamiento de las soluciones idóneas ante la situación problemática.

Técnicas

El método básico que se utiliza para la investigación es la encuesta.

Instrumentos

Cuestionario (elaborado de diez preguntas el cual se aplica a la muestra seleccionada).

Validez y Confiabilidad

Validez: Es la capacidad que posee un instrumento para medir los resultados de lo que se pretende, con propiedad. Se valida el Instrumento a través de los resultados, no el instrumento por sí sólo o por la técnica a través de la cual se aplicó.

Confiabilidad: Es la capacidad del Instrumento de registrar los mismo resultados en distintas ocasiones, bajo las mismas condiciones y sobre la misma selección de muestreo.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Una vez aplicado el instrumento de recolección de datos a fin de analizar la Reducción de la jornada laboral diurna en las entidades de trabajo, se procedió a realizar el registro de la información recopilada haciendo uso de la técnica de la encuesta a través del instrumento cuestionario conformado por diez preguntas.

En éste sentido se aplicó el instrumento de la encuesta a la muestra seleccionada que estuvo conformada por Trabajadores de la Pyme del sector industrial, químicos y explosivos. (Dos Patronos y Seis Trabajadores), con un instrumento sencillo y único para todos los encuestados, sin interacción por parte de la investigadora para garantizar la objetividad en la información recibida. El instrumento va orientado a evaluar la percepción del trabajador y el patrono.

Las preguntas fueron redactadas de una manera simple y sencilla con la finalidad de facilitar la comprensión y obtener los resultados con mayor claridad a través de respuestas alternativas por medio de una escala que fue desde Si, No, Determinado, Indeterminado, Se Eleva, Se Disminuye, la cual permitió su posterior diseño gráfico.

Pregunta N° 1.) ¿Cumple ésta entidad de trabajo con la adecuación de la jornada laboral?

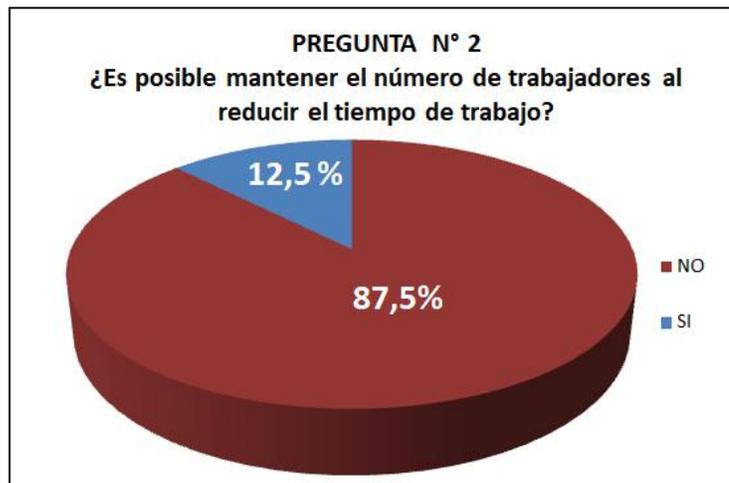
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PONDERACIÓN (%)
Si	8	100
No	0	0
TOTAL	8	100



Análisis: Se puede apreciar en el cuadro y en el gráfico de la pregunta N° 1, que la totalidad de la muestra (100 %) manifestó que si cumple la entidad de trabajo con la adecuación de la jornada laboral. De acuerdo al resultado obtenido se puede inferir que el acatamiento de la entidad de trabajo en la adecuación de la jornada laboral es absoluto, evidenciando así el fiel cumplimiento al Ordenamiento Jurídico Vigente.

Pregunta N° 2,) ¿Es posible mantener el número de trabajadores al reducir el tiempo de trabajo?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PONDERACIÓN (%)
No	7	87,5
Si	1	12,5
TOTAL	8	100



Análisis: Tal como indican los resultados del cuadro y la gráfica de la pregunta N° 2, se puede apreciar que una porción muy significativa, el 87,5 % del grupo de muestreo manifestó que no es posible mantener el número de trabajadores al reducir el tiempo de trabajo, a diferencia del resto de los encuestados quienes manifestaron lo contrario.

Pregunta N° 3.) ¿Ha contratado usted personal tiempo determinado o indeterminado?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PONDERACIÓN (%)
Determinado	8	100
Indeterminado	0	0
TOTAL	8	100



Análisis: Tal como se puede apreciar en el cuadro y en la gráfica de la pregunta N° 3, se obtuvo que la totalidad de la muestra, es decir, el 100 % manifestó que ha realizado la contratación del personal a tiempo determinado, concluyendo la prestación del servicio al tiempo convenido, cumpliendo así ésta entidad de trabajo con una de las modalidades de contrato que establecidas en la Ley.

Pregunta N° 4.) ¿Cree usted que se disminuye o se eleva el desempleo?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PONDERACIÓN (%)
Disminuye	0	0
Eleva	8	100
TOTAL	8	100



Análisis: Del resultado del cuadro y de la gráfica de la pregunta N° 4 se puede inferir que la totalidad del grupo de encuestados manifestó que el desempleo se eleva con la reducción de la jornada laboral, generando así un resultado altamente negativo con respecto al Derecho que tenemos todos al Trabajo, produciéndose así un ascenso de las formas atípicas de empleo, informales o temporales, careciendo de representación y el desconocimiento de sus derechos laborales. Se puede destacar que coincide con el informe de estadística de la OIT sobre las perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2019 – 2020, cuya proyección del desempleo en el mundo es de 172,5 % millón y en Venezuela es de 9,1 %, tomando en cuenta para su cálculo las tasas de desempleo y el crecimiento del PIB.

Pregunta N° 5.) ¿Se ha visto afectado los márgenes de ganancia de la entidad de trabajo?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PONDERACIÓN (%)
No	1	12,5
Si	7	87,5
TOTAL	8	100



Análisis: Tal como se evidencia en el cuadro y en la gráfica de la pregunta N° 5, se puede determinar que los márgenes de ganancia de la entidad de trabajo se han visto afectados por el 87,5% con respecto a la reducción de la Jornada Laboral, es decir, que se ha reducido a un nivel porcentual bastante elevado a nivel de ganancias, siendo estas significativamente bajas.

Pregunta N° 6.) ¿Se han incrementado los costos laborales en la entidad de trabajo?

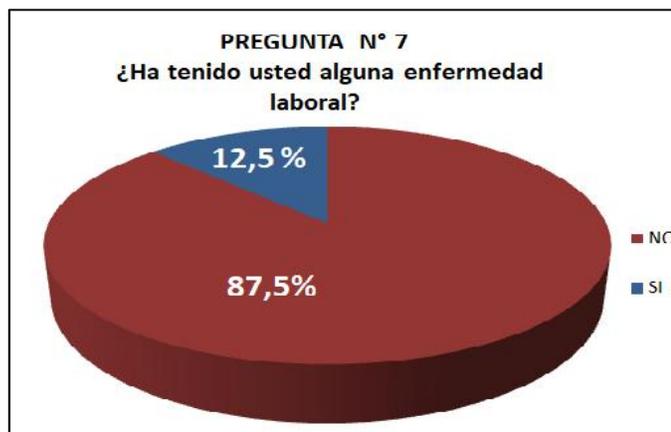
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PONDERACIÓN (%)
Si	8	100
No	0	0
TOTAL	8	100



Análisis: Tal como se puede apreciar en el cuadro y en la gráfica anterior, los resultados indican que la totalidad de los entrevistados manifestaron que se incrementaron los costos laborales en la entidad de trabajo, lo que deriva en pérdidas significativas para la misma.

Pregunta N° 7.) ¿Han tenido ustedes alguna enfermedad laboral?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PONDERACIÓN (%)
No	7	87,5
Si	1	12,5
TOTAL	8	100



Análisis: Tal como se puede observar en el cuadro y en el gráfico de la pregunta N° 7, el 87,5 % de los encuestados manifestó no haber tenido alguna enfermedad laboral en la entidad de trabajo, garantizando ésta la salud a sus trabajadores como Derecho Humano fundamental.

Pregunta N° 8.) ¿Han disminuido los accidentes de trabajo por la reducción de la jornada laboral?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PONDERACIÓN (%)
Si	8	100
No	0	0
TOTAL	8	100



Análisis: Tal como se observa en el cuadro y en la gráfica de la pregunta N° 8, la totalidad del grupo de muestreo manifestó haber disminuido los accidentes de trabajo por la reducción de la jornada laboral, es decir, que el índice en lesiones es bajo, no hay costos humanos a pesar de que la actividad que ejercen es en un sector peligroso.

Pregunta N° 9.) ¿Se siente usted satisfecho con los dos días de descanso, ha logrado recrearse?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PONDERACIÓN (%)
Si	7	87,5
No	1	12,5
TOTAL	8	100



Análisis: Tal como se observa en el cuadro y en la gráfica anterior el 87,5 % de los encuestados manifestaron sentirse satisfechos con la disminución de la jornada diurna a un máximo semanal de 40 horas y dos días continuos de descanso a la semana. Quedando protegidos los trabajadores sobre las nuevas disposiciones de la jornada laboral.

Pregunta N° 10.) ¿Cuenta ésta entidad de trabajo con las condiciones necesarias de seguridad, salud y ambiente de trabajo adecuado para el trabajador?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PONDERACIÓN (%)
Si	7	87,5
No	1	12,5
TOTAL	8	100



Análisis: Tal como se observa en el cuadro y en la gráfica de la pregunta N° 10, el 87,5% del total encuestado manifestó que la entidad de trabajo si cuenta con las condiciones necesarias de seguridad, salud y ambiente de trabajo adecuado para el trabajador, como consecuencia se puede inferir que los patronos han cumplido con las obligaciones con sus trabajadores en cuanto a la prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo.

Conclusiones

La economía venezolana puede visualizarse cada vez más dependiente del petróleo, con niveles de inflación crónica, desabastecimiento, pérdidas sostenidas de fuentes de empleo productivo y bien remunerado, costos elevados que son mayores que las ganancias, se requiere de inyecciones constantes de recursos para cubrir déficits, ganancia de un 30% que no es conveniente ni suficiente para sufragar los costos, con la Ley de Precios Justos no es rentable producir en éste país y menos con el constante hostigamiento por parte del Estado a los empresarios, acosa, supervisa, sanciona, impone precios, centraliza, militariza, en definitiva el aparato productivo de éste país ha fracasado. La afiliación sindical ha disminuido y de negociar en forma colectiva, por el gran número de desempleados, la expansión constante al sector informal de la economía y la individualización de la fuerza de trabajo, perdiéndose así la capacidad de negociar, socavando las bases de las instituciones del pacto social y del sistema general de seguridad social, sin este instrumento no se pueden mejorar los ingresos, las condiciones de trabajo y mucho menos avanzar hacia la justicia social.

Muchas entidades de trabajo han cerrado en virtud de que no hay ventas, y la base no da ni para cancelar tantos impuestos, ni para cancelarle al personal y menos si el local donde se labora es alquilado. Las entidades de trabajo grandes se han visto afectadas por la falta de materia prima, también han tenido que cerrar sus puertas, otras han sido expropiadas donde luego de este procedimiento laboran por unos meses y también desaparecen del mercado y por último las que retiran sus inversiones en el país.

Existe un constante deterioro en Venezuela en cuanto a la productividad, por políticas erradas y desacertadas en destruir el capitalismo, en acabar con el más fuerte, creando una influencia y un impacto negativo en las empresas y por ende en el

sistema económico de nuestro país, afectando al factor que integra a la misma empresa como es el trabajo.

Con la reducción de la jornada laboral se puede constatar que mientras menos se trabaja menos se produce pero se generan unas ventajas como el aumento de la motivación, disminuye el ausentismo, se reduce el riesgo de accidentes de trabajo y de enfermedades.

Recomendaciones

Es importante informar al colectivo, a los trabajadores y empresarios que este mandato de Ley, introduce elevados costos que afectan desfavorablemente a la rentabilidad y sostenibilidad de los activos invertidos en las entidades de trabajo y al propio proceso económico productivo generador de riquezas.

Se recomienda que para la reducción de la jornada laboral, deben tomarse en cuenta razones de peso que en realidad justifiquen ésta modificación, porque la misma afecta a la vida del trabajador, y genera diversas consecuencias negativas a las entidades de trabajo.

Al igual que se recomienda el diálogo entre los interlocutores sociales, es decir, entre representantes del gobierno, empleadores y trabajadores para que diseñen conjuntamente normas de trabajo, políticas y programas, ajustadas a nuestra realidad social, a nuestras necesidades, respetando las Leyes existentes, el Derecho Comparado y los Convenios Internacionales ratificados por Venezuela en dicha materia. En el área laboral en nuestro país se ha vuelto una constante la violación repetitiva de los Convenios que la rigen y el tema de ésta investigación no ha sido excepción, ya que no se tomaron en cuenta los siguientes Convenios: Convenio N° 1 de la Organización Internacional del Trabajo: “Convenio por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales”.

Se sugiere el diálogo social que permitan los acuerdos beneficiosos para las partes involucradas.

ANEXO

ENCUESTA

- 1 ¿Cumple ésta entidad de trabajo con la adecuación de la jornada laboral?
- 2 ¿Es posible mantener el número de trabajadores al reducir el tiempo de trabajo?
- 3 ¿Ha contratado usted personal tiempo determinado o indeterminado?
- 4 ¿Cree usted que se disminuye o se eleva el desempleo?
- 5 ¿Se ha visto afectado los márgenes de ganancia de la entidad de trabajo?
- 6 ¿Se han incrementado los costos laborales en la entidad de trabajo?
- 7 ¿Han tenido ustedes alguna enfermedad laboral?
- 8 ¿Han disminuido los accidentes de trabajo por la reducción de la jornada laboral?
- 9 ¿Se siente usted satisfecho con los dos días de descanso, ha logrado recrearse?
- 10 ¿Cuenta ésta entidad de trabajo con las condiciones necesarias de seguridad, salud y ambiente de trabajo adecuado para el trabajador?

REFERENCIAS

Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial N°36.860, del 30 de diciembre de 1999. Almorca, C.A

Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación. Gaceta Oficial N° 6.151. 19 de Noviembre de 2014.

Decreto con Rango, valor y fuerza de Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista. 13 de Noviembre 2014.

Ley Orgánica de Drogas. Gaceta Oficial N° 37.510. 05 de Septiembre de 2010.

Ley de Deporte. Gaceta Oficial 39.741. 23 de Agosto de 2011.

Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores. Gaceta Oficial N° 39.908 del 24 de Abril de 2012. Gaceta Oficial 6.076 Ext. Del 7 de mayo de 2012. Producciones la Piedra, C.A.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. 30 de Junio de 2005.

Manual para la Elaboración de Trabajos de Grado. UPEL, 2006.

Reforma Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.889 del 31 de Julio de 2008.

Reglamento Parcial de Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Sobre el Tiempo de Trabajo. Gaceta Oficial N° 40.157, del 30 de Abril de 2013.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Virtual Disponible en:[www.ilo.org/global/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm) (Consulta: Abril 23, 2016).

Escuela de Gerencia (IESA). Retroactividad y jornada laboral son los puntos más sensibles de la LOTTT. Virtual Disponible en:www.iesa.edu.ve/inicio/2012/-abril-12/932-richard-obuchi-retroactividad-y-jornada-laboral-son-los-puntos-mas-sensibles-de-la-lot (Consulta: Abril 23, 2016).

Universidad de Carabobo. El impacto social de la reducción de la jornada de trabajo establecida en el texto Constitucional vigente en el aparato productivo del Municipio Valencia, Estado Carabobo. Virtual Disponible en: <http://www.bc.uc.edu.ve/produccionintelectual> (Consulta: Abril 23, 2016).