

24 de mayo de 2013

## Alerta a los Empleadores Venezolanos: Nuevo Reglamento Establece Requisitos Adicionales a la Jornada Laboral y Días de Descanso

Juan Carlos Varela

Desde el 7 de Mayo de 2013 los empleadores venezolanos están obligados a cumplir la nueva legislación laboral decretada hace un año bajo la figura de Reforma de la Ley del Trabajo venezolana y la cual se conoce como Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras<sup>1</sup> (LOTTT). La LOTTT estableció, entre otras disposiciones importantes, nuevas restricciones sobre la jornada laboral así como los días de descanso, concediendo el lapso de un año a los fines de su cumplimiento. Antes del vencimiento de dicho lapso, el nuevo Presidente venezolano, Nicolás Maduro Moros, aprobó en fecha 30 de abril de 2013 el nuevo Reglamento, el cual amplió dichas restricciones. Debido a estas nuevas restricciones, los empleadores deben implementar de forma inmediata cambios en sus políticas a los fines de cumplir plenamente con la nueva regulación laboral.

### Principales modificaciones sobre jornada laboral y días de descanso realizadas a la LOTTT por el nuevo Reglamento

#### *Jornada laboral y días de descanso*

Bajo la LOTTT la jornada laboral diaria está limitada a ocho horas y la jornada semanal a 40 horas, las cuales deben ser trabajadas en un período de cinco días con dos días de descanso continuos y obligatorios por semana. En el caso de la jornada nocturna (aquella que se labora entre las 7 p.m. y las 5 a.m.) la jornada diaria está limitada a siete horas y la jornada semanal a 35 debiendo ser compensada con un recargo de 30% sobre el salario convenido para la jornada diurna.

El nuevo Reglamento establece que los dos días de descanso continuos deben incluir el día domingo. Esta disposición requiere que necesariamente los días de descanso sean otorgados los días sábado y domingo o los días domingo y lunes.

El nuevo reglamento permite sólo dos excepciones a esta regla:

- **Empresas con actividades no susceptibles de interrupción. (Art. 185 de la LOTTT).** Mediante acuerdo privado entre el empleador y los trabajadores o el sindicato, uno de los días de descanso puede ser otorgado en día distinto al domingo en aquellas empresas cuyas operaciones no sean susceptibles de interrupción debido a razones de

<sup>1</sup> Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y los Trabajadores, Decreto No. 8.938, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, No. 6.076, el 7 de mayo de 2012.

interés público, razones técnicas, o circunstancias eventuales. No obstante, los dos días de descanso alternativos deben ser continuos. Las actividades que califican dentro de esta categoría son aquellas que prestan servicios a varias industrias las cuales incluyen telecomunicaciones, energía, asistencia médica y hospitalaria, farmacias, transporte público, hoteles, restaurantes, comida y entretenimiento.

- **Empresas de trabajo continuo. (Art. 176 de la LOTTT).** Uno de los dos días de descanso obligatorio puede ser concedido en día distinto al domingo y no requiere que sean continuos para aquellas compañías que deban operar durante 24 horas a través de turnos continuos. En caso que el trabajador deba laborar seis días a la semana deberá ser compensado con un día adicional de disfrute y pago de vacación por el día adicional trabajado.

En ambos casos excepcionales el trabajo prestado en día domingo deberá ser pagado con recargo.

### ***Restricciones para la jornada extraordinaria***

Bajo la LOTTT, las horas extraordinarias sólo pueden ser trabajadas previa autorización o mediante notificación posterior en caso de emergencia o circunstancias imprevistas. El nuevo Reglamento establece que el Ministerio del Trabajo puede modificar el límite de la jornada extraordinaria o autorizar el trabajo en horas extraordinarias en el caso de empleados que trabajen en el sector de la salud o que presten servicios esenciales en los cuales se requiera el trabajo extraordinario de forma regular debido a la naturaleza técnica o profesional especializada del trabajo. Los empleadores deben informar anualmente al Ministerio del Trabajo todas las horas extraordinarias laboradas por cada trabajador durante el año.

El Ministerio del Trabajo en consulta con las organizaciones sindicales correspondientes aprobará o negará la solicitud de modificación de la jornada extraordinaria dentro de las 48 horas siguientes a su recibo.

### ***Jornada extraordinaria semanal fluctuante permitida para varias industrias***

De conformidad con el artículo 6 del nuevo Reglamento, la jornada diaria puede extenderse a 10 horas cuando la jornada del trabajador fluctúe semanalmente debido a la naturaleza de las operaciones de la empresa y siempre que el número total de horas trabajadas durante un período de ocho semanas no exceda del promedio de horas trabajadas por el resto de los trabajadores. La jornada semanal fluctuante está permitida en aquellas industrias cuyo volumen de trabajo aumenta sustancialmente por razones estacionales o por temporadas durante el año. Generalmente son empresas dedicadas a actividades de turismo, agricultura o algún otro trabajo por temporada que califique dentro de la regulación.

La jornada extraordinaria semanal fluctuante puede ser autorizada si:

- La solicitud indica la identidad de los trabajadores que prestarán servicios en una determinada temporada;
- La convención colectiva del trabajo, en caso de haberla, autoriza tal modificación a la jornada ordinaria de trabajo;
- Los trabajadores no laboran más de dos temporadas durante el período de un año; y
- La jornada diaria se limita a 10 horas durante las cuales los trabajadores tendrán derecho a un período de una hora para comida y descanso

### ***Modificaciones especiales a la jornada diaria y semanal de trabajo***

El artículo 175 de la LOTTT permite modificaciones especiales a la jornada diaria y semanal de trabajo en circunstancias particulares y mediante acuerdo entre el empleador y el trabajador. No obstante dicho acuerdo:

- La jornada diaria está limitada a 11 horas durante las cuales el trabajador tendrá derecho a un período de una hora para comida y descanso;
- El trabajador tendrá derecho a dos días de descanso continuos por cada período de siete días; y
- El número total de horas trabajadas durante un período de ocho semanas no podrá exceder del promedio de 40 horas semanales.

El acuerdo privado debe ser presentado ante el Ministerio del Trabajo a los fines de su aprobación.

### *Períodos para comida y descanso*

Los trabajadores tienen derecho a un periodo para comida y descanso por cada cinco horas de trabajo. Este período puede dividirse en partes iguales mediante acuerdo privado entre el empleador y el trabajador.

### *Compensación por trabajo en día de descanso o feriado*

Cuando se labore durante uno o dos de los días de descanso obligatorio, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de ese mismo número de días de descanso durante la siguiente semana, adicional al número de días de descanso que fuesen obligatorios para esa semana siguiente. Si se presta servicio en día feriado, el trabajador tendrá derecho al recargo correspondiente aunque no podrá tomar ese día de descanso en cualquier otro día.

### *Requisito de publicación*

La jornada diaria de trabajo debe ser publicada de forma visible en el lugar de trabajo, indicando los días de descanso y los períodos para comida y descanso establecidos por la ley.

## **Recomendaciones finales**

Las compañías que operan en Venezuela o que tengan empleados prestando servicios en Venezuela podrían consultar con un abogado con conocimientos sobre derecho laboral a los fines de determinar si cumplen con estas nuevas disposiciones laborales. Como parte del esfuerzo por cumplir la normativa legal, los empleadores deben revisar sus políticas así como entrenar al personal encargado de nómina sobre las modificaciones a las disposiciones sobre la jornada de trabajo diaria y semanal. Tomando en cuenta que las nuevas disposiciones laborales entraron en vigencia el 7 de mayo de 2013, recomendamos que los empleadores soliciten asesoría legal lo más pronto posible a los fines de evitar sanciones.

[Juan Carlos Varela](#) es socio fundador de la Oficina de Littler Mendelson en Caracas, Venezuela, y Co-Presidente del Grupo de práctica para América Latina. Agradecimiento especial a [Geida D. Sanlate](#), abogado del Departamento de Manejo de Conocimientos ("Knowledge Management Department") de Littler, por su contribución al presente artículo. Si usted requiere información adicional, por favor contacte al abogado Juan Carlos Varela a [jcvarela@littler.com](mailto:jcvarela@littler.com) o su abogado de Littler al 1.888.Littler o [info@littler.com](mailto:info@littler.com).

