



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
INFORME FINAL CURSOS ESPECIALES DE GRADO**

**DESCRIBIR LOS ASPECTOS LEGALES Y PRACTICOS RELACIONADOS
CON LA ADAPTACION DE LA EMPRESA PRECA, S.A A LA NUEVA
JORNADA LABORAL**

Asesor:

Prof. Juan Carlos Hernández

Autores:

Br. Germaris, Fermin

C.I. 16.845.575

Br. Damarys, Coronado

C.I. 18.865.071

Trabajo de Grado, Modalidad Cursos Especiales de Grado Presentado como
Requisito Parcial para Optar al Título de Licenciado en Administración

Maturín, Febrero de 2013



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
INFORME FINAL CURSOS ESPECIALES DE GRADO**

**DESCRIBIR LOS ASPECTOS LEGALES Y PRACTICOS RELACIONADOS
CON LA ADAPTACION DE LA EMPRESA PRECA, S.A A LA NUEVA
JORNADA LABORAL.**

Acta de Aprobación

Presentado por:

Br. Germaris Fermín C.I 16.845.575

Br. Damaris Coronado C.I 18.865.071

Prof. Beatriz Vallejo
Jurado Académico

Prof. María Pacheco
Jurado Académico.

Prof. Juan Carlos Hernández
Asesor Académico.

RESOLUCIÓN

De acuerdo con el artículo 44 del reglamento de trabajo de grado de la Universidad de Oriente:

“Los trabajos de grado son propiedad de la universidad y solo podrán ser utilizados a otros fines con el consentimiento del consejo de núcleo respectivo, quien lo participa al Consejo Universitario”.



DEDICATORIA

Primeramente gracias a **Dios** por permitirme vivir respirar y darme la capacidad de resolver los problemas siempre de la mano de él, gracias por cada día, por el entendimiento y sabiduría que me da para estudiar y superarme en el ámbito profesional, por despertar la fuerza y la fe para culminar mis estudios.

A mis queridos padres, por estar siempre allí a mi lado, por apoyarme, ayudarme y corregirme en cada momento de mi vida, y de alguna manera haciéndome ver y entender que si se puede, lograr cada una de nuestras metas con amor, esfuerzo y dedicación.

A mis hermanos, por su apoyo en cada uno de los momentos difíciles y por estar allí cuando más los necesite, por su protección y enseñanza dejando ver que nada como el trabajo en familia y quienes nunca dudaron que lograría una meta más.

A mí adorado esposo, quien me brindo su amor, su cariño, su apoyo constante y comprensión en todo el tiempo que hemos compartido juntos.

Gracias a mis compañeros de estudios, en especial a mi compañera de Cursos Especiales de Grado **Germaris Fermín** por ayudarme y estar siempre allí cuando la necesite.

Damarys Coronado

AGRADECIMIENTO

A nuestra gran casa de estudios, **La Universidad de Oriente**, por brindarnos la oportunidad de formarnos dentro de ella y ser profesionales.

A nuestros profesores, por su gran humildad, dedicación, paciencia, orientación y tantos conocimientos ofrecidos.

A los profesores de Cursos Especiales de Grado Lcda. María Pacheco y Lcda. Beatriz Vallejo por ayudarnos y orientarnos y en especial a nuestro asesor académico Lcdo. Juan Carlos Hernández por encaminarnos en nuestro trabajo de investigación, por brindarnos sus conocimientos, asesorarnos y sobre todo tener tanta paciencia con nosotras.

A todos aquellas personas que de una u otra forma estuvieron presente en nuestro camino para alcanzar tan anhelado sueño.

Damarys Coronado

DEDICATORIA

Principalmente gracias a **Dios**, por darme la vida, guiar mis pasos, darme el entendimiento y la sabiduría para superarme en el ámbito profesional.

A mis queridos padres, para quienes no basta es este cortó párrafo, los que con su fortaleza me enseñaron el camino correcto, brindándome el apoyo y los consejos necesarios. Este trabajo es suyo. Este es el resultado de su esfuerzo.

A mis hermanos, por haberme apoyado y aconsejado en todo momento.

A mi adorado esposo, por soportar tantas presiones y apoyarme en los buenos y malos momentos que hemos pasados juntos.

Gracias a mis compañeros de estudios, en especial a mi compañera de Cursos Especiales de Grado **Damaris Coronado** por ayudarme y estar siempre allí cuando la necesite.

Germaris Fermín

AGRADECIMIENTO

En primer lugar le agradezco a **Dios** por sobre todas las cosas, por guiarme, y ayudarme a vencer todos los obstáculos que se me presentaron en el camino.

A mis adorados padres, por su apoyo incondicional, que siempre estuvieron conmigo cuando más los necesite.

A mi querido esposo, por haberme brindado su cariño, su amor, su comprensión y su apoyo en todo momento.

A la Universidad de Oriente, esta casa de estudio que me estuvo preparando para convertirme en una profesional.

A los Asesores de Cursos Especiales de Grado: Licda. María Pacheco, Licda. Beatriz Vallejoy en especial a nuestro asesor Licdo. Juan Carlos Hernández por darnos las herramientas necesarias y las recomendaciones oportunas para lograr culminar con éxito esta meta.

A mis profesores de la UDO, por su ejemplo de profesionalidad.

Germaris Fermín

INDICE GENERAL

ACTA DE APROBACIÓN	ii
RESOLUCIÓN	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
INDICE GENERAL	viii
INDICE DE CUADROS	x
RESUMEN	xi
INTRODUCCIÓN	1
PARTE I	3
EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES	3
1.1 PLANTEAMIENTO Y DELIMITACION DEL PROBLEMA	3
1.2 DELIMITACION DE LA INVESTIGACION	5
1.3 OBJETIVOS	6
1.3.1 Objetivo general	6
1.3.2 Objetivos específicos	6
1.4 JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION	6
1.5 GLOSARIO DE TERMINOS BASICOS	7
PARTE II	10
ASPECTOS TEORICOS	10
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	10
2.2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA JORNADA LABORAL Y SU REDUCCIÓN EN VENEZUELA	12
2.3 BASES TEORICAS	14
2.3.1 Definición de jornada laboral	14
2.3.2 Bases constitucionales y legales	15
2.4 CARACTERÍSTICAS DE LA JORNADA LABORAL	19
2.4.1 Tipos de jornada laboral	19
2.4.2 Clasificación de la jornada laboral y establecimiento del horario ..	20
2.4.3 Trabajo efectivo	20
2.4.4 Horario de trabajo	21
2.4.5 Horas extraordinarias	22
2.4.6 Reducción de la jornada laboral	22
2.5 IMPACTO DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO	23
2.6 INCIDENCIA ECONÓMICA DEL CAMBIO DE JORNADA	24
2.7 LÍMITES DE LA JORNADA DE TRABAJO:	25
2.7.1 Progresiva disminución de la jornada de trabajo	26
2.7.2 Horas extraordinarias	26
2.7.3 Autorización de horas extraordinarias	27
2.7.4 Registro de horas extraordinarias	28
2.7.5 Días hábiles, feriados, compensatorio y de descanso	29

2.7.6 horarios especiales, continuos, inferiores	31
2.7.7 Retribuciones o recargos	33
2.7.8 Sanciones y disposiciones transitorias.....	34
2.8 IDENTIFICACION INSTITUCIONAL	35
2.8.1 Ubicación	35
2.8.2 Reseña histórica	35
2.8.3 Misión.....	37
2.8.4 Visión	38
2.8.5 Valores	38
2.8.6 Organigrama de la organización	39
PARTE III.....	40
ASPECTOS METODOLOGICOS	40
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	40
3.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN	40
3.3 POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO	40
3.4 TECNICAS DE RECOLECCION DE INFORMACION.....	41
3.4.1 Revisión documental.....	41
3.4.2 Observación directa	42
3.4.3 Entrevista no estructurada	42
3.5 PROCEDIMIENTOS DE ANALISIS	42
PARTE IV	43
PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS.....	43
4.1 EXPLICAR DE QUÉ MANERA AFECTARÍA LA APLICACIÓN DE LA NUEVA JORNADA LABORAL A LA EMPRESA PRECA, S.A....	43
4.2 IDENTIFICAR LOS EFECTOS QUE TENDRÁ LA ADAPTACIÓN DE LA NUEVA JORNADA LABORAL EN LA NOMINA DE LA ENTIDAD DE TRABAJO.....	44
4.3 DETERMINAR LOS EFECTOS QUE TENDRÁ LA ADAPTACIÓN DE LA NUEVA JORNADA LABORAL EN EL HORARIO DE TRABAJO EN LA EMPRESA PRECA, S.A, EL CUAL SE PRECISARÁ DE LA SIGUIENTE FORMA.....	46
PARTE V	51
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	51
5.1 CONCLUSIONES.....	51
5.2 RECOMENDACIONES	52
BIBLIOGRAFÍA.....	53
HOJAS METADATOS.....	56

INDICE DE CUADROS

Cuadro n° 1 Costo de la nomina mensual de la empresa PRECA, S.A.....	45
Cuadro n° 2 Horario de trabajo (actual)	47
Cuadro n° 3 Horario de trabajo propuesto por los investigadores.	48
Cuadro n° 4 Días de descanso propuesto	49





**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
INFORME FINAL CURSOS ESPECIALES DE GRADO**

**DESCRIBIR LOS ASPECTOS LEGALES Y PRACTICOS RELACIONADOS
CON LA ADAPTACION DE LA EMPRESA PRECA, S.A A LA NUEVA
JORNADA LABORAL.**

Asesor:

Prof. Juan Carlos Hernández

Autores:

Br. Germaris Fermín

Br. Damarys Coronado

RESUMEN

El presente trabajo investigativo estuvo dirigido a describir los aspectos legales y prácticos relacionados con la adaptación de la empresa PRECA, S.A a la nueva jornada laboral. Con la modificación de la nueva jornada laboral la empresa PRECA, S.A se pudiera ver afectada ya que esta tendría que emplear a otros trabajadores y esto podría perjudicar a dicha empresa porque les traerá costos inevitables como el incremento de la nómina laboral. Entre los objetivos específicos de la investigación esta, explicar de qué manera afectaría la aplicación de la nueva jornada laboral a la empresa PRECA, S.A, identificar los efectos que tendrá la adaptación de la nueva jornada laboral en la nómina de la entidad de trabajo. Se realizó un estudio de campo, de nivel descriptivo en el cual se aplicaron como técnicas de recolección de información la entrevista no estructurada, la observación directa y la revisión documental, que nos permitió recabar toda una serie de información referida al tema en estudio. Además nos sirvió para llegar a la conclusión que con el cambio realizado a la legislación laboral en mayo del 2012 se logró analizar una serie de modificaciones como es la reducción de la jornada de trabajo que afectara a las empresas del país, como es el caso de la empresa PRECA, S.A que tiene que reducir su jornada de trabajo para adaptarse a la nueva legislación laboral.

Palabras Claves: L.O.T.T.T, Trabajador, Patrono, Empresa, Jornada de Trabajo.

INTRODUCCIÓN

En un mundo donde nos encontramos con constantes cambios, no teníamos que esperar mucho tiempo para que realizaran una modificación a una ley tan importante y que la misma viene evolucionando a través de la historia desde hace muchísimos años. Una de las preocupaciones más antiguas de la legislación laboral ha sido la regulación del período de trabajo.

El 7 de mayo 2012 fue publicada en gaceta oficial la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (L.O.T.T.T). Esta nueva legislación laboral contiene varias modificaciones, siendo la más relevante la nueva jornada de trabajo. En el presente estudio se pretende explorar los aspectos legales y prácticos relacionados con la reducción de la jornada laboral.

Los largos y excesos tiempos de trabajo en todas las empresas pueden ocasionar efectos nocivos para la salud. Es decir, el aumento en las horas de trabajo provoca el estrés, accidentes laborales y enfermedades, esto puede ocurrir tanto en países desarrollados como subdesarrollados. Considerando que ha sido un punto de gran importancia para la aplicación de estas reducciones en la jornada de trabajo.

La jornada laboral ha venido creando mucha polémica entre los trabajadores y trabajadoras de Venezuela, porque existe la duda de cómo las pequeñas, medianas y grandes empresas se ajustaran a esta nueva legislación laboral publicado el 7 de mayo del 2012.

La Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (L.O.T.T.T) en el artículo 167, define la jornada de trabajo como el tiempo durante el cual el trabajador o la trabajadora están a disposición para cumplir con la responsabilidad y tareas a su cargo, en el proceso social de trabajo, el patrono o la patrona deberá fijar a la concesión de días y horas de descanso en un lugar visible del establecimiento.

En el presente estudio las partes están clasificadas de la siguiente manera:

Parte I: En esta parte se desarrollara el planteamiento del problema, la delimitación de la investigación, el objetivo general, los objetivos específicos, la justificación de la investigación y el glosario de términos básicos.

Parte II: Comprende el Marco Teórico donde se muestran los antecedentes de investigación relacionados con la medida jurídica de la jornada del trabajo, las bases legales que regulan los procedimientos laborales, incluyendo las bases teóricas.

Parte III: Se refiere al Marco Metodológico, que se desglosa así: el tipo de investigación, el nivel de la Investigación, el diseño de la investigación, las técnicas de recolección de información, la descripción del instrumento y los procedimientos de análisis de la investigación.

Parte IV: Contiene presentación y análisis de los resultados de la investigación.

Finalmente la Parte V: En esta parte se muestra las conclusiones y las recomendaciones.

PARTE I

EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES

1.1 PLANTEAMIENTO Y DELIMITACION DEL PROBLEMA

El presente informe de Cursos Especiales de Grado, pretende explorar las distintas opciones que puede tener una empresa para adaptarse a la aplicación de la nueva jornada laboral dentro de las circunstancias económicas y sociales existentes en las organizaciones públicas y privadas.

Cabe destacar que la jornada de trabajo, es el tiempo durante el cual el trabajador o la trabajadora están a disposición para cumplir con las responsabilidades y tareas a su cargo, en el proceso social de trabajo. La jornada de trabajo no excederá de cinco días a la semana, esta debe regirse por el siguiente horario: jornada diurna, de las 5:00 am y 7:00 pm no podrá exceder de 8 horas diarias ni de 40 horas semanales. La jornada nocturna, entre las 7:00 pm y las 5:00 am, no debe exceder de 7 horas diarias ni de 35 horas semanales. Toda continuación de la jornada nocturna en horario diurno se considerara como nocturna. Cuando la jornada tenga periodos de trabajos diurnos y nocturnos se considera jornada mixta y no podrá exceder de las siete horas y media diaria ni de treinta y siete horas y medias semanales. Cuando la jornada mixta tenga un periodo nocturno superior de cuatro horas se considera jornada nocturna en general.

La Ley Orgánica del trabajo de las trabajadoras y trabajadores publicada en gaceta oficial N° 39.908 sufrió unas modificaciones y entre ellas tenemos el artículo N°167 referente a la aplicación de la nueva jornada laboral que entrara en vigencia desde el 1° de mayo del 2013, los cambios

que se realizaron a dicho artículo fueron de 44 horas a 40 horas semanales diurnas y de 37 horas a 35 horas semanales nocturnas, con dos días de descanso continuos.

La empresa PRECA S.A se dedica a la compra y venta de materiales de construcción, ferretería, acabados, maderas y materiales siderúrgicos, es la más importante y reconocida a nivel nacional. Sus 14 sucursales distribuidas en las zonas Central, Oriente y Occidente del país, siendo la principal sede en Barquisimeto, cuenta con una variedad de productos orientados al sector de la construcción, abarcando desde las bases, vigas, cabillas, cemento hasta el acabado final, que incluye cerámica, pintura, grifería y demás accesorios. Dicha empresa maneja 28 trabajadores, y se dividen en 14 empleados y 14 obreros, manejando a nivel nacional una nomina aproximadamente de 370 empleados y 380 obreros. Contando con su respectivo contrato colectivo de trabajo y llevando un registro de horas extras.

Con la modificación de la nueva jornada laboral tanto los trabajadores como la propia empresa PRECA S.A se pudieran ver afectados; en primer lugar porque el trabajador tendría que trabajar unas horas menos en comparación a la actual jornada semanal y deberán disfrutar de dos días continuos de descanso remunerado. Adicionalmente recibiría beneficios por menos horas de trabajo, pero en términos nominales el salario seguiría siendo el mismo, es decir, el patrono pagaría lo mismo por menos tiempo laboral; por lo que le traería consecuencia a dicha empresa, ya que esta para poder mantener las ventas y el resto de las horas laborales tendrían que emplear a otros trabajadores y esto perjudicaría a la empresa porque le traerá unos costos inevitables como el incremento de la nomina laboral, elevando así sus costos de operaciones y se verá en la obligación de subir

los precios de los productos que la empresa ofrece. De allí que el presente trabajo se encuentra enfocado en “describir los aspectos legales y prácticos relacionados con la adaptación de la empresa PRECA, S.A a la nueva jornada laboral”.

De las anteriores deducciones especulativas sobre el asunto, y con un interés específicamente académico nos hemos planteado una serie de interrogantes que nos permitirán despejar las dudas que en un momento determinado tenga la Junta Directiva de la empresa sobre este delicado tema.

- ❖ ¿De qué manera afectaría la aplicación de la nueva jornada laboral a la empresa PRECA, S.A?
- ❖ ¿Qué efectos tendrá la adaptación de la nueva jornada laboral en la nómina de la entidad de trabajo?
- ❖ ¿Qué efectos tendrá la adaptación de la nueva jornada laboral en el horario de trabajo?

1.2 DELIMITACION DE LA INVESTIGACION

La presente investigación está dirigida a explorar los aspectos legales y prácticos que se derivan de la reciente modificación de la jornada de trabajo con el cambio de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, de las Trabajadoras y los Trabajadores (L.O.T.T.T). En este sentido compararemos los cambios propuestos por la nueva ley con las medidas administrativas necesarias para adaptarse a ella.

Este estudio se desarrollara en la empresa PRECA, S.A, ubicada en la avenida Bella Vista Maturín Estado Monagas, con una población de 28 trabajadores en el lapso comprendido entre el mes de Octubre 2012 y Febrero 2013.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo general

Describir los aspectos legales y prácticos relacionados con la adaptación de la empresa PRECA. S.A a la nueva jornada laboral.

1.3.2 Objetivos específicos

- ❖ Explicar de qué manera afectaría la aplicación de la nueva jornada laboral a la empresa PRECA, S.A.
- ❖ Identificar los efectos que tendrá la adaptación de la nueva jornada laboral en la nomina de la entidad de trabajo.
- ❖ Determinar los efectos que tendrá la adaptación de la nueva jornada laboral en el horario de trabajo.

1.4 JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION

El presente trabajo investigativo forma parte de los requisitos exigidos para optar al Título de Licenciado en Administración; en tal sentido, la realización del mismo cumple inicialmente, con el propósito de satisfacer los requerimientos del Reglamento de la Universidad de Oriente a fin de lograr la meta personal y académica de la culminación de los estudios de pregrado

en la especialidad antes descrita, permitiendo la inclusión al competitivo mercado laboral con las herramientas y conocimientos básicos necesarios para afrontar los retos futuros.

De la misma forma, la investigación pretende brindar información relevante relacionada con una nueva situación fáctica en la aplicación de la nueva jornada laboral, para así ofrecerle un conocimiento claro de los artículos y análisis de los mismos, contemplados en la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (L.O.T.T.T), y la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Así como también desde el punto de vista social brindarle una herramienta útil e importante a la población de estudiantes de nuestra casa de estudio, como lo es la universidad de oriente, con respecto a lo contemplado en las leyes ya mencionadas en torno a la aplicación de la nueva jornada laboral.

1.5 GLOSARIO DE TERMINOS BASICOS

Contrato Colectivo de Trabajo: Es aquel mediante el cual una persona se obliga a prestar servicio a otra, bajo dependencia y mediante una remuneración.

(Legis Editores C.A. Guía Práctica Laboral, (5ª Edición). Septiembre. 2005. Pág. 63)

Descanso: Es el periodo durante el cual el trabajador interrumpe sus labores por imperio de la ley o convenios con el patrono.

(Zapata Ramón Franco. Derecho del Trabajo. Marga Editores, S.R.L. Caracas-1999 Pág. 103).

Empresa: En sentido económico, es la organización de los factores de producción: capital y trabajo. En sentido jurídico, es una actividad económica organizada que tiene por objeto la producción e intercambio de bienes y servicios.

(Zapata Ramón Franco. Derecho del Trabajo. Marga Editores, S.R.L. Caracas-1999 Pág. 37)

Empleado: El trabajador en cuya labor predomina el esfuerzo intelectual o no manual. El esfuerzo intelectual, para que un trabajador sea calificado de empleado, puede ser anterior al momento en que el trabajador presta servicios y en este caso, consistirá en estudios que haya tenido que realizar para poder prestar eficientemente su labor, sin que pueda considerarse como tal entrenamiento especial o aprendizaje requerido para el trabajo manual calificado.

(Legis Editores C.A. Guía Práctica Laboral, (5ª Edición). Septiembre 2005. Pág. 20)

Horas Extraordinarias: Como su nombre lo indica es el trabajo efectivo que se ejecute después de la jornada ordinaria, es decir fuera de los límites fijados que enmarcan la jornada ordinaria en sus tres modalidades (diurna, nocturna y mixta), siempre que corresponda a una necesidad real de la empresa, que no se pueda prestar en otro momento, que no se trate de actividades pesadas, insalubres o peligrosas, como ocurre en las fábricas de

masas y panaderías y que no lesione gravemente los derechos de los trabajadores.

(Olga Duarte Briones, (2003).Pág. 28).

Jornada de Trabajo: No es más que el lapso durante el cual el trabajador ejecuta la labor subordinada o dependiente.

(Zapata Ramón Franco. Derecho del trabajo. Marga Editores, S.R.L. Caracas-1999. Pág. 96).

Obrero: El trabajador en cuya labor predomina el esfuerzo manual o material. Son considerados obreros los trabajadores que preparan o vigilan el trabajo de los demás obreros, tales como vigilantes, capataces y otros semejantes.

(Legis Editores C.A. Guía Practica Laboral, (5ª Edición). Septiembre 2005. Pág. 21)

Patrono: Se entiende por patrono o patrona, toda persona natural o jurídica que tenga bajo su dependencia a uno o más trabajadores o trabajadoras, en virtud de una relación laboral en el proceso social de trabajo. (Art. 40 de la L.O.T.T.T).

Trabajador: Se entiende por trabajador o trabajadora dependiente, toda personal natural que preste servicios personales en el proceso social de trabajo bajo dependencia de otra persona natural o jurídica. La prestación de su servicio debe ser remunerado. (Art. 35 de la L.O.T.T.T).

PARTE II

ASPECTOS TEORICOS

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

En todo proceso investigativo se utiliza una metodología simplificada, lógica y análoga, a fin de garantizar los conocimientos y la legitimidad de los datos. Este aspecto tiene que ver con la forma de proceder y con la realización de la investigación. Por otro lado, dada la importancia que se ha proporcionado en los últimos tiempos a lo que es la jornada laboral y su progresiva disminución, así como se han ido adaptando las organizaciones a estas leyes, es un tema que ha captado nuestra atención como estudiantes para desarrollar este trabajo de investigación. Para sustentar esta investigación es imprescindible destacar una serie de antecedentes que se desarrollan en torno al tema objeto de estudio, las cuales se presentan a continuación ordenadas cronológicamente que a su vez le da fuerza al contenido, los cuales son:

Santos Ruesga es catedrático de Economía Aplicada y Laura Pérez Ortiz investigadora (2003), En su investigación titulada: la reducción de la jornada laboral como forma de creación de empleo una revisión de la aplicación en Europa, presentada universidad autónoma de Madrid. Esta investigación tuvo como objetivo de la investigación La reducción de la jornada laboral. Los autores llegaron las siguientes conclusiones:

Tomando como base los principales ejes sobre los que actúa la reducción del tiempo de trabajo, a saber, productividad, salarios y capacidad de la empresa, las diferentes actuaciones se pueden llevar a cabo mediante

cambios en la organización del trabajo, reducción directa del tiempo de trabajo, reducción de la vida laboral o extensión del uso del contrato a tiempo parcial.

La primera cuestión que se puede deducir es que una reducción del tiempo de trabajo puede crear empleos pero en una medida menos que proporcionalmente. Ese incremento del empleo dependerá de la cuantía de la disminución (pequeñas reducciones del tiempo de trabajo se compensarían directamente con los incrementos de productividad); de la capacidad de reorganización del tiempo de trabajo, especialmente, en cuanto a la utilización del capital instalado; de la cuantía que alcance la compensación salarial, teniendo en cuenta que no debe ser íntegra de modo que compense totalmente las mejoras de la productividad, por cuanto se anularían los efectos positivos en la generación de nuevos empleos; y de las ayudas de los poderes públicos, que faciliten la inserción y profundización de este tipo de medidas. (Pág. 76 - 77).

A lo que se referían estos autores en su investigación es que la reducción de la jornada de trabajo se ha utilizado como impulso para generar empleo pero también ha tenido ciertos efectos que deben resolverse, como lo es la utilización de horas extraordinarias para cumplir con una jornada de trabajo más extendida.

Toma en cuenta para su estudio el punto de la reducción de la jornada donde se piensa que dicha disminución es posible que sirva en un futuro como acción para generar empleo y ha llevado consigo ciertas consecuencias que deben solucionarse.

2.2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA JORNADA LABORAL Y SU REDUCCIÓN EN VENEZUELA

Según el autor Héctor Lucena, en su artículo **“Reducción de la Jornada: Algunos Antecedentes e Implicaciones”**, nos dará una reseña evolutiva del tiempo de trabajo y su reducción en el transcurrir del tiempo, por eso tomaremos consideraciones históricas sobre el tema que conviene tener presente, para contribuir con la reflexión y el análisis, incluyen:

Históricamente la reducción de la jornada ha sido un proceso complejo de luchas cuyo origen ha sido la presión de los propios trabajadores, a través de sus organizaciones o círculos más avanzadas. Recuérdese que el 1 de Mayo, Día Internacional del Trabajador, tuvo su origen en la lucha por la reducción de la jornada.

También es válido admitir que las sociedades han asociado la reducción de la jornada como una meta de avanzada social, por ello al crearse la Organización Internacional del Trabajo en 1919, como resultado del Tratado de Versalles, su primer convenio fue el del establecimiento de la jornada de trabajo en ocho horas, convenio No. 1.

Cuando en Venezuela se moderniza la regulación e institucionalidad laboral en 1936 y años siguientes, ya el terreno de la jornada de las ocho horas como conquista universal ya estaba abonado. Por ello la preocupación central en otro momento estelar de la modernización como fue de 1958 en adelante, era el fortalecimiento institucional tanto por el lado de los entes de la administración del trabajo, como de las organizaciones gremiales de trabajadores y de empresarios. Condiciones necesarias para aproximar la

jornada legal y la jornada real de trabajo, que han tendido a ir cada una por su lado.

A mediados de los ochenta, en 1985, se abre un proceso de debate que apuntaba a la reforma de legislación laboral, y en ello el tema de la reducción de la jornada ocupaba su lugar. El debate tomó cinco años, ya que fue a fines de 1990 cuando se aprobó el nuevo texto. Se llegó a la reducción de la jornada diurna de los obreros a las 44 horas semanales, equiparándose con la de los empleados. Se logró entonces universalizar esta jornada. También se redujo la jornada nocturna de 42 horas a 40 horas, y la jornada mixta de 45 horas a 42 horas.

La evolución que evidenció la reforma de 1990, tuvo su base en la propia realidad y acción de los actores laborales, quienes en algunos sectores de punta, vía los acuerdos contractuales fueron revisando la jornada y gradualmente reduciéndola.

Otro jalón importante en la reducción de la jornada lo ofrece la reforma constitucional de 1999, se redujo la jornada nocturna de 40 horas semanales a 35 horas semanales art.90, Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, (CRBV). También en los noventa se registra la entrada en vigencia de la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente, jóvenes entre los 14 y 18 años, para quienes la jornada laboral no podía exceder de 6 horas diarias ni de 30 horas semanales.

(<http://hectorlucena.blogspot.com/2007/09/reduccion-de-la-jornadaalgunos.html>).

2.3 BASES TEORICAS

El estudio de conceptos es fundamental incluir para conocer el aspecto relacionado con el perfil de la temática de estudio, la cual nos sirve como enfoque del mismo; notándose que el tiempo de trabajo y su progresiva disminución se puede determinar como un factor tanto negativo como positivo, porque incide en el cambio económico de una organización.

2.3.1 Definición de jornada laboral

Bautista Vivas, Oscar. (2003), manifiesta que la jornada de trabajo integra todo el tiempo, durante el cual, el trabajador está a disposición del patrono, en tanto, no pueda disponer de su actividad, en beneficio propio y que incluye, los periodos de inactividad, a que obligue la prestación contratada, con exclusión de lo que se produzca por decisión unilateral del trabajador. Se computa como tiempo de labor, el que transcurre, mientras el trabajador disfrute del él, por haberse puesto a disposición del patrono y que comprende, tanto el lapso en que cumple las tareas, como el tiempo en que no lo haga, igualmente, la jornada, incluye los momentos de descanso. (pag.123).

Según el **Artículo 90** de la Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela (C.R.B.V).

La jornada de trabajo diurna no excederá de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas semanales. En los casos en que la ley lo permita, la jornada de trabajo nocturna no excederá de siete horas diarias ni de treinta y cinco semanales. Ningún patrono o patrona podrá obligar a los trabajadores o trabajadoras a laborar horas extraordinarias. Se propenderá a la progresiva

disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine y se dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual y cultural de los trabajadores y trabajadoras.

Según el **Artículo 167** de la Ley Orgánica del Trabajo, de las Trabajadoras y los Trabajadores (L.O.T.T.T).

Se entiende por jornada de trabajo, el tiempo durante el cual el trabajador o la trabajadora están a disposición para cumplir con la responsabilidad y tareas a su cargo, en el proceso social de trabajo, el patrono o la patrona deberá fijar a la concesión de días y horas de descanso en un lugar visible del establecimiento.

2.3.2 Bases constitucionales y legales

Las bases legales que sustentan el presente trabajo de investigación parten de las disposiciones contenidas en diversas leyes las cuales organizan, regulan, controlan el buen funcionamiento de las empresas las siguientes legislación son las que se encuentran en el marco legal de la regularización de la jornada del trabajo:

2.3.2.1 Norma laboral internacional

CONVENIO SOBRE LAS HORAS DE TRABAJO (INDUSTRIA), 1919
(NÚMERO 1)

Convocada en Washington por el Gobierno de los Estados Unidos de América el 29 de octubre de 1919; después de haber decidido adoptar

diversas proposiciones relativas a la aplicación del principio de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho horas, cuestión que constituye el primer punto del orden del día de la reunión de la Conferencia celebrada en Washington, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. (<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::no::p12100instrumentid:312146>).

CONVENIO SOBRE LAS CUARENTA HORAS, 1935 (NÚMERO 47)

Congregada en Ginebra el 4 junio 1935 en su decimonovena reunión; considerando que la reducción de las horas de trabajo constituye el sexto punto del orden del día de la reunión; considerando que el desempleo se ha extendido tanto y se ha hecho tan persistente que en la actualidad millones de trabajadores, sin ser responsables de su situación, están en la miseria y sufren privaciones de las que legítimamente tienen derecho a ser aliviados; considerando que sería conveniente que se facilitara, en todo lo posible, la participación de los trabajadores en los beneficios del progreso técnico, cuyo rápido desarrollo caracteriza a la industria moderna, y considerando que, para dar efecto a las resoluciones adoptadas por las reuniones decimoctava y decimonovena de la Conferencia Internacional del Trabajo, es indispensable desplegar un esfuerzo continuo a fin de reducir lo más posible las horas de trabajo en los empleos de todas clases, adopta, con fecha veintidós de junio de mil novecientos treinta y cinco, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las cuarenta horas:

(<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::no::p12100instrumentid:312192>).

RECOMENDACIÓN SOBRE LA REDUCCIÓN DE LA DURACIÓN DEL TRABAJO, 1962 (NUMERO 116);

Adopción: ginebra, 46^a reunión Cit (26 junio 1962) - estatus: instrumento actualizado (convenios técnicos).

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1962 en su cuadragésima sexta reunión; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la duración del trabajo, cuestión que constituye el noveno punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete los instrumentos internacionales existentes sobre la duración del trabajo y facilite su aplicación: 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, cuyo principio se establece en el Convenio sobre las cuarenta horas, 1935, 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, adopta, con fecha

veintiséis de junio de mil novecientos sesenta y dos, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo.

(http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::no::p12100_ilo_code:r116).

2.3.2.2 Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela

Publicada en la Gaceta Oficial N° 36.860, jueves 30 de diciembre de 1999, reimpressa por error material del ente emisor, en la Gaceta Oficial No 5.453 Extraordinaria del 24 de marzo de 2000; el cual el objeto de la ley es un conjunto de normas fundamentales que acuerda una nación como base de la convivencia social. La cual soporta nuestra referencia legal en la siguiente disposición: Título III: De los Derechos Humanos y Garantías, y de los Deberes; Capítulo V: De los Derechos Sociales y de las Familias, en el artículo 90 donde su principal objetivo es: “La progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine y se dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual y cultural de los trabajadores y trabajadora.”

2.3.2.3 Ley orgánica del trabajo de las trabajadoras y los trabajadores (L.O.T.T.T).

Mediante el decreto presidencial de la República N° 8.938, fue publicada en la Gaceta Oficial Extraordinaria No. 6.076 de la República Bolivariana de Venezuela, en la fecha 07 de mayo de 2012, que y consta de 10 Títulos: 554 artículos, 7 disposiciones transitorias, 2 disposiciones derogatorias, una disposición final; la cual buscan "la protección al trabajo

como hecho social y garantizar a los trabajadores la justa distribución de la riqueza", donde se regula todo lo relacionado a la materia laboral.

2.4 CARACTERÍSTICAS DE LA JORNADA LABORAL

- ❖ Es un acuerdo entre patrono y trabajadores.
- ❖ El trabajador está a disposición del patrono desde el momento en que llega al lugar donde tiene que efectuar el trabajo o donde deba recibir órdenes o instrucciones respecto al trabajo que se ha de efectuar en cada día.
- ❖ El trabajador no puede disponer libremente de su actividad y de sus movimientos, mientras esté a disposición del patrono.
- ❖ En principio las jornadas de trabajo no pueden exceder de las 40 horas semanales sin embargo la ley ha regulado posibles excepciones que exigen el cumplimiento de un acuerdo entre las partes, autorización del inspector del trabajo y siempre que se establezca una justa compensación por el exceso, vale decir, el pago de horas extras, primas y bonos mensuales, días compensatorios.

(<http://www.actualidad-24.com/2012/05/jornada-laboral-lotvt-Venezuela.html>)

2.4.1 Tipos de jornada laboral

JORNADA DIURNA: entre las 5:00 a.m. y 7:00 p.m. y no podrá exceder las ocho (8) horas diarias, ni de cuarenta (40) horas semanales.

JORNADA NOCTURNA: entre las 7:00 p.m. y 5:00 a.m. y no podrá exceder las siete (7) horas diarias, ni de treinta y cinco (35) horas semanales.

Toda prolongación de la jornada nocturna en horario diurno se considerará como una hora nocturna.

JORNADA MIXTA: comprende periodos de trabajo diurno y nocturno, y no puede ser superior a siete horas y medias (7,5) diarias, ni treinta y siete horas y media (37,5) a la semana. Si el periodo nocturno es mayor de cuatro (4) horas, se considerará jornada nocturna en su totalidad. (<http://www.actualidad-24.com/2012/05/jornada-laboral-lotvt-venezuela.html>).

2.4.2 Clasificación de la jornada laboral y establecimiento del horario

Según el **Artículo 90** de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (C.R.B.V).

Diurna: De 8 horas diarias, ni de 44 horas semanales. (De 5 a.m. a 7 p.m).

Nocturna: De 7 horas diarias, ni de 35 horas semanales. (De 7 p.m. a 5 a.m).

Mixta: De 7,5 horas diarias, ni que 39.5 horas por semana. (Entre ambas siempre y cuando la nocturna no excede de 4 horas ya que no se considerará mixta sino completamente nocturna).

2.4.3 Trabajo efectivo

Según Pablo Pintor Mourazos (2011); Se entiende, como tiempo de trabajo efectivo, aquel desde que una persona empieza a trabajar hasta que abandona el puesto de trabajo.

A continuación veremos qué aspectos computarían como tiempo de “trabajo efectivo” y cuáles no:

A. TRABAJO EFECTIVO:

- ❖ Tiempo de presencia del trabajador en el centro y el tiempo dedicado a operaciones previas del trabajo (encendido de las máquinas).
- ❖ Los reconocimientos médicos en la empresa.
- ❖ Los tiempos en que el trabajador no presta servicios por impedimento del empresario.

B. TRABAJO NO EFECTIVO: Salvo pacto en contrario:

- ❖ Tiempo dedicado al aseo y cambio de ropa y los traslados al centro de trabajo.
- ❖ Tiempo intermedio (tiempo de descanso), no es considerado por el tiempo efectivo pero en la mayoría de los convenios sí.
- ❖ El tiempo que tarde en llegar desde la entrada de la empresa hasta su puesto de trabajo.
- ❖ El tiempo empleado para fichar

(<http://www.slideshare.net/paulomourazos/la-jornada-de-trabajoprimeraparte>).

2.4.4 Horario de trabajo

Se entiende por horario de trabajo la determinación de los momentos en que cada día se entra y se sale del trabajo. El horario concreta, respecto a cada trabajador, la distribución de los períodos de trabajo hasta completar la jornada máxima legal o pactada.

Como ha señalado la jurisprudencia “el horario es una consecuencia o derivación de la jornada, pues en él se precisa el tiempo exacto en que cada día se ha de prestar servicio, teniendo siempre a la vista y como norma a respetar la duración de la jornada instituida “. En definitiva, el horario de trabajo no es otra cosa que la distribución de la jornada: cuándo se inicia, interrumpe y finaliza cada día el trabajo.

(<http://www.elergonomista.com/dtr20.html>).

2.4.5 Horas extraordinarias

Olga Duarte Briones (2003) lo define de la siguiente manera: Tiempo Extra O Jornada Extraordinaria: Como su nombre lo indica es el trabajo efectivo que se ejecute después de la jornada ordinaria, es decir fuera de los límites fijados que enmarcan la jornada ordinaria en sus tres modalidades (diurna, nocturna y mixta), siempre que corresponda a una necesidad real de la empresa, que no se pueda prestar en otro momento, que no se trate de actividades pesadas, insalubres o peligrosas, como ocurre en las fábricas de masas y panaderías y que no lesione gravemente los derechos de los trabajadores. (Pág. 28).

2.4.6 Reducción de la jornada laboral

Se refiere a la disminución de las horas de trabajo en la jornada laboral y la semana laboral y, por extensión, en el cómputo de horas trabajadas mensual y anualmente. Cuando se reducen los días de trabajo a la semana se habla de reducción de la semana laboral.

La reducción de la jornada de trabajo, entendida como una forma de distribución de la renta, como un elemento de bienestar social y también

como reparto de la escasez de trabajo asalariado, como consecuencia del incremento sostenido de la productividad y de tasas insostenibles de desempleo, ha sido uno de los éxitos y demandas tradicional de la izquierda política y el movimiento obrero que se materializó en la jornada de ocho horas y se opone a la flexibilización del mercado de trabajo.

(http://es.wikipedia.org/wiki/reduccion_de_la_jornada_de_trabajo).

2.5 IMPACTO DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

A. IMPACTO ECONÓMICO DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA

Desde un punto económico, se centran, sobre todo, en la estimación de que a una mayor jornada no corresponde un elevado rendimiento, sino que, por el contrario, éste alcanza un nivel óptimo y comienza a descender a partir de un determinado momento, ya que la fatiga crea en la relación jornada-rendimiento una correspondencia inversa proporcional (teoría de los rendimientos decrecientes).

(www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-59096.html).

B. IMPACTO SOCIAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA

En este punto se aconseja la necesaria de la limitación de la jornada, tanto para evitar las consecuencias negativas de un exceso de dedicación, como para favorecer las de tipo positivo que se ordenan en la conveniente y obligada legislación del trabajo preciso para el cumplimiento de deberes familiares y sociales.

Observando desde el punto de vista trabajador y empleado: Para el empleado es positivo, toda vez que el trabajador tiene más tiempo para cuidar de su salud, dedicarse a su familia, a prepararse o bien tener otro trabajo. Además la reducción de la jornada reduce el riesgo de trabajo y las enfermedades derivadas del cansancio, que a su vez repercuten en el factor productivo y económico.

(www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-59096.html).

C. IMPACTO PRODUCTIVO DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA

Dentro de este deberá analizarse desde el tipo de jornada sea a destajo o completa, ya que en la primera el trabajador gana por productividad neta (en cuyo caso sería positivo para las dos partes), mientras en la segunda percibe su sueldo independientemente de su productividad, aunque en la actualidad tanto el trabajador como la empresa tienen mecanismos de protección de sus respectivos intereses, con los cuales se trata de que la mano de obra como la producción sean proporcionalmente equilibrados conforme a las expectativas de la empresa y dentro del marco jurídico y legal establecido.

2.6 INCIDENCIA ECONÓMICA DEL CAMBIO DE JORNADA

Según estudio sobre realizados sobre las reforma o los que fue el proyecto de reforma constitucional se ve reflejado en la actual legislación del trabajo donde en; “análisis de los aspectos laborales contemplados en el proyecto de reforma de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela”, Caracas 26 de septiembre de 2007, Confederación Venezolana de Industriales; Pagina 8, nos indica los siguiente:

- ❖ Encarecimiento de la hora extra y de la jornada nocturna.
- ❖ Implementación del cuarto turno (o un tercer turno ya sea el caso).
- ❖ Incremento de la nómina y de sus costos, pero como contrapartida dificultad en la obtención de mano de obra calificada.
- ❖ Revisión de los contratos colectivos.
- ❖ Reedición de los horarios de trabajo.
- ❖ Implementación de programas para el tiempo libre.

2.7 LÍMITES DE LA JORNADA DE TRABAJO:

Según el **Artículo 173** de la L.O.T.T.T.:

La jornada de trabajo no excederá de cinco días a la semana y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a dos días de descanso, continuos y remunerados durante cada semana de labor.

La jornada de trabajo se realizara dentro de los siguientes límites:

- ❖ La jornada diurna, comprendida entre las 5:00 am y las 7:00 p.m., no podrá exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta horas semanales.
- ❖ La jornada nocturna, comprendida entre las 7:00 pm 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 considerara como hora nocturna.
- ❖ Cuando la jornada comprenda periodos 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 medias semanales. Cuando la jornada mixta tenga un periodo nocturno mayor de cuatro horas se considerara jornada nocturna en su totalidad.

Este artículo no contempla que los dos días de descanso continuos, tengan que ser obligatoriamente los sábados y domingos. Claro está, en caso de que el trabajador labore los días domingos, deberá pagársele como día feriado. Como lo indica, **Artículo 120** L.O.T.T.T. donde dice: Cuando un trabajador o una trabajadora 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 del cincuenta (50%) por ciento sobre el salario normal).

2.7.1 Progresiva disminución de la jornada de trabajo

Según el **Artículo 174** de la L.O.T.T.T.:

Se propenderá a la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine y se dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual, cultural y deportivo de los trabajadores y trabajadoras, según lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

2.7.2 Horas extraordinarias

Según el **Artículo 178** de la L.O.T.T.T.:

Son horas extraordinarias, las que se laboran fuera de la jornada ordinaria de trabajo. Las horas extraordinarias son de carácter eventual o accidental para atender imprevistos o trabajos de emergencia.

LIMITES DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS:

Según el **Artículo 178** de la L.O.T.T.T.:

La duración del trabajo en horas extraordinarias, salvo las excepciones establecidas en la ley, estarán sometidas a las siguientes limitaciones:

- ❖ La duración efectiva del trabajo, incluidas las horas extraordinarias, no podrá exceder de diez horas diarias.
- ❖ No se podrá laborar más de diez horas extraordinarias semanales.
- ❖ No se podrá laborar más de cien horas extraordinarias por año.

El ejecutivo nacional cuando necesario, previa consulta a las organizaciones sindicales interesadas, podrá modificar las limitaciones establecidas en este artículo respecto a determinadas actividades.

2.7.3 Autorización de horas extraordinarias

Según el **Artículo 182** de la L.O.T.T.T.:

Para elaborar horas extraordinarias se requerirá permiso de la inspección del trabajo.

Al serle dirigida una solicitud para trabajar horas extraordinarias, el inspector o inspectora del trabajo podrá hacer cualquier investigación para conceder o negar el permiso a que se refiere este artículo. El inspector o inspectora del trabajo comunicará su decisión al patrono o a la patrona

dentro del lapso de cuarenta y ochos horas siguientes al recibo de la solicitud.

En caso imprevisto y urgente debidamente comprobado, se podrá trabajar horas extraordinarias, de acuerdo con las disposiciones antes indicadas, sin previo permiso del inspector o inspectora del trabajo, a condición de que se lo notifique al día hábil siguiente y de que se comprueben las causas que lo motivaron.

En caso de laborarse las horas extraordinarias sin la autorización del inspector o inspectora del trabajo, estas deberán pagarse con el doble del recargo previsto en la presente ley, sin perjuicio de las sanciones que resulten aplicables.

2.7.4 Registro de horas extraordinarias

Según el **Artículo 183** de la L.O.T.T.T.:

Todo patrono y patrona llevara un registro donde anotara las horas extraordinarias utilizadas en la entidad de trabajo; los trabajos efectuados en esas horas; los trabajadores y las trabajadoras que las realizaron; y la remuneración especial que haya pagado a cada trabajador y trabajadora.

En caso de no existir dicho registro o de no llevarse de conformidad con lo establecido en esta ley, sus reglamentos y resoluciones, se presumen ciertos, hasta prueba en contrario, los alegatos de los trabajadores y las trabajadoras sobre la prestación de sus servicios en horas extraordinarias, así como sobre la remuneración y beneficios sociales percibidos por ellos.

2.7.5 Días hábiles, feriados, compensatorio y de descanso

DÍAS HÁBILES

Según el **Artículo 184** de la L.O.T.T.T.:

Todos los días del año son hábiles para el trabajo con excepción de los feriados.

DÍAS FERIADOS

Según el **Artículo 184** de la L.O.T.T.T.:

Son días feriados, a los efectos de esta Ley:

- a) Los domingos;
- b) El 1º de enero; lunes y martes de carnaval; el Jueves y el Viernes Santos; el 1º de mayo y el 24, 25 y el 31 de diciembre;
- c) Los señalados en la Ley de Fiestas Nacionales; y
- d) Los que se hayan declarado o se declaren festivos por el Gobierno Nacional (19 de abril, 24 de junio, 05 y 24 de julio y 12 de octubre), por los Estados o por las Municipalidades, hasta un límite total de tres (03) por año.

Durante los días feriados se suspenderán las labores y permanecerán cerradas para el público las entidades de trabajo sin que se pueda efectuaren ellos trabajos de ninguna especie, salvo las excepciones previstas en esta Ley.

DÍAS DE DESCANSO.

Según el **Artículo 173** de la L.O.T.T.T.:

Es necesario recordar previamente el contenido social de la norma laboral, motivo éste que permitirá un mayor margen de comprensión, pues el día de descanso además de permitir al trabajador la recuperación de sus fuerzas, permite igualmente la recreación y su disfrute. A este día tendrá derecho el trabajador además del disfrute, a su cobro a pesar de perder (no asistir a sus labores) Dos (02) Día continuos ordinario de labor.

En cuanto al pago del referido los días de descanso, la Ley obliga a cancelarlo como un día ordinario, debiendo ser, en caso de salario variable, con el promedio de lo obtenido durante la semana, aspecto que se considerará próximamente.

DESCANSO COMPENSATORIO

Según el **Artículo 188** de la L.O.T.T.T.:

Cuando un trabajador o trabajadora hubiere prestado servicios en día domingo o en el día que le corresponda su descanso semanal obligatorio, por cuatro (4) o más horas, tendrá derecho a un día completo de salario y de descanso compensatorio; y, cuando haya trabajado menos de cuatro (4) horas, tendrá derecho a medio día de salario y de descanso compensatorio. Estos descansos compensatorios deben concederse en la semana inmediatamente siguiente al domingo, día de descanso semanal obligatorio en que hubiere trabajado. Cuando el trabajo se efectúe en los días 1º de

enero, lunes y martes de carnaval; jueves y viernes Santos, 1º de mayo y 24, 25 y 31 de diciembre, los señalados en la Ley de Fiestas Nacionales y los declarados festivos por los estados o municipalidades, no habrá lugar a ese descanso compensatorio, salvo que alguno de estos días coincida con domingo o con su día de descanso semanal.

2.7.6 horarios especiales, continuos, inferiores

❖ HORARIO EXCEPCIONAL, HORARIOS ESPECIALES O CONVENIDOS

Según el **Artículo 175** de la L.O.T.T.T.:

No estarán sometidos a los límites establecidos para la jornada diaria o semanal de trabajo:

- a) Los trabajadores o trabajadoras de Dirección (De Confianza).
- b) Los trabajadores o trabajadoras de Inspección O De Vigilancia cuando su labor no requiera de un esfuerzo continuo.
- c) Los trabajadores o trabajadoras que desempeñan labores que requieran la Sola Presencia, O Con Labores Discontinuas O Intermitentes que implican largos períodos de inacción durante el cual el trabajador o trabajadora no despliega actividad material, ni atención sostenida pero debe permanecer en su puesto de trabajo para responder a llamadas eventuales.
- d) Los horarios establecidos por convención colectiva entre patronos o patronas y los trabajadores o trabajadoras.

En estos casos, el trabajador puede tener una jornada ordinaria de trabajo podrán excederse de los límites establecidos para la jornada diaria o semanal, con la condición de que la jornada diaria no exceda de once (11) horas diarias de trabajo y que el total de horas trabajadas en un período de ocho (08) semanas no exceda en promedio de cuarenta (40) horas por semana y que el trabajador disfrute de dos (2) días de descanso continuos y remunerados cada semana.

❖ HORARIOS EN TRABAJOS CONTINUOS

Según el **Artículo 176** de la L.O.T.T.T.:

Cuando el trabajo sea continuo y se efectúe por turnos, su duración podrá exceder de los límites diarios y semanales siempre que el total de horas trabajadas por cada trabajador o trabajadora en un período de ocho (08) semanas, no exceda en promedio el límite de cuarenta y dos (42) horas semanales. Las semanas que contemplen seis (06) días de trabajo deberán ser compensadas con un (01) día adicional de disfrute en el período vacacional correspondiente a ese año, con pago de salario y sin incidencia en el bono vacacional.

❖ HORARIOS INFERIORES POR MOTIVOS DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Según el **Artículo 177** de la L.O.T.T.T.:

El Ejecutivo Nacional podrá, en los reglamentos de esta Ley o por resolución especial, fijar una jornada menor para aquellos trabajos que

requieran un esfuerzo excesivo o se realicen en condiciones de riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras.

2.7.7 Retribuciones o recargos

Las retribuciones son remuneración que se puedan hacer de forma adicional a los que es salario ordinario por la jornada de trabajo cumplida de diversas maneras como seria:

Las horas nocturnas han de ser retribuidas con un recargado, y la cantidad de su retribución ha de ser pactada por convenio colectivo o en el contrato de trabajo en tal el siguiente artículo establece:

Según el **Artículo 117** de la L.O.T.T.T.:

La jornada nocturna será pagada con un treinta por ciento (30%) de recargo, por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada diurna.

Para el cálculo de lo que corresponda al trabajador o trabajadora por causa del trabajo nocturno, se tomará como base el salario normal devengado durante la jornada respectiva.

Según el **Artículo 118** de la L.O.T.T.T.:

Las horas extraordinarias serán pagadas con un recargo del cincuenta por ciento (50%) de recargo, por lo menos, sobre el salario promedio convenido para la jornada ordinaria. Para el cálculo de lo que corresponda al trabajador o trabajadora por causa de horas extras, se tomará como base el salario normal devengado durante la jornada respectiva.

Según el **Artículo 120** de la L.O.T.T.T.:

Cuando un trabajador o una trabajadora 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 del cincuenta por ciento (50%) sobre el salario normal.

2.7.8 Sanciones y disposiciones transitorias

El incumplimiento de la publicación de las jornadas y horarios de trabajo conforme a lo establecido en la LOTT.

❖ INFRACCIÓN EN LOS ANUNCIOS SOBRE HORARIOS

Según el **Artículo 524** de la L.O.T.T.T.:

Al patrono o patrona que no fije anuncios relativos a la concesión de días y horas de descanso, o no los coloque en lugares visibles en la respectiva entidad de trabajo o en cualquier otra forma aprobada por la Insectorías del trabajo, que no lleve los registros o libros obligados por esta ley, se le impondrá una multa no menor del equivalente a treinta (30) unidades tributarias, ni mayor del equivalente a sesenta (60) unidades tributarias.

❖ INFRACCIÓN A LOS LÍMITES DE LA JORNADA DE TRABAJO

Según el **Artículo 525** de la L.O.T.T.T.:

Al patrono o patrona que infrinja las normas relativas a la duración máxima de la jornada de trabajo y al trabajo nocturno, o las disposiciones relativas a los días hábiles, se le impondrá una multa no menor del equivalente a treinta (30) unidades tributarias, ni mayor del equivalente a sesenta (60) unidades tributarias.

2.8 IDENTIFICACION INSTITUCIONAL

2.8.1 Ubicación

Avenida Bella Vista, kilometro 2 vía La Cruz frente de la ingeniería militar, Maturín Estado Monagas.

2.8.2 Reseña histórica

PRECA S.A es la red de tiendas de materiales de construcción, ferretería, acabados, maderas y materiales siderúrgicos, es la más importante y reconocida a nivel nacional. Sus 14 sucursales distribuidas en las zonas Central, Oriente y Occidente del país, cuenta con una variedad de productos orientados al sector de la construcción, abarcando desde las bases, vigas, cabillas, cemento hasta el acabado final, que incluye cerámica, pintura, grifería y demás accesorios.

PRECA significa la mejor relación Precio = Calidad, sumado a la amplia variedad de productos y la mejor atención a nuestros clientes entre quienes se encuentran los especialistas en auto-construcción, maestros herreros, albañiles, carpinteros, soldadores, empresas constructoras, industriales, ferreterías detallistas, e instituciones. Los inicios de PRECA tuvieron lugar en un pequeño terreno en Barquisimeto, Estado Lara, en donde se vendían tuberías de segunda calidad. Algunos meses después se estableció

formalmente la primera tienda llamada entonces Todo para el Herrero, donde hoy se ubica la tienda PRECA Barquisimeto.

Posteriormente, en 1977 se fundó Hierro Valencia, actualmente PRECA.

Valencia, la cual nace con la intención de estar cerca de la industria del automóvil propia de la ciudad y atender necesidades en el mercado de las tuberías de escapes. Allí también surgió la necesidad de incluir productos de ferretería para ofrecer mayor variedad a las necesidades de nuestros clientes. La siguiente tienda se abrió en la zona petrolera, en Maracaibo, con el nombre de Hierro Mara, hoy PRECA Maracaibo. A principios de los años 80 la expansión se realizó hacia el oriente del país, asociados con conocedores de la zona y su mercado.

Así surgieron las tiendas Hierros Orientes (PRECA Barcelona - Los Montones), la casa del Hierro (PRECA Barcelona – La Aduana) y Hierro Magallanes (PRECA Puerto La Cruz) Estado Anzoátegui.

La expansión del negocio continúa en Oriente con La Casa del Herrero (PRECA Maturín – Bella Vista), y Herrajes El Tigre (PRECA El Tigre) ambas en Anzoátegui. En los siguientes años se consolidó la red de tiendas ofreciendo soluciones constructivas en ciudades del occidente y del oriente del país en donde se presentaron nuevas e interesantes oportunidades, continuando así con la incorporación de 5 nuevas tiendas ubicadas en Cabudare, Estado Lara, (PRECA Cabudare), Nirgua en el Estado Yaracuy (PRECA Nirgua), Barinas en el Estado Barinas (PRECA Barinas), Cumana en el Estado Sucre (PRECA Cumana) y en San Félix (PRECA Guayana).

En junio del año 2002 se inicio la unificación de la imagen de todas las tiendas bajo el nombre de PRECA. En el año 2005, todas las sociedades que funcionaban bajo PRECA como marca paraguas, se fusionaron en una sola entidad jurídica PRECA, S.A.

Las oficinas centrales de PRECA así como la sede de la división de ventas al mayor denominada PRECA Express funcionan en la ciudad de Barquisimeto.

Y en el año 2007 la organización de un nuevo paso adelante en su afán de brindar mejores y mayores soluciones constructivas a sus clientes. Así la sucursal de Valencia se transformo en tiendas de autoservicio bajo la marca PRECA CONSTRUCTOR, la cual cuenta con un servicio en su género, mayor variedad de productos en materiales de construcción, siderúrgicos, ferretería y acabados, mayor comodidad y la amplitud de su Patio Constructor, único en Venezuela. Nuestras tiendas cuentan con extensos pisos de exhibición y venta, siendo la sucursal de Valencia la más amplia con 2.400 metros cuadrados, cuyo concepto de venta resulta totalmente innovador en Venezuela.

En la mayoría de nuestras tiendas contamos con estacionamientos que facilitan el acceso directo a las tiendas, así como adecuados espacios destinados a la carga de productos siderúrgicos – Patios Siderúrgicos, los cuales permiten brindarle a nuestras clientelas un servicio exclusivo.

2.8.3 Misión

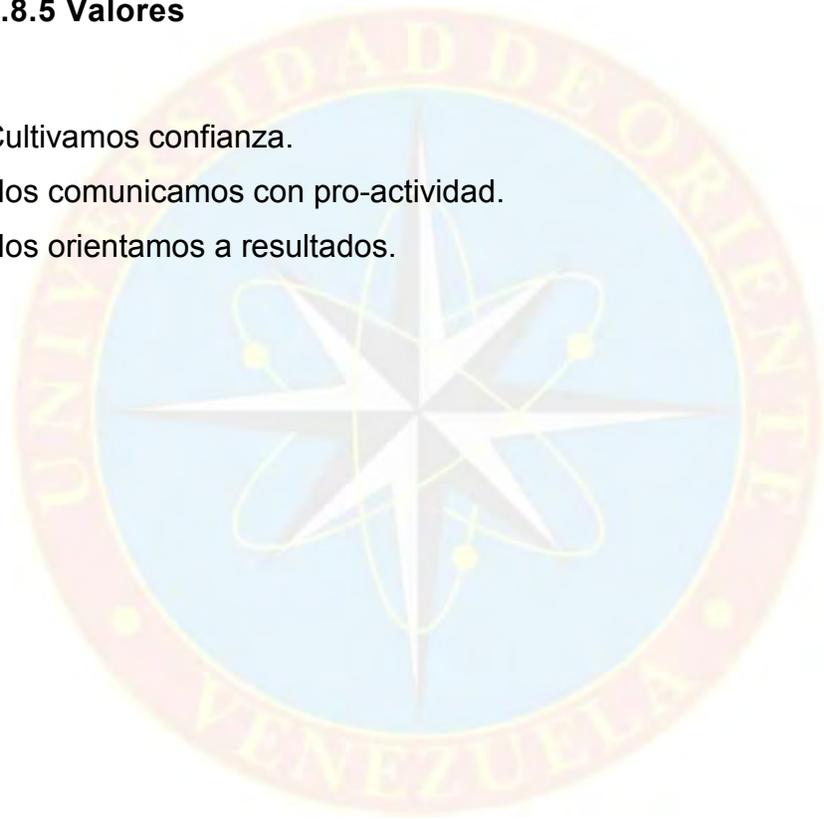
En PRECA tenemos la misión de servir y atender a nuestros clientes con soluciones constructivas que generen bienestar.

2.8.4 Visión

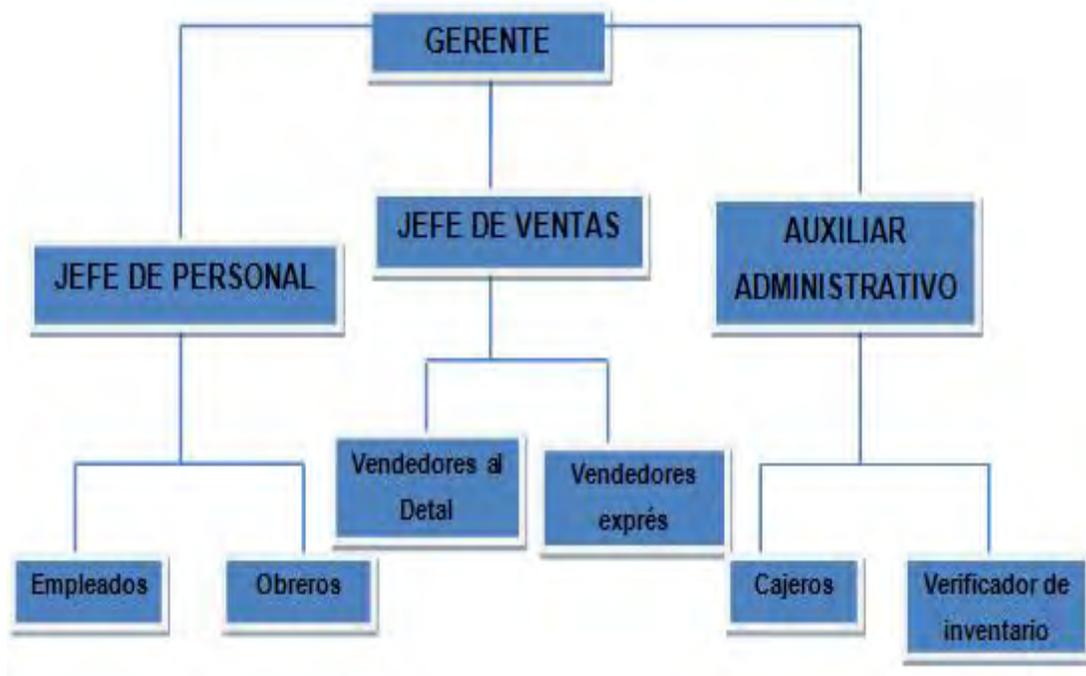
En PRECA queremos llegar a ser reconocidos en toda Venezuela por la pasión y excelencia con la que atendemos y servimos a la gente.

2.8.5 Valores

- ❖ Cultivamos confianza.
- ❖ Nos comunicamos con pro-actividad.
- ❖ Nos orientamos a resultados.



2.8.6 Organigrama de la organización



Fuente: Empresa PRECA, S.A 2012.

PARTE III

ASPECTOS METODOLOGICOS

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El marco metodológico refleja los aspectos relacionados con la metodología a seguir para el cumplimiento de los objetivos planteados en cuanto a la aplicación de la nueva jornada laboral. El estudio se enmarca dentro de una investigación de campo.

En tal sentido, Arias (2006) expresa que “la investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos” (Pág. 31).

3.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

La investigación que se realizó fue de carácter descriptivo porque permite realizar un análisis de la situación, así como indagar y especificar los aspectos más relevantes del mismo. Al respecto, Bernal (2006) señala que “una de las funciones principales de la investigación descriptiva es la capacidad para seleccionar las características fundamentales del objeto de estudio y su descripción detallada de las partes, categorías o clases de dicho objeto” (Pag.112).

3.3 POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO

Para este estudio, la población está representada por la totalidad de los empleados fijos de la empresa, conformados por un gerente, cinco

supervisores de áreas, tres cajeras, cinco vendedores y catorce obreros, en total, la población está conformada por veintiocho personas.

3.4 TECNICAS DE RECOLECCION DE INFORMACION

Las técnicas de recolección de información son de suma importancia, ya que por medio de ellas se recopila, almacena y se obtiene información para desarrollar el tema de estudio.

Arias, Fideas; (2006) señala que las técnicas de recolección de información “son las distintas formas o maneras de obtener información, observación directa, la encuesta, análisis documental, análisis de contenido”. Para ese mismo autor, los instrumentos de recolección de información están constituidos por “cualquier recurso, dispositivo o formato (papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información” (Pág. 54).

3.4.1 Revisión documental

Por medio de la revisión y análisis de documentos tales: como libros, folletos, internet, tesis, se obtuvo información acerca de los términos y elementos de la aplicación de la nueva jornada laboral en general. Dicha técnica tiene como propósito principal la obtención de datos a partir de una serie de documentos antes mencionados, que pueda utilizarse en el desarrollo de un trabajo o proyecto de investigación.

Arias, Fideas; (1998), expresa: “la revisión bibliográfica es una etapa ineludible en todo proceso investigativo a través de la cual se obtendrán las fuentes y los datos necesarios para abordar el tema planteado” (Pág. 57).

3.4.2 Observación directa

Esta técnica permitió conocer la manera de cómo se implementara la aplicación de la nueva jornada laboral, a través de la observación directa participativa con el personal que labora en la realización de sus actividades, de esta manera se lograra verificar la información obtenida.

Según Tamayo y Tamayo, (1992), señala que la observación directa, "es aquella en la cual el investigador puede observar y recoger datos mediante su propia observación" (Pág. 99).

3.4.3 Entrevista no estructurada

Fidias G. Arias (2006): En esta modalidad no se dispone de una guía de preguntas elaboradas previamente. Sin embargo, se orienta por unos objetivos preestablecidos que permites definir el tema de la entrevista, de allí que el entrevistado deba poseer una gran habilidad para formular las interrogantes sin perder la coherencia. (Pág. 73).

3.5 PROCEDIMIENTOS DE ANALISIS

Para la aplicación de las técnicas de recolección de información, se elaboro la técnica, es decir, la entrevista estructurada, la información recogida a través de dicha técnicas se representa en un análisis de forma cualitativa, la cual refleja la aplicación de la nueva jornada laboral de la empresa PRECA, S.A. Maturín.

Según Fidias Arias (2006), en este punto se describen las distintas operaciones a las que serán sometidos los datos que se obtenga: clasificación, registro, tabulación y codificación si fuera el caso. (Pág. 111).

PARTE IV

PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS

En este capítulo se muestra la presentación y análisis de los resultados mediante la aplicación de los instrumentos que se implementaron para la investigación con relación al objeto de estudio. Para lograr dichos resultados se exploraron por separado cada uno de los objetivos planteados, tomando en cuenta para ellos los elementos del análisis aplicado en las distintas reglas jurídicas que regulan la materia laboral.

4.1 EXPLICAR DE QUÉ MANERA AFECTARÍA LA APLICACIÓN DE LA NUEVA JORNADA LABORAL A LA EMPRESA PRECA, S.A.

La reducción de la jornada laboral, establecida en la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (L.O.T.T.T) afectara a las empresas en cuanto a la disminución de los períodos de trabajo de 44 horas a 40 horas semanales lo que impactará a la productividad.

La aplicación de la reducción de la jornada laboral, es una medida que se lleva a cabo en países desarrollados que tienen altos índices de eficiencia en la producción. En el caso de Venezuela una disminución en las horas de trabajo no es recomendable en estos momentos, porque lo que necesita nuestra economía es mayor producción para así incentivar el empleo.

En el caso de la empresa **PRECA, S.A.**, esta se verá afectada, debido a que deberán pagar más a sus empleados cuando la jornada de estos se verá reducida, ahora los trabajadores van a percibir un beneficio de trabajar menos horas semanales además de gozar de dos días continuos de

descanso pero también disfrutan de un incremento en su salario promulgado anualmente por el estado, por lo tanto al haber más empleado que labore en dicha empresa los ingresos de estas se verán afectados.

Con referencia a lo anterior al disminuir la jornada de trabajo se verán obligados a tomar la decisión de contratar más empleados si desean mantener una producción igual a la que tiene actualmente antes de la aplicación de la reducción, porque si trabajan menos no se espera que la producción siga igual sino todo lo contrario.

4.2 IDENTIFICAR LOS EFECTOS QUE TENDRÁ LA ADAPTACIÓN DE LA NUEVA JORNADA LABORAL EN LA NOMINA DE LA ENTIDAD DE TRABAJO

Uno de los principales factores que tiene la nueva legislación laboral es que afectará directamente en los costos de las empresas lo relacionado a la reforma y reducción de la jornada de trabajo al disminuir de 44 horas a 40 horas semanales y otorgar dos (02) días continuos de descanso; el costo de la nómina para las empresas que laboran los sábados se elevará considerablemente, como es el caso de la empresa PRECA, S.A; que es una empresa comercial, que trabaja de lunes a sábados.

Entre otros costos para el patrono, que influye en nuestro objeto de estudio están las horas extraordinarias de no estar autorizadas por el inspector del trabajo, deberán pagarse con el doble del recargo legal, y la implementación de 2 días feriados a los existentes.

También existen otros factores que inciden en la nomina, como es el ajuste salarial donde se obtuvo el aumento del salario mínimo mensual

obligatorio para los trabajadores que presten servicios tanto en el sector privado como público, el 1° de mayo del 2012; se efectuó el primer aumento de salario de un 10% el cual llegó a Bs. 1.780,45 mensuales, y luego el 1° de septiembre de ese mismo año, se procedió a otro incremento salarial de un 15% quedando como salario mínimo mensual obligatorio de Bs. 2.047,52. Independientemente del número de trabajadores que presten servicios para el patrono.

En dado caso que la empresa decida asumir estos incrementos de la nomina laboral sin disminuir su nivel productivo, se estima cargarle el aumento a los productos que esta ofrece. En este caso los perjudicados serían los trabajadores porque todo el salario se le va al obtener los productos de primera necesidad, ya que al comprar lo que se necesita su precio va a estar más elevado. Para la determinación de estos costos se realizaron los cálculos que establece la nueva Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (L.O.T.T.T) para demostrar su incidencia:

Cuadro n° 1 Costo de la nomina mensual de la empresa PRECA, S.A.

TURNOS	PERSONAL	MONTO
Mañana	14	28.665,28
Tarde	14	28.665,28
TOTAL	28	57.330,56

Fuente: LOS INVESTIGADORES (2013)

4.3 DETERMINAR LOS EFECTOS QUE TENDRÁ LA ADAPTACIÓN DE LA NUEVA JORNADA LABORAL EN EL HORARIO DE TRABAJO EN LA EMPRESA PRECA, S.A, EL CUAL SE PRECISARÁ DE LA SIGUIENTE FORMA

La promulgación de la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (L.O.T.T.T.) trajo el establecimiento de un nuevo organismo encargado para vigilar la adaptación y cumplimiento de las modificaciones que trae la nueva legislación laboral como es el Consejo Superior.

Las organizaciones tienen un año para adaptarse a la nueva jornada de trabajo, donde pasó de cuarenta y cuatro (44) horas semanales a cuarenta (40) horas semanales. Para enfrentar esta situación las empresas tienen que redistribuir su horario, contratar otro personal para un nuevo turno de ser necesario y pagar horas extras para mantener un nivel productivo estable o similar al que tienen.

Luego de analizar las normas de la legislación laboral aplicable a esta investigación se determinara la modificación del horario de trabajo para la empresa PRECA, S.A; que es una red de tiendas comerciales, ubicada en la av. Bella Vista vía La Cruz frente a la ingeniería militar de la ciudad de Maturín, la cual tiene por actividad económica la venta de materiales de construcción, ferretería, acabados, maderas y materiales siderúrgicos, su nómina consta de 28 trabajadores la cual tiene que adaptarse a la nueva jornada de trabajo donde se establecerá las medidas legales para su realización y pueda cumplir con esta:

Cuadro n° 2 Horario de trabajo (actual)

JORNADA DE TRABAJO

Lunes a Jueves:	8:00am a 12:00pm 1:00pm a 5:00pm
(9 Horas – 1 Hora de descanso) * 4 Días	32 Horas
Viernes	8:00 am a 12:00pm 1:00pm a4:00pm
(8 Horas – 1 Hora de descanso) * 1 Días	7 Horas
Sábados	8:00am a 1:00Pm
(5 Horas) * 1 Día	5 Horas
Total Jornada	44 Horas semanales

Fuente: LOS INVESTIGADORES (2012)

El tiempo de descanso no computa como tiempo efectivo de trabajo. El cual es de una (1) hora.

La jornada actual de la empresa cumple dentro de los parámetros de la ley vigente.

En este caso es necesario realizar ciertos cambios para hacer cumplir las medidas de la nueva jornada laboral, ya que el mismo debe ser aprobado por la inspectoría del trabajo.

Cuadro n° 3 Horario de trabajo propuesto por los investigadores.**JORNADA DE TRABAJO**

Martes a Viernes :	8:00am a 12:00pm 1:00pm a 5:00pm
(9 Horas – 1 Hora de descanso) * 4 Días	32 Horas
Sábados	8:00am a 12:00pm 1:00pm a 5.00pm
(9 Horas – 1 Hora de descanso) * 1 Día	8 Horas
Total Jornada	40 Horas semanales

Fuente: LOS INVESTIGADORES (2013)

Este horario propuesto por los investigadores es para los trabajadores que sus días de descansos sean los domingos y lunes.

JORNADA DE TRABAJO

Lunes a Viernes :	8:00am a 12:00pm 1:00pm a 5:00pm
(9 Horas – 1 Hora de descanso) * 5 Días	40 Horas
Total Jornada	40 Horas semanales

Fuente: LOS INVESTIGADORES (2013)

Este horario propuesto por los investigadores es para los trabajadores que sus días de descansos sean los sábados y domingos.

PARTE V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

Al finalizar esta investigación, se observó que la jornada laboral se ha establecido a través de la lucha de la clase trabajadora por un ambiente de trabajo más humano y digno.

La empresa PRECA, S.A debe implementar la opción de reducir su jornada de trabajo para adaptarse a la nueva legislación laboral a partir del 1º de Mayo del 2013.

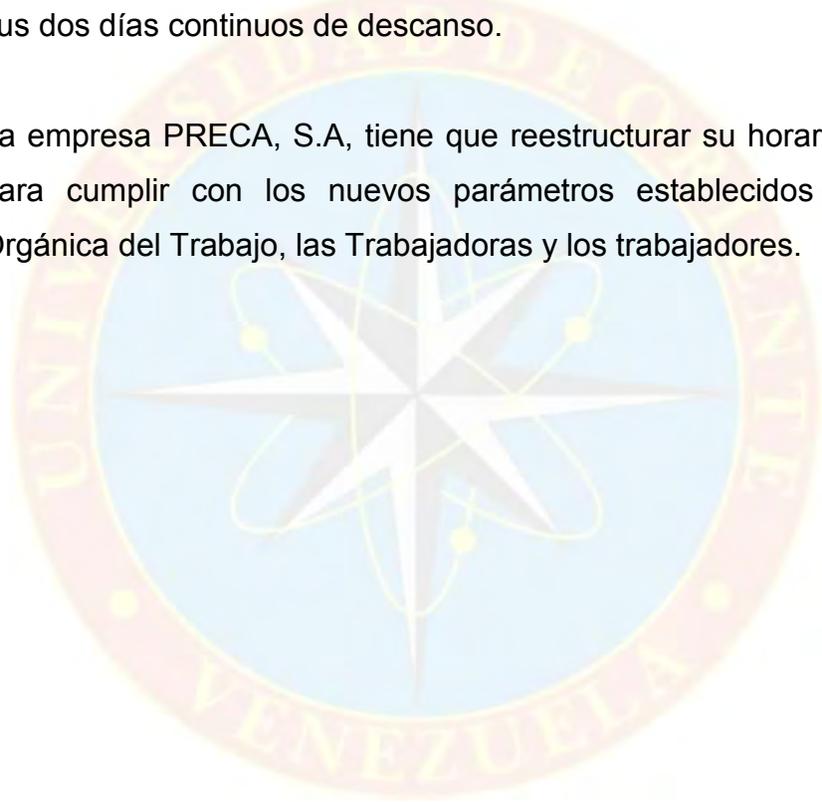
PRECA, S.A, se ve en la obligación de contratar más empleados, para cubrir los dos (2) días de descanso que le corresponde a cada trabajador como lo establece la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores, y esto traerá como resultado que se incremente el costo de la nómina.

La empresa PRECA, S.A debe de reestructurar su horario de trabajo, para poder cumplir con la reducción de la jornada laboral y que cada trabajador reciba su beneficio.

Muchos fueron los motivos que indujeron a la reducción de la jornada laboral, como es el exceso en el horario de trabajo, ya que esto ocasiona daños al ser humano tanto físico como psicológico.

5.2 RECOMENDACIONES

1. PRECA, S.A, debe contratar nuevo personal para que se desempeñen en el área de vendedores y obreros, y así mantener el equilibrio entre el personal que laboran en la empresa y el trabajador pueda disfrutar de sus dos días continuos de descanso.
2. La empresa PRECA, S.A, tiene que reestructurar su horario de trabajo para cumplir con los nuevos parámetros establecidos por la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los trabajadores.



BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

- ❖ Fidas Arias (2006). El Proyecto De Investigación: Introducción a la Metodología Científica. CARACAS, VENEZUELA. Editorial Episteme.
- ❖ Legis Editores C.A. Guía Práctica Laboral, (5ª Edición) Septiembre 2005.
- ❖ Tamayo y Tamayo, Mario (2006). El proceso de la investigación científica. (4ª Edición). México: Editorial Limusa.
- ❖ Zapata Ramón Franco. Derecho del Trabajo. Marga Editores, S.R.L. Caracas (1999).

TRABAJOS ACADÉMICOS

- ❖ Duarte Briones, Olga. (2003). El Principio de la Limitación Constitucional de la Jornada de Trabajo y sus Excepciones. Tesis de Graduación para optar por el posgrado de Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social. Universidad Estatal a Distancia.
- ❖ Santos M. Rasga Benito y Laura Pérez Ortiz (2003), la reducción de la jornada laboral como forma de creación de empleo una revisión de la aplicación en Europa, revista de economía contemporánea, universidad autónoma de Madrid.

LEYES

- ❖ Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, No. 36.860 del 30 de diciembre de 1999.
- ❖ Convenio Sobre Las Horas De Trabajo (Industria), 1919 (Número 1), Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 29 de octubre de 1919.
- ❖ Convenio Sobre Las Cuarenta Horas, 1935 (Número 47) La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Decimonovena reunión, Congregada en Ginebra el 4 junio 1935.
- ❖ Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y los Trabajadores (2012). decreto presidencia de la república N° 8.938, fue publicada en la Gaceta Oficial Extraordinaria No. 6.076 de la República Bolivariana de Venezuela, en la fecha 07 de mayo de 2012.
- ❖ Recomendación Sobre La Reducción De La Duración Del Trabajo, 1962 (Numero 116); Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Adopción: Ginebra, 46ª reunión CIT (26 junio 1962) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos).

PAGINA WEB

Héctor Lucena, (09/09/2007), en su artículo “Reducción De La Jornada: Algunos Antecedentes E Implicaciones”, Carabobeño, Pagina 7, Columna14 (<http://hectorlucena.blogspot.com/2007/09/reduccion-de-la-jornada-algunos.html.com>).

Impactos de la reducción de la jornada.

(<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-59096.html>).

Pablo Pintor Mourazos (2011).

<http://www.slideshare.net/paulomourazos/la-jornada-de-trabajoprimeraparte>).

Reducción de la jornada laboral.

(http://es.wikipedia.org/wiki/reduccion_de_la_jornada_de_trabajo).

Horario de trabajo (<http://www.elergonomista.com/dtr20.html>).

Ramírez Gabriella, (2011), "Jornada Laboral." BuenasTareas.com. 10, 2011.

Tipos de jornada laboral.

(<http://www.actualidad-24.com/2012/05/jornada-laboral-lottt-venezuela.html>).

HOJAS METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 1/6

Título	DESCRIBIR LOS ASPECTOS LEGALES Y PRACTICOS RELACIONADOS CON LA ADAPTACION DE LA EMPRESA PRECA, S.A A LA NUEVA JORNADA LABORAL
Subtitulo	

El Título es requerido. El subtítulo o título alternativo es opcional.

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Coronado Damaris	CVLAC	C.I. 18.865.071
	e-mail	damaris_coronado@hotmail.com
Fermín Germaris	CVLAC	C.I. 16.845.575
	e-mail	germaris-2510@hotmail.com

Se requiere por lo menos los apellidos y nombres de un autor. El formato para escribir los apellidos y nombres es: "Apellido1 InicialApellido2., Nombre1 InicialNombre2". Si el autor esta registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el número de la Cedula de Identidad). El campo e-mail es completamente opcional y depende de la voluntad de los autores.

Palabras o frases claves:

L.O.T.T.T
Trabajador
Patrono

El representante de la subcomisión de tesis solicitará a los miembros del jurado la lista de las palabras claves. Deben indicarse por lo menos cuatro (4) palabras clave.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 2/6

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Sub-área
Ciencias sociales y administrativas	Administración

Debe indicarse por lo menos una línea o área de investigación y por cada área por lo menos un subárea. El representante de la subcomisión solicitará esta información a los miembros del jurado.

Resumen (Abstract):

El presente trabajo investigativo estuvo dirigido a describir los aspectos legales y prácticos relacionados con la adaptación de la empresa PRECA, S.A a la nueva jornada laboral. Con la modificación de la nueva jornada laboral la empresa PRECA, S.A se pudiera ver afectada ya que esta tendría que emplear a otros trabajadores y esto podría perjudicar a dicha empresa porque les traerá costos inevitables como el incremento de la nomina laboral. Entre los objetivos específicos de la investigación esta, explicar de qué manera afectaría la aplicación de la nueva jornada laboral a la empresa PRECA, S.A, identificar los efectos que tendrá la adaptación de la nueva jornada laboral en la nomina de la entidad de trabajo. Se realizo un estudio de campo, de nivel descriptivo en el cual se aplicaron como técnicas de recolección de información la entrevista no estructurada, la observación directa y la revisión documental, que nos permitió recabar toda una serie de información referida al tema en estudio. Además nos sirvió para llegar a la conclusión que con el cambio realizado a la legislación laboral en mayo del 2012 se logró analizar una serie de modificaciones como es la reducción de la jornada de trabajo que afectara a las empresas del país, como es el caso de la empresa PRECA, S.A que tiene que reducir su jornada de trabajo para adaptarse a la nueva legislación laboral.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 3/6

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Prof. Hernández, C. Juan C.	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input checked="" type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	C.I: 8.364789
	e-mail	hernandezj@monagas.udo.edu.ve
	e-mail	
Prof. Pacheco, María	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	C.I: E-82037319
	e-mail	Pachecom1974@gmail.com
	e-mail	
Prof. Vallejo, Beatriz	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	C.I: 10.309641
	e-mail	beatrizvallejo31@hotmail.com
	e-mail	

Se requiere por lo menos los apellidos y nombres del tutor y los otros dos (2) jurados. El formato para escribir los apellidos y nombres es: "Apellido1 InicialApellido2., Nombre1 InicialNombre2". Si el autor esta registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el numero de la Cedula de Identidad). El campo e-mail es completamente opcional y depende de la voluntad de los autores. La codificación del Rol es: CA = Coautor, AS = Asesor, TU = Tutor, JU = Jurado.

Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día
2013	02	21

Fecha en formato ISO (AAAA-MM-DD). Ej: 2005-03-18. El dato fecha es requerido.

Lenguaje: spa Requerido. Lenguaje del texto discutido y aprobado, codificado usando ISO 639-2. El código para español o castellano es spa. El código para ingles en. Si el lenguaje se especifica, se asume que es el inglés (en).

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 4/6

Archivo(s):

Nombre de archivo
Damarys.germaris.docx

Caracteres permitidos en los nombres de los archivos: **A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z a b c d e f g h i j k l m n o p q r s t u v w x y z 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 _ - .**

Alcance:

Espacial: _____ (opcional)
Temporal: _____ (opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo:

Licenciada en Administración

Dato requerido. Ejemplo: Licenciado en Matemáticas, Magister Scientiarum en Biología Pesquera, Profesor Asociado, Administrativo III, etc

Nivel Asociado con el trabajo: Licenciatura

Dato requerido. Ejs: Licenciatura, Magister, Doctorado, Post-doctorado, etc.

Área de Estudio:

Ciencias sociales y administrativas

Usualmente es el nombre del programa o departamento.

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado:

Universidad de Oriente Núcleo Monagas

Si como producto de convenciones, otras instituciones además de la Universidad de Oriente, avalan el título o grado obtenido, el nombre de estas instituciones debe incluirse aquí.

Hoja de metadatos para tesis y trabajos de Ascenso- 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CUN°0975

Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano
Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ
Vicerrector Académico
Universidad de Oriente
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC N° 696/2009"**.

Leído el oficio SIBI - 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.



Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

JUAN A. BOLANOS CUNVELO
Secretario



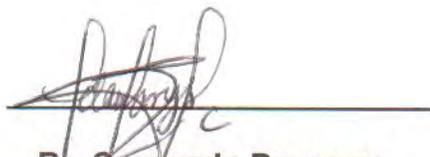
C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

JABC/YGC/marija

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 6/6

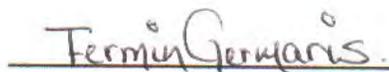
Derechos:

Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicado CU-034-2009): "Los Trabajos de Grado son de exclusiva propiedad de la Universidad, y sólo podrán ser utilizados a otros fines, con el consentimiento del Consejo de Núcleo Respectivo, quien deberá participarlo previamente al Consejo Universitario, para su autorización."



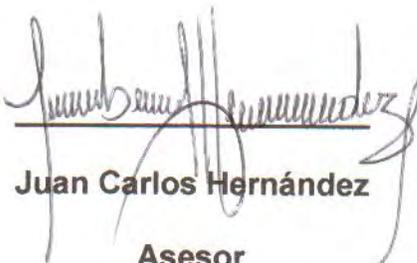
Br. Coronado Damarys

Autora



Br. Fermín Germaris

Autora



Juan Carlos Hernández

Asesor