

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE ANZOÁTEGUI
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE CONTADURIA PÚBLICA
CURSOS ESPECIALES DE GRADO



**ANÁLISIS Y SÍNTESIS DE LOS CURSOS
ESPECIALES DE GRADO**

Realizado por:

Parucho Yanetzi

Martínez Carmen

**Trabajo de Grado presentado ante la Universidad de Oriente Como
requisito parcial para optar al título de:
LICENCIADO EN CONTADURÍA PÚBLICA**

Barcelona, Agosto de 2012.

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE ANZOÁTEGUI
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE CONTADURIA PÚBLICA



**ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA LEY ORGÁNICA DEL
TRABAJO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS
(LOTTT) VIGENTE G.O. N° 6.076 DEL 07/05/12 Y LA LEY
ORGÁNICA DEL TRABAJO (LOT) DEROGADA G.O. N° 5.152
DEL 19/06/97 EN EL ASPECTO CUALITATIVO Y
CUANTITATIVO DE LA JORNADA DE TRABAJO.**

CASO: MAINCA.CA

TUTORES

Dra. Reyes, Lourdes
Msc. Rondón, Yoselina
Msc. Rodríguez, Daysi

AUTORES

Parucho Yanetzi. CI: 14.910.077
Martínez Carmen. CI: 20.873.718

**Trabajo de Grado presentado ante la Universidad de Oriente como
requisito parcial para optar al título de:
LICENCIADO EN CONTADURÍA PÚBLICA**

Barcelona, Agosto de 2012

RESOLUCIÓN

De acuerdo al Reglamento de Trabajo de Grado en su artículo N° 44 se establece lo siguiente:

“Los Trabajos de Grado son exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente y solo podrán ser utilizados a otros fines, con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, el cual lo participará al Consejo Universitario”.

INDICE GENERAL

RESOLUCIÓN	ii
INDICE GENERAL.....	iii
INDICE DE TABLAS	vi
INDICE DE FIGURAS.....	vii
DEDICATORIA	viii
AGRADECIMIENTO	x
DEDICATORIA	xii
AGRADECIMIENTO	xiii
INTRODUCCIÓN	xv
RESUMEN.....	xvii
INTRODUCCIÓN	xviii
CAPITULO I.....	20
1.1 Planteamiento del Problema.....	20
1.2 Objetivos.	25
1.2.1 Objetivos generales.	25
1.2.2. Objetivos específicos.	25
1.3 Justificación e importancia.....	26
CAPITULO II	27
MARCO TEÓRICO.....	27
2.1 Antecedentes de la Investigación.	27

2.2 Bases teoricas.....	35
2.2.1 Jornada de Trabajo:	35
2.2.2 Tipos de Jornada de Trabajo:	37
2.2.3 Limitación de la Jornada de Trabajo:.....	38
2.2.4 Dignificación del trabajo:.....	39
2.2.5 Trabajos por Equipos:	40
2.2.6 Trabajo por Turnos:	40
2.2.7 Horas Extraordinarias.....	41
2.2.8 Caso Práctico de la jornada de trabajo:	42
2.3. Bases legales	46
2.3.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (G.O N° 5.453 del 24 de Marzo de 2000).	46
2.3.3 LEY ORGANICA DE PREVENCION, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (G.O N° 38.236, de fecha 26 de julio de 2005)..	63
2.3.4 Cuadro Comparativo de la Derogada Ley Orgánica del Trabajo y La Vigente Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras:	66
CAPITULO III	89
MARCO METODOLÓGICO	89
3.1 Tipo de la Investigación:.....	89
3.2 Nivel de investigación:.....	90
3.2.1 Investigación Exploratoria:	90
3.2.2 Investigación Descriptiva:.....	91
3.3 Diseño de Investigación:	91
3.3.1 Investigación Documental:.....	92

3.3.2 Investigación de Campo:.....	92
3.4 Población y Muestra:.....	93
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	94
3.5.1 la Encuesta:	95
3.5.2 El Cuestionario:.....	95
3.6 Técnica de Presentación y Análisis de Datos:.....	96
3.7 Procedimiento Aplicado:.....	96
CAPITULO IV	98
ANÁLISIS DE LA INVESTIGACIÓN.....	98
4. 1 Caracterización del objeto de estudio	98
4.2 Presentación y Análisis de los Resultados.	100
CAPITULO V	136
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	136
5.1. Conclusiones	136
5.2. Recomendaciones.....	137
BIBLIOGRAFÍA	138
METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO	148

INDICE DE TABLAS

4.2.1 Tablas de frecuencias	101
Tabla 1.....	101
Tabla 2.....	102
Tabla 3.....	104
Tabla 4.....	105
Tabla 5.....	107
Tabla 6.....	108
Tabla 7.....	110
Tabla 8.....	111
Tabla 9.....	113
Tabla 10.....	114
Tabla 11.....	116
Tabla 12.....	117
4.2.2 Tablas de Contingencias:	119
Tabla 1.....	119
Tabla 2.....	121
Tabla 3.....	123
Tabla 4.....	125
Tabla 5.....	127
Tabla 6.....	129
Tabla 7.....	131
Tabla 8.....	133

INDICE DE FIGURAS

Grafico 1.....	102
Grafico. 2.....	103
Grafico 3.....	105
Grafico 4.....	106
Grafico 5.....	108
Grafico 6.....	109
Grafica 7.....	111
Grafica 8.....	112
Grafica 9.....	114
Grafico 10.....	115
Grafico 11.....	117
Grafico 12.....	118
Grafico 1.....	120
Grafica 2.....	122
Grafica 3.....	124
Grafico 4.....	126
Grafica 5.....	128
Grafica 6.....	130
Grafica 7.....	132
Grafico 8.....	134

DEDICATORIA

Dedico este Trabajo de Grado primeramente a mi padre celestial “MI SEÑOR JESUS” por estar siempre a mi lado cuando más lo necesitaba, el que renovaba mis fuerzas porque gracias a todo este proceso entendí que en mis propias fuerzas no lo hubiese logrado y hago honor a su palabra que dice:

“TODO LO PUEDO EN CRISTO QUE ME FORTALECE” Filipenses 4:13.

Este trabajo ha sido el resultado final de varios años de sacrificios, aprendizajes, alegrías, decepciones, buenos y malos recuerdos que durante todo el tiempo que estuve en la universidad como estudiante me llevo en mi memoria como experiencia para el resto de mi vida, pienso que en la vida lo que más nos cuesta esfuerzo lograrlo es lo que más satisfacción personal nos produce y es por esto que quiero dedicárselo a:

A mi esposo Celi Morales y mis hijos Yacel y Yaceli por entenderme y soportar mis ausencias, mal carácter, estrés, cansancio y no estar cuando más me necesitaban. Quienes en estos últimos años fueron mi gran motivación para terminar mi carrera y para que en un futuro se sientan muy orgullosos de este logro.

A mi hermano Ali Parucho, ya que fue el que me motivo a inscribirme en la universidad y por su ayuda incondicional sin esperar nada a cambio.

A mis padres Ascensión Guaregua y Ali Parucho por haberme dado la vida y ayudarme con el cuidado y la educación de mis hijos mientras yo me encontraba en clases.

A mis hermanas Dinora, Alicia y mi sobrina María José, por sus palabras de aliento y oraciones en todos aquellos momentos que pensaba que ya no podía con todo este compromiso.

A todos ustedes con todo mi amor y cariño les dedico este trabajo de Grado.

Parucho Yanetzi

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios mi padre celestial por haberme permitido lograr esta meta, por enviarme a todas esas personas de que de alguna u otra forma me ayudaron para alcanzar otra meta más en mi vida. Gracias por tu infinito amor y fidelidad.

Agradezco a mis padres Ali y Ascensión por haberme criado con valores y enseñarme lo mejor de la vida.

A mi esposo e hijos por confiar en mí, y comprender todas mis ausencias.

A mis hermanos Dinora, Alicia, Ali y a mi sobrina María José por estar siempre allí cuando más los necesitaba.

A mi Líder de célula y amiga Vanesa Barrios por estar siempre pendiente de mi por sus sabios consejos y oraciones.

A mi amiga y fiel compañera de Áreas de Grado Carmen Martínez por su incondicional amistad y apoyo en esta meta que emprendimos juntas, gracias por estar siempre allí Dios te Bendiga y espero que esta amistad perdure en el tiempo futura colega.

A mis amigos Manuel Padrino, Karla Alfonzo, María Andrade, Yusmeli Bolívar, Fidelix Bastardo, Mayra Villael, Carlos Brito, Rosales Ramón, Chacón Alida, González Ana, López Greisy, Carias José que me brindaron su amistad, respeto y ayuda, quienes pusieron su granito de arena para hacer posible este sueño no tengo palabras para agradecerles y le agradezco a mi padre celestial por colocarme personas como ustedes en mi camino, solo puedo decirles que Dios los Bendiga y sigan adelante y aunque todos vallamos por caminos diferentes estoy segura que nos volveremos a encontrar.

A la UNIVERSIDAD DE ORIENTE Núcleo Anzoátegui por haberme abierto las puertas de sus instalaciones y dado la oportunidad para formarme como una profesional.

A mis Tutoras Académicas Daisy Rodríguez, Yoselina Rondón y Lourdes Reyes por sus sabios concejos y ayuda para lograr llevar este trabajo de investigación hasta el final.

Gracias a todos por estar allí en todo momento, y por su incondicional amistad Dios Los Bendiga.

Parucho Yanetzi

DEDICATORIA

Primeramente dedico este trabajo a mi padre amoroso Jehová Dios, por haberme dado los conocimientos necesarios y llegar a alcanzar esta meta, ya que reconozco que sin su fuerza no lo hubiese logrado.

En segundo lugar se lo dedico a mis padres Ramón Gregorio Martínez Carmona y Aminta López De Martínez, quienes siempre estuvieron conmigo dándome sus consejos, su amor incondicional y sus palabras de aliento las cuales siempre me motivaron a no desmayar y lograr este sueño.

A mis hermanas Roamin de Jesús Martínez López y Romina Gregoria Martínez López, quienes confiaron en todo momento en mí y en que podía lograr esta meta.

A mi sobrinito José Ramón, que cada fin de semana me regaló su sonrisa hermosa.

Y en especial a todas aquellas personas que me brindaron su amistad, respeto y ayuda, los cuales me animaron cuando sentía que ya no tenía fuerzas para continuar.

A todos ustedes de corazón, con todo mi amor y cariño les dedico este trabajo.

Carmen B. Martínez L

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer primeramente a Jehová Dios por medio de su hijo Jesucristo el haberme permitido lograr esta meta y por estar siempre conmigo en todo momento ¡GRACIAS! Por tu infinito amor.

En segundo lugar quiero agradecer a esas dos personas maravillosas con la que la vida me ha premiado y la cual han sido un ejemplo para mi, mis padres: Ramón G. Martínez C y Aminta L. de Martínez, los cuales me ayudaron a seguir adelante a pesar de los buenos y malos momentos que pase, sus palabras me impulsaron a seguir, las cuales siempre quedarán guardadas en mi mente y corazón, para ustedes todo mi amor y respeto ¡los amo papi y mami!...

A mis hermana Roamin Martinez y Romina Martínez, por estar siempre pendiente de mi, por aconsejarme en todo lo he emprendido en esta vida ¡las quiero mucho!....

Agradezco a Parucho Yanetzi mi compañera de áreas, no solo por ser mi compañera si no una hermana, una amiga y a veces hasta como una segunda madre infinitas gracias por enseñarme a no darme por vencida a pesar de las circunstancias que surgieron durante la realización de esta investigación seguimos adelante y lo logramos, gracias a tu familia por abrirme las puertas de tu casa mis respeto y admiración para ti... ¡Tqm amiga esperando “colega” que esta amistad siga floreciendo!

Agradezco a mis amigos (as): Alfonzo Karla por enseñarme que a pesar de la circunstancias hay que sonreír y seguir adelante; Andrade María por su buenos consejos, paciencia y también el agradecerle a tu suegro por dedicarnos parte de su tiempo en explicarnos y orientarnos en esos momentos en que teníamos mucho que estudiar; Ramón Rosales, Brito Carlos, Bastardo Fidelix, Olejua Edelin, Díaz Ángel, Márquez Alexis, Rosa Virginia, Greisy López y a la familia Rodríguez Vielma por ayudarme en el inicio de mi carrera gracias Marienny Rodríguez (Nany) y en especial a Mayra Villael, Yusmeli Bolívar y Ali Parucho por la ayuda brindada en la realización de este trabajo de investigación. Amigos no tengo palabras para agradecerle a dios por haber permitido cruzar en mi vida a personas tan bellas como ustedes y que siempre estarán en mi mente y en mi corazón, pidiéndole a dios que a pesar de la distancia y del camino que nos toque elegir siempre nos mantengamos unidos y en contacto.

Agradezco a la empresa MAINCA, C.A por haberme permitido realizar mi trabajo de campo en sus instalaciones.

Agradezco a mis tutoras Daisy Rodríguez, Yoselina Rondón y Lourdes Reyes por sus enseñanzas y consejos, y a todos mis compañeros de áreas por lograr junto conmigo esta hermosa meta.

A la Universidad de Oriente por haberme abierto sus puertas y dado la oportunidad para formarme como una profesional.

A todos muchísimas ¡GRACIAS!

Carmen B. Martínez L

INTRODUCCIÓN

Con la finalidad de optar al título de Licenciado (a) en contaduría pública y cumpliendo con los estándares exigidos por la Universidad de Oriente en el área de los cursos especiales de grado, presentamos nuestro trabajo

Cátedra:

“ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS (LOTTT) VIGENTE G.O. N° 6.076 DEL 07/05/12 Y LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO (LOT) DEROGADA G.O. N° 5.152 DEL 19/06/97 EN EL ASPECTO CUALITATIVO Y CUANTITATIVO DE LA JORNADA DE TRABAJO”.

OBJETIVOS ACADEMICOS

OBJETIVO GENERAL

Presentar nuestro Trabajo de Grado cumpliendo con los lineamientos y estatutos exigidos por la Universidad de Oriente, para optar al título de licenciados (a) en Contaduría Pública.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

Aportar conocimientos actualizados para el estudiantado de la Universidad de Oriente acerca de las diferencias entre la ley orgánica del trabajo de los trabajadores y trabajadoras (LOTTT) vigente G.O. N° 6.076 del 07/05/12 y la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) derogada G.O. N° 5.152 del 19/06/97 en el aspecto cualitativo y cuantitativo de la jornada de trabajo”.

Contribuir con material para el estudio y desarrollo de nuevas investigaciones en el área contable.

Incentivar con esta investigación a los estudiantes que posteriormente optaran al título de licenciados en contaduría pública.

**ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE LOS
TRABAJADORES Y TRABAJADORAS (LOTTT) VIGENTE G.O. N° 6.076 DEL 07/05/12 Y
LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO (LOT) DEROGADA G.O. N° 5.152 DEL 19/06/97 EN
EL ASPECTO CUALITATIVO Y CUANTITATIVO DE LA JORNADA DE TRABAJO. CASO:
MAINCA.CA**

RESUMEN

La Jornada de Trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono y no puede disponer libremente de su actividad y de sus movimientos, a esta definición también se le conoce como la jornada efectiva o jornada ordinaria de trabajo. En la cual se efectuaron los siguientes cambios: La jornada de trabajo no podrá exceder de cinco (5) días a la semana las cuales disminuyeron en la jornada diaria de 44 horas semanales a 40 horas; la jornada nocturna de 40 a 35 horas semanales y la jornada mixta de 40 a 37 ½ horas semanales. El trabajador tendrá derecho a dos (2) días de descanso, continuos y remunerados; además de la inclusión de nuevos días feriados.

Este Trabajo de investigación estuvo orientado a la realización de un estudio comparativo entre la Ley Orgánica del Trabajo de los trabajadores y trabajadoras vigente y la Ley Orgánica del Trabajo derogada. El diseño de la investigación fue documental, ya que se realizó una revisión bibliográfica a profundidad sobre el tema estudiado y de campo puesto que se recolectaron los datos directamente de la población en estudio que estuvo comprendido por 103 trabajadores de la empresa MAINCA. C.A ubicadas en la Carretera Nacional La Costa, Clarines Estado Anzoátegui. Se utilizó la técnica de la encuesta en la modalidad de cuestionario para extraer la información y el análisis de los resultados de la población estudiada, en la cual se observó la falta de información y el poco conocimiento que poseen dichos trabajadores en cuanto los cambios efectuados en la nueva Ley.

Palabras Claves: Jornada de Trabajo, Flexibilidad Laboral, trabajo

INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica del Trabajo establece dentro de sus fines los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras, el cual abarca los reclamos laborales y protege los derechos tanto de empresarios como de los trabajadores.

En este sentido, la siguiente investigación tiene como propósito un análisis comparativo de la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras vigente G.O N° 6.076, del 07 de mayo de 2012 y la Ley Orgánica del Trabajo derogada del 19 de junio de 1997 G.O N° 5.152. Tomando como caso de estudio los trabajadores de la Empresa Matadero Industrial de la Costa C.A. RIF. J-30144546-5 Ubicado en la carretera Nacional la Costa, Clarines, Estado Anzoátegui, la cual dicha investigación se llevará a cabo desde una perspectiva metodológica orientada por un análisis (estudio) descriptivo y enmarcada en una investigación documental y de campo en la cual se obtendrán resultados del objeto estudiado y brevemente se realizará un análisis de los mismos.

Por lo cual para su desarrollo, se han contemplado los siguientes capítulos, distribuidos de la siguiente manera:

Capítulo I: hace referencia de manera explícita al problema de investigación, los objetivos generales y específicos que se alcanzaron, y por último, los motivos que conlleva la investigación presentados a través de la justificación.

El capítulo II: referido al marco teórico que comprende la definición de términos como la jornada de trabajo, los tipos de jornada, limitación de las jornadas de trabajo, los antecedentes y las bases legales que sustentan el trabajo de investigación; además contiene un cuadro comparativo donde se aprecia los cambios hechos en la vigente Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras y la Ley Orgánica del Trabajo derogada.

Capítulo III: hace mención al marco metodológico que se utilizó para llevar a cabo la investigación, el tipo de investigación, el diseño de la investigación, la población y muestra, los instrumentos y técnicas de recolección de datos que se utilizaron, el procedimiento que se llevó a cabo para el análisis de la información y la validación de los datos.

Capítulo IV: enmarca la caracterización del objeto de estudio y el análisis de los resultados de la investigación enfocados desde las variables de estudios.

El capítulo V: contiene las conclusiones a las cuales se llegaron en la ejecución de este trabajo de investigación y las recomendaciones que se dan en el mismo para las mejoras que se puedan realizar.

CAPITULO I

1.1 Planteamiento del Problema

La reforma laboral en América Latina, ha sido uno de los temas centrales del debate económico y social en los últimos quince años. Gran parte de los países de la región en la década de los noventa realizaron modificaciones, más o menos profunda, en su normativa de trabajo. Estas modificaciones vinieron justificadas por la necesidad de generar empleo o por la importancia de eliminar rigideces existentes en la legislación y en las instituciones de trabajo, que parecían impedir a las empresas adecuarse a la actividad económica en el marco de los procesos de apertura existentes; dichos argumentos fueron cuestionados por las Organizaciones Sindicales y ciertos sectores académicos, al considerar que las reformas realizadas no sirvieron al objetivo de generación de puestos de trabajo y que, por el contrario, lo único que lograron fue la precarización del empleo, el crecimiento de la economía informal y una mayor desprotección social.

En Argentina y Perú las reformas han sido las más profundas y han tenido un carácter marcadamente flexibilizador, aunque en Argentina, desde 1990 han tenido lugar más de nueve modificaciones generales con orientaciones diversas, donde la protección y la flexibilidad se han alternado; mientras que en Brasil, Colombia, Ecuador y Panamá también se introdujeron reformas, que si bien fueron menos extensas, pero no por ello dejaron de afectar, las instituciones centrales de la relación laboral. En Venezuela, se introdujeron algunas reformas de carácter flexibilizador, lo que presenta visos inequívocos de la necesidad de adaptarse a los requerimientos económicos del Estado, incluso desde una concepción de carácter garantista. (Ruiz, 2005:11).

La gran mayoría de los países mantienen una jornada legal de ocho (8) horas al día entre cuarenta y cuatro (44) y cuarenta y ocho (48) horas a la semana, La flexibilidad de la jornada opera, de acuerdo a la existencia del tiempo necesario para garantizar un reposo adecuado, que permita al ser humano realizar su actividad en condiciones de salud y mantener así la productividad de la empresa. El tema de la jornada está igualmente ligado al salario, que se calcula sobre la base de la jornada ordinaria diurna y se prevén recargos o pagos adicionales en función del trabajo nocturno, o en días feriados, o en exceso del número máximo de horas de trabajo permitido, así como jornadas especiales en función de categorías y sectores de actividad.

El tiempo de trabajo no es hoy sólo un parámetro de medición de la prestación de servicios sino un argumento implícito en las políticas de salud laboral cuyos planteamientos imponen determinados condicionantes para su regulación. Un reciente informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que uno de los factores más negativos en el deterioro de la salud de los trabajadores son las excesivas horas de trabajo, en particular el mal distribuidas o las nocturnas. El informe indica que más de cuarenta y ocho (48) horas por semana es un factor condicionante de estrés laboral que incrementa el riesgo de trastornos mentales. En Venezuela se permiten cambios convencionales de la jornada máxima, sin autorización administrativa y con el límite del promedio de cuarenta y cuatro (44) horas semanales en un lapso de ocho (8) semanas. Igualmente, en los últimos años Colombia y Uruguay han regulado las jornadas compensatorias y flexibles de trabajo.

En lo que ha reforma se trata, esta Ley presento en Venezuela para el 19-06 1997, cambios en las horas extraordinarias donde estas pasaron de un 25% a un 50% sobre la jornada ordinaria, mientras que el recargo por jornada nocturna se incrementó de 20% a 30% del salario convenido para la jornada diaria y el trabajo en días feriados tendría un recargo del 50% sobre el salario ordinario. Se redujo la

jornada de trabajo efectiva semanal. La jornada diurna de 48 a 44 horas a la semana la cual no podrá exceder de ocho (8) horas diarias cumplidas entre las 5:00am y las 7:00pm; la nocturna de 42 a 40 horas semanales y no podrá exceder de siete (7) horas diarias cumplidas entre las 7:00pm y las 5:00am y por último la jornada mixta de 45 a 42 horas semanales que no podrá exceder de siete y media horas por día (7 ½).

Se declaró el domingo como día de feriado y Por acuerdo entre el patrono y los trabajadores, podrá establecerse una jornada diaria hasta de nueve (9) horas, sin que se exceda el límite semanal de 44 horas, para otorgar a los trabajadores dos (2) días completos de descanso por cada semana de labor (Art. 196 de la LOT).

Proporcionada esta situación era de esperarse que las empresas venezolanas formales usen diversos mecanismos para evitar estos costos laborales adicionales tales como disminuir (o no incrementar) el tamaño de su planta de trabajadores; uso de tecnologías ahorradoras de trabajo o uso intensivo de los trabajadores mediante las horas extraordinarias. Las Leyes y Reglamentos deben poseer un balance entre los derechos fundamentales del trabajador protegiéndolo y permitiendo a su vez que el mercado laboral fluya correctamente. Estos objetivos deben distinguirse claramente de los instrumentos que se utilicen para ello. Dependiendo de la situación económica y social particular del país, algunos instrumentos son más apropiados que otros para alcanzar los objetivos deseados.

Actualmente en Venezuela entro en vigencia la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras de la República Bolivariana de Venezuela, Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinarios, Decreto N°. 8.938 promulgada el 07 de Mayo de 2012, La cual se ha ido incorporando al campo laboral con el fin de adaptarse a la misma. Trayendo una serie de incertidumbres tanto a los empresarios venezolanos como a sus trabajadores en cuanto a la reducción de la jornada laboral, en la jornada diurna hubo un cambio de 44 a 40 horas la cual disminuyo 4 horas, la nocturna de 40 a 35 horas la cual disminuyo 5 horas y la jornada mixta paso de 42 a

37.5 horas la cual tuvo una disminución de 4.5 horas. Cabe destacar que la jornada de trabajo será de 5 días semanales y anteriormente era de 6 días, lo cual establecía 1 día de descanso obligatorio, la nueva reforma establece que el trabajador (as) tendrá derecho a 2 días de descanso durante cada semana de labor.

Por lo cual en la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras en su disposiciones transitorias, derogatorias y final establece un plazo máximo de un año para que las empresas venezolanas hagan los ajustes correspondientes. (L.O.T.T.T 2012).

Adicional a esto también se incorporo a la nueva reforma nuevos días feriados como lo son: lunes y martes de carnaval, 24 y 31 de diciembre. En realidad, el cómo las empresas se verían afectadas por la Ley Orgánica del Trabajo dependerá en gran parte de sus características, rubro y situación particular. Cada compañía deberá hacer su análisis, dado que no todos los cambios que se introdujeron necesariamente las alcanzan. Entre las más impactadas están las fábricas, pues con la reducción de la jornada laboral, deberán planificar turnos, lo que es costoso, ya que los empleados que superen las 40 horas semanales deberán recibir un pago por las horas extras. Pero una gran mayoría de las compañías mantendrá la misma base de su administración.

Es por ello que se realizará un estudio en dirección a los trabajadores y trabajadoras para destacar el conocimiento que estos poseen acerca de la nueva ley orgánica del trabajo de los trabajadores y trabajadoras en lo que respecta a los cambios realizados en la jornada de trabajo. Para facilitar el estudio del impacto que proporcionará la aplicación de esta Ley, se ha escogido la empresa Matadero Industrial de la Costa C.A. RIF. J-30144546-5 ubicada en la Carretera Nacional la Costa, Clarines, Estado Anzoátegui.

En virtud de lo antes definido se plantea la necesidad de efectuar una investigación que permita realizar un análisis comparativo entre la Ley Orgánica del

Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras vigente según G.O N° 6.076 del 07 de mayo de 2012 y Ley Orgánica del Trabajo derogada G.O N° 5.152 del 19 de junio de 1997 en el aspecto cualitativo y cuantitativo de la jornada de trabajo, para una mejor comprensión del problema se presentan una serie de interrogantes:

- 1.) ¿Cuáles son los elementos cualitativos y cuantitativos contenidos en la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras G.O. N° 6.076 y la Ley Orgánica del Trabajo derogada G.O. N° 5.152 respecto a la Jornada de Trabajo?
- 2.) ¿Cuáles son las percepciones de los trabajadores respecto a los cambios establecidos en la vigente Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras en lo concerniente a la jornada de trabajo?
- 3.) ¿Qué estrategias aplicarán las empresas venezolanas para su adecuación a la nueva reforma laboral en lo relacionado a la jornada de trabajo?

1.2 Objetivos.

1.2.1 Objetivos generales.

Análisis comparativo entre la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras vigente según G.O N° 6.076 del 07 de mayo de 2012 y Ley Orgánica del Trabajo derogada G.O N° 5.152 del 19 de junio de 1997 en el aspecto cualitativo y cuantitativo de la jornada de trabajo.

1.2.2. Objetivos específicos.

- Estudiar los elementos cualitativos y cuantitativos contenidos en la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras vigente y Ley Orgánica del Trabajo derogada respecto a la jornada de trabajo.
- Indagar las percepciones de los trabajadores y trabajadoras de la Empresa Matadero Industrial de la Costa C.A, respecto a los cambios establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo vigente respecto a las jornadas de trabajo.
- Sugerir estrategias a las empresas para su adecuación a la nueva reforma laboral en lo relacionado a la jornada de trabajo.

1.3 Justificación e importancia.

Es importante tener en cuenta que la remuneración que recibe un trabajador por su jornada de trabajo es de vital importancia para que este pueda satisfacer sus necesidades y la de su familia, por lo que hay que tomar en cuenta el beneficio económico que esta remuneración pueda dar al trabajador.

La razón que motivo la presente investigación fue el de obtener un conocimiento empírico sobre cómo se afectarían las empresas pertenecientes a los diferentes sectores económicos del país con la puesta en marcha de la reducción de la jornada de trabajo, en lo que tiene que ver específicamente con la modificación de la jornada diurna, nocturna y mixta, los dos (2) días de descanso del cual gozará cada trabajador después de una semana de labor, la inclusión de cuatro (4) días feriados más a los ya existentes y las horas extraordinarias.

Es importante señalar que tales cambios tienen gran relevancia, y se puede decir que más aun en estos días en la que nuestro país experimenta cambios en la economía. Este trabajo de investigación es de gran importancia, porque analiza un tema de actualidad en el mundo político, social, económico y educativo de nuestro país, incidiendo en el desarrollo de las actividades económicas de las empresas venezolanas, además de servir de base para futuras investigaciones, permitiendo un mayor entendimiento de nuestras leyes.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO.

2.1 Antecedentes de la Investigación.

Los antecedentes de la investigación representan aquellos trabajos realizados con anterioridad y que guardan relación directa con el tema tratado u objeto de estudio permitiendo que a través de su consulta estos sirvan de guía para la elaboración de la presente, así como también ser parte del soporte y fundamento de la investigación.

- Salavarieta, (2009), Presento su Trabajo Especial de Grado Titulado: *”Reforma Laboral En La Ley De 789 De 2002, Frente a Los Retos de la Globalización, la Competitividad y las Exigencias de la Productividad en el Entorno Organizacional”*.

Siendo su objetivo general: *“Analizar cómo se aplicó la reforma laboral, en la ley 789 de 2002, en dos empresas nacionales frente a los retos de la Globalización y la competitividad, observando la relación de las condiciones laborales y las exigencias de productividad en el entorno Organizacional “(p. 17).*

Donde concluye que: *“Es importante tocar los temas laborales, debido a que en las empresas el eje central debe ser sus “trabajadores”, si quieren ser verdaderamente competitivas frente a los nuevos retos de la globalización y la integración de los países más industrializados en el mundo entero. Esto con el fin de lograr un verdadero desarrollo en las empresas y que se vea reflejado directamente en la economía de todo un país, es importante brindar unas condiciones laborales dignas a sus trabajadores y el Estado es directamente el responsable de supervisar que las organizaciones adquieran un compromiso con sus trabajadores y les brinden todas las garantías laborales y se respeten los derechos de los trabajadores. (p. 53).*

- Navarro y Salazar, (2011) Presentaron su Trabajo Especial de Grado titulado: *“Análisis Comparativo Entre la Ley de Universidades y el Proyecto de Ley de Educación Universitaria Propuesta para el Año 2010 y Vetado en el Año 2011”*.

Siendo su objetivo general: *“Analizar Comparativamente la Ley de Universidades y el Proyecto de Ley de Educación Universitaria”*.

De esta manera permitió concluir que *“La realización de un cambio en los instrumentos jurídicos que regulan y controlan el manejo y funcionamiento de las universidades es una realidad, así mismo, según las opiniones expresadas por los consultados opinan que no se requieren realizar por considerar que la actual ley ha funcionado hasta este momento y no ven la necesidad de cambiarla.”*

- El siguiente autor: Caamaño, (2007), Publico en la Gaceta Laboral, un artículo titulado: ***“La Actual Regulación de la Jornada de Trabajo y la Necesidad de su Flexibilidad”***.

Siendo su objetivo general: *“Estudiar la Actual Regulación de la Jornada de Trabajo y la Necesidad de su Flexibilidad”* (p. 338).

De esta manera permitió concluir *“Que se ha querido poner de manifiesto que a pesar de la insuficiencia de la que puede ser objeto la actual ordenación jurídica de los tiempos de trabajos, no se puede perder de vista, que en los últimos años se han introducidos modificaciones legales importantes sobre la materia, las cuales han quedado relegadas a un segundo plano por el desconocimiento que poseen en algunos casos, los propios actores sociales como lo son los trabajadores y por su apego a los modelos clásicos.”*(p. 365)

- Álvarez y Marcano, (2011), Presentaron su trabajo Especial de Grado titulado: ***“Estudio Comparativo de la Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación Gaceta Oficial N° 38242 del Año 2005 y Gaceta Oficial N° 39575 del Año 2010.”***

Siendo su objetivo general: *“Estudiar Comparativamente la Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación G.O. N° 38.242 del año 2005 y G.O. N° 39.575 del año 2010”*.

De esta manera permitió concluir *“Que este trabajo se apoyó sobre un análisis estructurado de tal manera que se pudiera ofrecer una información veraz y actualizada de los cambios más significativos que se produjeron, contando con los conocimientos aportados por actores claves del ambiente científico-tecnológico. Tanto la ley derogada como la vigente plantean la mejor opción para que los recursos recaudados sean destinados al fomento de la ciencia, la tecnología y la innovación.*

- Cervantes, (2005), Presentó su trabajo de grado Titulado: ***“Las Buenas Prácticas Laborales y el Desarrollo Social”***

Siendo su objetivo general: *“Analizar la normativa existente actualmente en la legislación laboral chilena, y las bases mínimas sobre las cuales las empresas deben sustentar su comportamiento”. (p.12).*

De esta manera concluyo que: *“Es importante propender a la protección del trabajador y también en otra medida, a la protección del empleador, no implica necesariamente que las partes cumplan estrictamente con lo allí estipulado, por ello, muchas veces resultara conveniente que las partes vayan adecuándose y adoptando medidas tendientes a los cambios realizados en las legislaciones laborales, se hace necesario ir flexibilizando ciertos ámbitos, por ello se han establecido tiempos, como ya se ha dicho, sobre las cuales las partes han de actuar”(p.97)*

- Salazar, (2000), Público en la Gaceta Laboral, un artículo Titulado “***La Reforma Laboral en el Marco de Flexibilización***”.

Siendo su objetivo general: “Realizar una Breve Reseña Descriptiva y Documental bajo los Esquemas Generales de la Flexibilización, acerca de las implicaciones que Sobre el Mercado Laboral ha tenido la Reforma.” (p.282)

En sus conclusiones señala: “Que en el marco de las reformas laborales suscitadas en América Latina durante el último decenio la tendencia apuntala a establecer un régimen más flexible que permita disminuir el desempleo, la informalidad del mercado laboral y motorizar la actividad económica que en líneas generales se han visto amenazadas por las rigideces regulatorias del estado tutelar y protector. Sin embargo no todos los países han acogido una reforma flexibilizadora sino que muchos aun apuestan por una de carácter garantista, como es el caso de Venezuela” (p.290)

- Boscàn, Perellò y Chirinos, (2010), Publicaron en la Gaceta Laboral, un artículo titulado: “***Propuesta de Modificación y Normativa Sobre Salario, Jornada y Prestación de Antigüedad***”.

Siendo su objetivo general: “formular una propuesta para la reforma de la legislación laboral venezolana, en materia de salario, jornada y prestación de antigüedad “(p.263).

Estos concluyeron que: *“Después de un estudio exhaustivo reconocen, las bondades de los límites de las horas extraordinarias, considerando que el trabajar menos tiempo, tiene efectos positivos, incluyendo beneficios para la salud y la vida familiar, la reducción de accidentes en el lugar de trabajo producidos por el cansancio de los trabajadores por laboral horas extras, así como mayor productividad e igualdad”* (p.285).

- Yáñez, (2004), Publico un artículo en la revista de Estudios Históricos y Jurídico Titulado ***“Legislación Laboral y Organización Productiva. Jornada de Trabajo y Descanso Dominical en Chile: 1901-1925”***.

Siendo su objetivo general: *“Analizar las demandas por reducción de la jornada de trabajo y el establecimiento del descanso dominical, en un contexto proclive al mejoramiento de las condiciones laborales”* (p.528)

En sus conclusiones señala: *“Hoy día el tema del tiempo de trabajo ha vuelto a tener importancia. Discusiones en torno a la flexibilización laboral reflejan la centralidad que todavía tiene el trabajo pese al discurso contrario en la organización de nuestras vidas. La tendencia histórica de reducción de la jornada laboral ha dado paso a la reorganización del tiempo trabajado, para responder a necesidades nuevas en la utilización del tiempo productivo y de descanso, facilitar la incorporación de otros sectores al mercado laboral, así como adaptarse a requerimientos tecnológicos impensados hace medio siglo atrás. También por qué negarlo algunos sectores reclaman por la pérdida del estatuto jurídico del trabajo y de sujeto asalariado que conlleva aquel proceso de flexibilización.”*(p.548)

- Guataqui y García, (2009), Publico un artículo en la revista Ensayo Político y Económico, Titulado: ***“Efectos de la Reforma Laboral: ¿Mas Trabajo y Menos Empleo?”***.

Siendo su objetivo general: *“Analizar algunos de los efectos de la Reforma Laboral haciendo énfasis en la variación de las modalidades de contratación, los cambios en las horas de trabajo demandadas y los efectos en la duración del desempleo”*. (p.7)

En sus conclusiones señala: *“Se encontró que la reforma tuvo un efecto intensivo: la jornada promedio de trabajo se extendió (con algunos incrementos diferenciales por sector económico) y el uso (números de individuos que laboran horas extras) y monto (numero efectivo de horas extras trabajadas) de las horas extras también se incrementaron. Por otra parte, la duración del desempleo se redujo. En particular, el porcentaje de trabajadores que trabajan horas extras aumento de manera significativa, especialmente en los sectores construcción e industria, y para el grupo de los asalariados. En general, la probabilidad de salir de la situación de desempleo aumento en 30% después de la reforma.”*(p.39).

- Amarante, Rodrigo y Santamaría, (2005), Publicaron un artículo en la revista Perfil De Coyuntura Económica, Titulado: ***“Los Efectos de la Reforma Laboral de 2002 en el Mercado Laboral Colombiano”***.

Siendo su objetivo general: *“Identificar los Efectos de la Reforma Laboral que entro en Vigencia en 2003 Sobre Distintos Aspectos del Mercado Laboral: Las Horas Trabajadas y las Remuneraciones, El Desempleo, El Empleo y el Nivel de Formalidad”* (p.69).

En sus conclusiones señalan: *“La reforma laboral tuvo efectos positivos sobre la probabilidad de empleo y el nivel de remuneraciones promedio, a su vez, las horas promedio de trabajo por ocupado habrían disminuido como consecuencia de los cambios introducidos en la normativa laboral. El efecto de signo contrario sobre las horas trabajadas y la probabilidad de empleo, podrían indicar que las firmas estarían procesando un ajuste en la combinación de números de empleados y horas trabajadas. La flexibilidad introducida en la jornada de trabajo estaría permitiendo adaptar mejor la cantidad de trabajo realizado por cada empleado en función de las necesidades de las firmas.”*(p.82)

- Sotelo, (1998), Publico un artículo en la revista Papeles De Población, Titulado: *“La Precarización del Trabajo ¿Premisa de la Globalización?”*

Siendo su objetivo general: *“Analizar la Premisa del Proceso de Globalización del Sistema Capitalista a Nivel Planetario. (p.82).*

En sus conclusiones señala: *“Las modalidades del subempleo, en América Latina, que acompañan el incremento del desempleo abierto entre 1994 y 1996, representan un factor que limita la creación de empleos productivos, a la par que*

evitan, junto con la recurrencia a las horas extras y a otras formas de prolongación de la jornadas de trabajo y la

Aporte: Todos estos trabajos de investigación, tesis, artículos de revistas, gacetas laborales antes citadas dan lugar no solo al seguimiento de las fuentes documentales o bases teóricas de esta investigación, sino también fueron de mucha ayuda para aclarar dudas y enriquecer aun más nuestros conocimientos en todo lo relacionado con la jornada de trabajo. La información suministrada de estas investigaciones fue de gran ayuda para el presente trabajo de investigación, ya que con ella logramos el desarrollo de nuestro proyecto y así constituir una fuente mas de investigación para aquellas personas que se vean en la necesidad de ampliar sus conocimientos en materia laboral y lo relacionado específicamente con la parte de la jornada de trabajo (horarios de trabajos, días feriados, horas extraordinarias, días de descanso etc.).

2.2 Bases teoricas.

Para el desarrollo de esta fase de investigación se tomarán en consideración un conjunto de definiciones y elementos que permitirán guiar y comprender teóricamente el proceso investigativo:

2.2.1 Jornada de Trabajo:

- El diccionario de la lengua española- real academia española, (1992) define a la jornada de trabajo, como: el tiempo de duración del trabajo diario de los obreros. (p.1206).

- La ley de contrato de trabajo, define a la jornada de trabajo como: todo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio. (Art. 197).
- Según Despontín (1952:43) entendía a la jornada laboral como: el lapso dentro de cuyas agujas o extremos la ley permite realizar en materia de trabajo una tarea por cuenta de terceros o a disposición del principal.
- Por su parte Vázquez (2006:20) indicaba: La jornada de trabajo constituye el ámbito horario a través del cual cada ciudadano retribuye a la comunidad respecto de los bienes y servicios que ha recibido de ella, y en función de los cuales ha logrado su actual desarrollo.
- Para De Diego (1986:35) precisa la jornada de trabajo al tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador con el fin de poner en acción su fuerza de trabajo, sin que pueda utilizar ese lapso en beneficio propio, tiempo que está comprendido entre el momento del arribo al establecimiento y la salida de éste.
- Grisolia (2003:855) destaca que la jornada de trabajo: abarca tanto el tiempo en que presta servicios, realiza obras o ejecuta actos como aquel en que está a disposición del empleador aunque éste no lo requiera. Lo determinante es que durante la jornada laboral el trabajador no pueda utilizar el tiempo en beneficio propio, sino que está a disposición del empleador.

2.2.2 Tipos de Jornada de Trabajo:

- Jornada parcial: cuando la relación de trabajo se haya convenido a tiempo parcial, el salario que corresponda al trabajador o trabajadora se considerará satisfecho cuando se de cumplimiento a la alícuota respectiva, salvo acuerdo entre las partes mas favorables al trabajador o trabajadora. (Lottt, 2012. Art. 172).
- Jornada diurna: comprendida entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m., no podrá exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta horas semanales.
- Jornada nocturna: comprendida entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m. no podrá exceder de siete horas diarias ni de treinta cinco horas semanales. Toda prolongación de la jornada nocturna en horario diurno se considerará como hora nocturna.
- Jornada mixta: comprendida entre periodos de trabajos diurnos y nocturnos y no podrá exceder de las siete horas y media diarias ni de treinta y siete horas y media semanales. Cuando la jornada mixta tenga un periodo nocturno mayor de cuatro horas se considerará jornada nocturna en su totalidad. (Lottt.2012 Art. 173).
- Jornadas de trabajo inferiores: 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. (Lottt.2012 Art. 177).

2.2.3 Limitación de la Jornada de Trabajo:

Como lo señala Grisolia (2003:857), la limitación de la jornada o lo que es lo mismo la fijación de jornadas máximas de trabajo: responde, básicamente, a razones de orden biológico, socioeconómico y de producción y están direccionadas principalmente a protección de la salud psicofísica del trabajador.

La doctrina juslaborista menciona los principios y razones de la limitación de la jornada, dentro de los principios, Despontin (1952:67/68), señala tres:

a. que el hombre como factor esencial en la producción debe vigilarse, tratando que su tarea se realice alojándole de una medida de simple mercancía y valorándolo en su aspecto de humano.

b. que tal cuidado, debe alcanzar a los aspectos físico, social e intelectual, considerando al individuo en sus diversas fases, cuyo trato no puede separarse.

c. que al trabajador no debe medírsele, para su desempeño, como si se tratara de un ente semejante a la máquina industrial que se valora en su simple aspecto de rinde material.

A su vez entre las razones, se señalan las siguientes:

a. razones de orden ético- cultural : el trabajador además de la actividad laboral tiene otras actividades y esas diferentes actividades que se realizan en el tiempo de descanso son necesarias para el desarrollo de su persona como tal, es decir el empleado, además de trabajar, debe dedicar un tiempo al esparcimiento, cultivar sus necesidades espirituales en un sentido amplio, etc.

b. razones biológicas: es necesario que el trabajador descansa o que la jornada esté limitada porque el trabajador necesita reponer fuerzas y recuperar energías para poder prestar sus labores o servicio de mejor manera; de hecho si no se descansa adecuadamente el rendimiento es menor.

c. razones de orden técnico: si las jornadas son de muy larga duración, existen mayores riesgos que se produzcan accidentes, que se deterioren las maquinas y /o elementos de trabajo y también la productividad del trabajador es inferior.

d. razones de orden económico: implica que si una persona desarrolla su labor en jornadas razonables su salud no se verá afectada y por ende no incurrirá en ausencias o ausentismo. Igualmente se ha sostenido que ayuda a combatir el desempleo pues si una determinada actividad productiva exige una mayor cantidad de horas hombre que las permitidas, necesariamente se deberá contratar más trabajadores.

e. razones de orden social: desde este punto vista se considera importante que el trabajador posea un tiempo necesario para participar activamente en la vida de relación con los demás.

f. razones de orden religioso: en este sentido Despontín indicaba que el factor que más ha contribuido al acortamiento de la jornada y al descanso de los sábados y domingos es de origen remotísimo y religioso, impuesto por el Génesis que nos dice que Dios descansó el séptimo día de la creación.

g. razones de orden familiar: ya que el tiempo de descanso gozado en forma efectiva reúne o permite congregarse a todos los miembros de la familia que el trabajo cotidiano separa por razones de horario, de distancia, etc.

2.2.4 Dignificación del trabajo:

El concepto de dignificación del trabajo, como bien sostenía Sureda (1972:9/10), en los siguientes términos: Varios institutos componen el concepto de dignificación del trabajo, pero, sin duda alguna, los fundamentales son el salario o remuneración justa y la reducción de jornadas a límites razonables con su

consecuente régimen de descansos diarios, semanales o anuales (vacaciones). Ambos funcionan de consuno, y tan íntimamente ligados entre sí, que si uno de ellos no siguiera el ritmo del otro, resultaría ilusorio cualquiera de esos beneficios, puesto que nada valdría el goce de una retribución justa si el trabajador no tuviera oportunidad de disfrutarla en el ámbito familiar y en su vida de relación, por impedírsele la realización de tareas en jornadas agotadoras que lenta, pero implacablemente, fueron anulando su personalidad, convirtiéndolo en un autómata obligado a producir bienes de consumo y dormir el poco tiempo que le queda.

2.2.5 Trabajos por Equipos:

Entre los autores que se enrojan en la misma, se ubica Toselli (2002:480), quién afirma: El sistema de trabajos por equipos se torna necesario en aquellas industrias cuya naturaleza impide la detención del proceso productivo (son aquellas industrias denominadas de fuego continuo), donde el trabajo no se interrumpe en ningún momento, realizándose durante las veinticuatro horas del día e incluso los fines de semana. Generalmente la paralización de la actividad productiva se produce para otorgar las licencias anuales generales, y se aprovecha para realizar labores de mantenimiento y reparación de las máquinas utilizadas.

2.2.6 Trabajo por Turnos:

El trabajo por turnos suele definirse como un método de ordenación del tiempo de trabajo con arreglo al cual los trabajadores se van sucediendo en el lugar de trabajo de tal modo que las horas de funcionamiento de la empresa exceden las horas de trabajo de cada uno de los trabajadores. (Conferencia internacional del trabajo, 2005:51).

2.2.7 Horas Extraordinarias.

Son 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.**

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

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

El ejecutivo nacional cuando sea necesario, previa consulta a las organizaciones sindicales interesadas, podrá modificar las limitaciones establecidas en este artículo respecto a determinadas actividades. (Lottt.2012. Art. 178).

➤ **Autorización de las horas extraordinarias:**

Para laborar horas extraordinarias se requerirá permiso de la inspección de 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 de trabajo comunicará su decisión al patrono o a la patrona dentro del lapso de cuarenta y ocho horas siguientes al recibo de la solicitud.

En caso imprevisto y urgente y debidamente comprobado, se podrá trabajar horas extraordinarias, de acuerdo con las disposiciones antes indicadas, sin previo permiso del inspector o inspectora de trabajo, a condición de que se le 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, éstas deberán pagarse con el doble del recargo previsto en la presente ley, sin perjuicio de las sanciones que resulten aplicables. (Lottt.2012. Art. 182).

➤ **Registro de las horas extraordinarias:**

Todo patrono y patrona llevará un registro donde anotará 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 ello. (Lottt.2012. Art.183).

2.2.8 Caso Práctico de la jornada de trabajo:

Bono Nocturno y Día De Descanso.

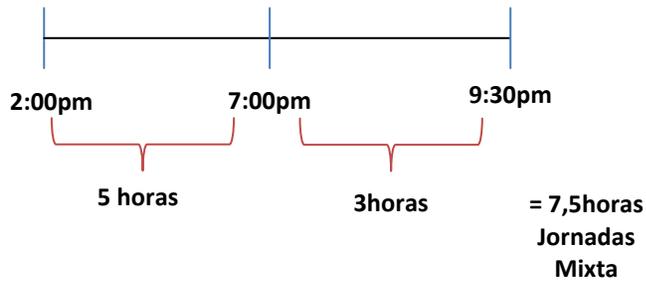
Primer turno de **2:00pm a 9:30 pm.**

Segundo turno de **9:00 pm a 4:00 am.**

Jornada de Trabajo: **martes a sábado (5 días)**

Salario Básico: 87,00 Bs diarios.

Cálculos de las horas mixtas:



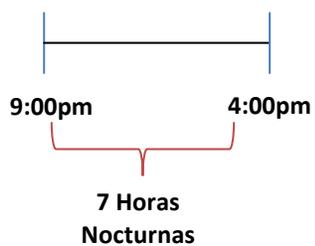
1. Determinar el monto del **BONO NOCTURNO** de la semana considerando lo siguiente:

A. Trabaja en el Primer Turno.

$87 \text{ s diarios} / 7.5 \text{ horas mixtas} = 12 \text{ Bs/horas}$

$12 \text{ Bs/horas} \times 3 \text{ horas de bono nocturno} = 36 \text{ Bs.}$

B. Trabaja en el Segundo Turno



$$87 \text{ s diarios} \times 30\% = 26 \times 5 \text{ días} = 130 \text{ Bs.}$$

C. Trabaja en el Segundo Turno y además gana bono de producción diario,

Correspondiéndole esta semana Bs. 250.

$$250 \text{ Bs de bono de producción} / 5 \text{ días} = 50 \text{ Bs por día.}$$

$$87 \text{ Bs diarios} + 50 \text{ Bs} = 137 \text{ Bs} \times 30\% = 41 \text{ Bs.}$$

$$41 \text{ Bs} \times 5 \text{ días} = 205 \text{ Bs.}$$

2. Determinar el monto a pagar por **DÍA DE DESCANSO** y el total devengado para cada literal del punto anterior.

A. Trabajo de Primer Turno

$$87 \text{ Bs} \times 5 \text{ días} = 435 + 50 \text{ Bs de bono nocturno} = 485 \text{ Bs.}$$

$$485 \text{ Bs} / 5 \text{ días} = 97 \text{ Bs diarios.}$$

$$97 \text{ Bs diarios} \times 2 \text{ días de descanso} = 194 \text{ Bs.}$$

$$\text{Total Semanal: } 485 + 194 = 679 \text{ Bs.}$$

B. Trabajo el segundo Turno

$87 \text{ Bs por } 5 \text{ días} = 435 \text{ Bs} + 131 \text{ bono nocturno} = 566 \text{ Bs.}$

$566 \text{ Bs} / 5 \text{ días} = 113 \text{ Bs.}$

$113 \text{ Bs} \times 2 \text{ días de descanso} = 226 \text{ Bs.}$

Total Semanal: $566 + 226 = 792 \text{ Bs.}$

Calculo: $435 \text{ Bs} \times 30\% = 131 \text{ Bs}$

C. Trabaja en el Segundo Turno y además gana bono de producción diario, correspondiéndole esta semana Bs. 250.

$87 \text{ Bs} \times 5 \text{ días} = 435 \text{ Bs} + 250 \text{ Bs bono de producción} = 685 \text{ Bs} \times 30\% =$
 $206 \text{ Bs bono nocturno}$

$685 \text{ Bs} + 206 \text{ Bs} = 891 \text{Bs} / 5 \text{ días} = 178 \text{ Bs Diario} \times 2 \text{ (días de descanso)} =$
 356 Bs

Total Semanal: $891 \text{ Bs} + 356 \text{ Bs} = 1.247 \text{ Bs Semanal.}$

2.3. Bases legales

El Derecho se presenta en una sociedad como la interacción de tres dimensiones: la norma (una regla exterior que regula la conducta humana), el hecho social (situación en un contexto social) y el valor (el sentido, finalidad y justificación de una norma). Las normas jurídicas son obligatorias porque se puede exigir su aplicación a través de órganos establecidos para ello y que tienen los medios para hacerlas cumplir.

Hay muchos sistemas jurídicos. Cada país tiene el suyo propio. El Derecho se define por la nacionalidad y se detiene en las fronteras. Fuera de su lugar de origen no tiene validez. Por tanto, no hay dos sistemas exactamente iguales, pero cuando dos países son similares en cultura y tradición es probable que sus sistemas jurídicos también lo sean.

2.3.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (G.O N° 5.453 del 24 de Marzo de 2000).

Artículo 87. *“Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener una ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones”.*

Análisis: El artículo mencionado puntualiza que todas las personas tienen derecho a un trabajo digno que le permita satisfacer sus necesidades y la de su familia e igualmente poseen el deber de trabajar, el estado adoptara las medidas necesarias para que las personas puedan obtener un empleo digno e implementara medidas que garanticen los derechos laborales de los trabajadores (as) que realicen actividades económicas informales.

Artículo 90. *“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. Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho al descanso semanal y vacaciones remunerados en las mismas condiciones que las jornadas efectivamente laboradas”.*

Análisis: Todos los trabajadores y trabajadoras cumplirán con una jornada de trabajo el cual contempla un número de horas establecidas dependiendo del horario de trabajo de los mismos ya que esta puede ser diurna, nocturna o mixta y los patronos no podrán obligar a los trabajadores (as) a trabajar horas extraordinarias. Se tendera a la progresiva disminución de la jornada de trabajo todo esto siguiendo un fin social el de emplear este tiempo libre en beneficio de los trabajadores tanto físico, espiritual y cultural de los trabajadores (as) e igualmente estos tienen derecho a un descanso después de cada semana de labor y vacaciones remuneradas.

TITULO IX DE LA REFORMA CONSTITUCIONAL

Capítulo III De La Asamblea Nacional Constituyente

Disposiciones Transitorias

Cuarta. *“Dentro del primer año, contado a partir de su instalación, la Asamblea Nacional aprobará:*

3. Mediante la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, un nuevo régimen para el derecho a prestaciones sociales reconocido en el artículo 92 de esta Constitución, el cual integrará el pago de este derecho de forma proporcional al tiempo de servicio y calculado de conformidad con el último salario devengado, estableciendo un lapso para su prescripción de diez años. Durante este lapso, mientras no entre en vigencia la reforma de la Ley seguirá aplicándose de manera transitoria el régimen de la prestación de antigüedad establecido en la Ley Orgánica del Trabajo vigente. Asimismo, contemplará un conjunto de normas integrales que regulen la jornada laboral y propendan a su disminución progresiva, en los términos previstos en los acuerdos y convenios de la Organización Internacional del Trabajo suscritos por la República”.

Análisis: La Asamblea Nacional contemplara varias normas completas que regulen la jornada laboral y se apeguen a su continua disminución, cumpliendo con los acuerdos y convenios realizados con la Organización Internacional del Trabajo.

2.3.2 LEY ORGANICA DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS (G.O N° 8938 del 07 de Mayo del 2012).

Artículo 167. Jornada de Trabajo. *“Se entiende por jornada de trabajo, el tiempo durante el cual el trabajador o la trabajadora esta a disposición para cumplir con las responsabilidades y tareas a su cargo, en el proceso social del trabajo”.*

Análisis: La jornada de trabajo es el tiempo en que un trabajador cumple con sus deberes laborales.

Art. 168. Horas de descanso y alimentación. *“Durante los periodos de descanso y alimentación los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a suspender sus labores y a salir del lugar donde prestan sus servicios. El tiempo de descanso y alimentación será de al menos una hora diaria, sin que puedan trabajarse más de cinco horas continuas”.*

Análisis: Es un derecho de los trabajadores y trabajadoras de suspender sus actividades y salir de su puesto de trabajo, durante el tiempo que a estos le corresponda su descanso o comida el cual no podrá ser menor de una hora diaria.

Art. 169. Tiempo de descanso y alimentación imputable a la jornada. *“Cuando el trabajador o la trabajadora no pueda ausentarse del lugar donde efectúa servicios durante las horas de descanso y alimentación, por requerirse su presencia en el sitio de trabajo para atender órdenes del patrono o patrona, por emergencias, o porque labora en jornadas rotativas, la duración del tiempo de descanso y alimentación será imputado como tiempo de trabajo efectivo a su jornada normal de trabajo, y no podrá ser inferior a treinta minutos”.*

Análisis: Cuando los trabajadores y trabajadoras no puedan retirarse de su puesto de trabajo durante el tiempo que le corresponda a este de disfrutar de su comida o descanso, porque es indispensable que este continúe con sus actividades,

bien sea porque se presento una emergencia, o porque trabaja jornada rotativa, este tiempo que no debe ser menor a 30 minutos será imputado como tiempo efectivo de trabajo.

Art. 170. Descansos y alimentación en comedores del patrono o de la patrona. *“La duración de los descansos y alimentación en comedores establecidos por el patrono o la patrona no se computará como tiempo efectivo de trabajo. Tampoco se imputará como tiempo efectivo de trabajo, la duración de los descansos y alimentación de los trabajadores y las trabajadoras durante la navegación marítima, fluvial, lacustre y aérea”.*

Análisis: Si las empresas poseen comedores y los trabajadores y trabajadoras lo utilizan en sus horas de comida este tiempo y el de descanso no se imputara como tiempo efectivo de trabajo, igualmente el tiempo de comida y descanso de los trabajadores y trabajadoras durante navegación fluvial, marítima, lacustre y aéreo tampoco se computara como tiempo efectivo de trabajo.

Art. 171. Imputación a la jornada del tiempo de transporte. *“Cuando el patrono o patrona este obligado u obligada legal o convencionalmente al transporte de los trabajadores y trabajadoras desde un sitio determinado hasta el lugar de trabajo, se computará como jornada efectiva la mitad del tiempo que debe durar normalmente ese transporte; salvo que la organización sindical y el patrono o la patrona acuerden no imputarlo, mediante el pago de la remuneración correspondiente”.*

Análisis: Si los patrones están obligados legal o convencionalmente a brindarles un transporte a los trabajadores y trabajadoras para su traslado desde un sitio en especifico hasta la empresa, solo computara como tiempo efectivo de trabajo,

la mitad del tiempo que dure el traslado, salvo que haya un acuerdo entre patrono (a) y sindicato de no imputarlo a cambio de una remuneración correspondiente al mismo.

Art. 172. Jornada parcial. *“Cuando la relación de trabajo se haya convenido a tiempo parcial, el salario que corresponda al trabajador o trabajadora se considerará satisfecho cuando se de cumplimiento a la alícuota respectiva, salvo acuerdo entre las partes más favorables al trabajador o trabajadora”.*

Análisis: El salario de un trabajador o trabajadora que haya convenido una relación de trabajo a tiempo parcial, se considerara como satisfecho, cuando se dé el pago correspondiente, excepto un acuerdo entre las partes que más le favorezca al trabajador o trabajadora.

Art. 173. Límites de la jornada de trabajo. *“La jornada de trabajo no excederá de cinco (5) días a la semana y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a dos (2) días de descanso, continuos y remunerados durante cada semana de labor.*

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

- *La jornada diurna, comprendida entre las 5:00am y las 7:00pm, no podrá exceder de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta (40) horas semanales.*
- *La jornada nocturna, comprendida entre las 7:00pm y las 5:00am, no podrá exceder de siete (7) horas diarias ni de treinta y cinco (35) semanales. Toda prolongación de la jornada nocturna en horario diurno se considerará como hora nocturna.*
- *Cuando la jornada comprenda períodos de trabajo diurnos y nocturnos se considera jornada mixta y no podrá exceder de las siete (7 ½) horas y media*

diarias ni de treinta y siete (37 ½) horas y media semanales. Cuando la jornada mixta tenga un periodo nocturno mayor de cuatro horas se considerará jornada nocturna en su totalidad”.

Análisis: los trabajadores y trabajadoras laboraran solo 5 días seguidos a la semana y estos tendrán derecho a gozar de dos días ininterrumpidos de descanso remunerados después de cada jornada semanal y cada una tendrá un límite de horas que deberá cumplir cada trabajador dependiendo su horario de trabajo se determinara que tipo de jornada este deba cumplir.

Art. 174. Progresiva disminución de la jornada de trabajo. *“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”.*

Análisis: Se inclinara a disminuir progresivamente la jornada de trabajo dentro del ámbito que se determine para que los trabajadores y trabajadoras utilicen el tiempo libre para beneficio de su desarrollo físico, espiritual, cultural y deportivo según lo establezca la Constitución De La República Bolivariana De Venezuela.

Art. 175. Horarios especiales o convenidos. *“No estarán sometidos a los límites establecidos para la jornada diaria o semanal de trabajo:*

a. Los trabajadores o trabajadoras de dirección.

- 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 los horarios 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 (8) 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”.

Análisis: No gozaran del beneficio de la reducción de la jornada de trabajo los trabajadores y trabajadoras de dirección, de inspección o vigilancia, los de labores discontinuas o intermitentes u horarios establecidos en convención colectiva, con la condición de que la jornada diaria no exceda de once horas diarias, ni de cuarenta horas en promedio de ocho semanas y dos días continuos de descanso por semana.

Art. 176. Horarios en trabajos continuos. *“Cuando el trabajo sea continuo y se efectuó 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 (8) semanas, no exceda en promedio el límite de cuarenta y dos (42) horas semanales. Las semanas que contemplen seis (6) días de trabajo deberán ser*

compensadas con un día adicional de disfrute en el período vacacional correspondiente a ese año, con pago de salario y sin incidencia en el bono vacacional”.

Análisis: Cuando el trabajo sea continuo o por turnos, la duración de la jornada podrá exceder de límites diarios y semanal, con la condición de un máximo de 42 horas en promedio de ocho (8) semanas, jornada de seis días de trabajo por semana se compensara con un día adicional de vacación anual.

Art. 177. Jornadas de trabajos inferiores por motivos de salud y seguridad en el trabajo. *“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”.*

Análisis: El Ejecutivo Nacional tendrá la potestad de fijar una jornada inferior para aquellos trabajos que necesiten un mayor esfuerzo o dichos trabajos pongan en riesgo la salud y seguridad de los trabajadores

Art. 178. Definición y límites de las horas extraordinarias. *“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.*

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

- a. La duración efectiva del trabajo, incluidas las horas extraordinarias, no podrán exceder de diez (10) horas diarias.*

b. No se podrá laborar más de diez (10) horas extraordinarias semanales.

c. No se podrá laborar más de cien (100) horas extraordinarias por año.

El Ejecutivo Nacional cuando sea necesario, previa consulta a las organizaciones sindicales interesadas, podrá modificar las limitaciones establecidas en este artículo respecto a determinadas actividades”.

Análisis: Las horas extraordinarias son aquellas que sobrepasan la jornada diaria permitida por esta ley, estas son de carácter eventual, cada trabajador no podrá trabajar más de diez (10) horas extras a la semana ni mas de cien (100) al año.

Artículo 179. Prolongación excepcional de jornada de trabajo.

“Excepcionalmente, se podrá prolongar la duración normal de la jornada de trabajo en las siguientes situaciones:

- a. Trabajos preparatorios o complementarios que deban ejecutarse necesariamente fuera de los límites señalados al trabajo general de la entidad de trabajo.*
- b. Trabajos que por razones técnicas no pueden interrumpirse a voluntad, o tienen que llevarse a cabo para evitar el deterioro de las materias o de los productos o comprometer el resultado del trabajo.*
- c. Trabajos indispensables para coordinar la labor de dos equipos que se revelan.*
- d. Trabajos exigidos por la elaboración de inventarios y balances, vencimientos, liquidaciones, finiquitos, y cuentas.*
- e. Trabajos extraordinarios debido a circunstancias particulares, tales como la terminación o la ejecución de una obra urgente, o atender necesidades de la población en ciertas épocas del año.*

f. Trabajos especiales y excepcionales como reparaciones, modificaciones o instalaciones de maquinarias nuevas, canalizaciones de agua o gas, líneas o conductores de energía eléctrica o telecomunicaciones.

El ministerio del poder popular con competencia en materia de trabajo establecerá, mediante resolución especial, las labores a que se refiere el supuesto de los literales a, b y c, del presente artículo.

La prolongación de la jornada ordinaria en los casos previstos en el presente artículo se pagará con el recargo contemplado para las horas extraordinarias.

En estos casos, la prolongación de la jornada de trabajo no podrá exceder del límite establecido en los reglamentos de esta ley o en las resoluciones del ministerio del poder popular con competencia en materia de trabajo”.

Análisis: Este artículo establece las excepciones por la cual se prolongara la jornada de trabajo, solo en casos de trabajos que deban realizarse fuera del horario establecido para dicha jornada, o aquellos que no puedan ser interrumpidos porque se corre el riesgo de que se dañe la materia prima, trabajos que requieran la terminación de una obra urgente, reparaciones o modificaciones de servicios públicos, tales prolongación se cancelaran con los recargos correspondientes a horas extraordinarias.

Art. 180. Prolongación de jornada en casos de accidentes y urgencias. *“El límite de la jornada ordinaria podrá ser elevado en caso de accidente ocurrido o inminente, o en caso de trabajos de urgencias que deban efectuarse en las maquinas o en las instalaciones, o en otros casos semejantes de fuerza mayor, pero solamente en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de la entidad de trabajo sufra una perturbación grave. El trabajo que exceda a la jornada ordinaria se pagará como extraordinario”.*

Análisis: Solo se podrá exceder de la jornada ordinaria en un caso de accidente, o que se requiera realizar trabajos urgentes a las maquinarias, o en casos de fuerza mayor, pero solamente para evitar que la empresa sufra daños graves, y dicho excedente de horas se pagaran como horas extraordinarias.

Art. 181. Prolongación de jornada por interrupciones colectivas del trabajo. *“Los trabajadores y las trabajadoras podrán ser requeridos a trabajar por encima del límite de la jornada ordinaria para recuperar las horas de trabajo perdidas a causa de interrupciones colectivas del trabajo debidas a:*

1. *Causas accidentales y casos de fuerza mayor.*
2. *Condiciones atmosféricas.*

En tales casos, la recuperación se efectuará conforme a las reglas siguientes:

- a. *Las recuperaciones no podrán hacerse sino durante un máximo de veinte (20) días cada año y deberán ser ejecutadas dentro de un plazo razonable; y*
- b. *La prolongación de la jornada de trabajo no podrá exceder de una (1) hora diaria para cada trabajador o trabajadora. Por el trabajo compensatorio de las horas perdidas, el trabajador o trabajadora percibirá la remuneración ordinaria correspondiente a dichas horas”.*

Análisis: Es válido que los trabajadores y trabajadoras sean requeridos para trabajar aun cuando ya estos hayan cumplido con su jornada ordinaria para recuperar aquellas que se hayan perdido por causas accidentales, ambientales o de fuerza

mayor, pero estas no podrán excederse de veinte días al año, ni de una hora diaria para cada trabajador o trabajadora.

Art. 182. Autorización de horas extraordinarias. *“Para laborar horas extraordinarias se requerirá permiso de la inspectoría 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 ocho (48) 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 le 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, éstas deberán pagarse con el doble del recargo previsto en la presente ley, sin perjuicio de las sanciones que resulten aplicables”.

Análisis: Los patronos o patronas para laborar horas extraordinarias deberán solicitar un permiso ante la Insectoría del Trabajo y este realizara una investigación para conceder o negar el permiso, el inspector o inspectora deberá notificar su decisión al patrono o patrona en un lapso dentro de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de que este recibiera dicha solicitud, salvo en caso de una emergencia se podrá laborar horas extraordinarias sin previo aviso a la Insectoría con la condición de que el patrono le notifique el día después.

Art. 183. Registro de horas extraordinarias. *“Todo patrono y patrona llevará un registro donde anotará las horas extraordinarias utilizadas en la entidad de trabajo; los trabajos efectuados en esas horas; los trabajadores y 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 alegados 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 ello”.

Análisis: Los patronos y patronas deberán llevar un registro de las horas extraordinarias, las actividades realizadas y la remuneración que haya pagado a cada trabajador o trabajadora por las mismas, en caso de que el patrono o patrona no lleve dicho registro conforme a la Ley, se presumirán como cierto los alegatos dados por los trabajadores y trabajadoras sobre las mismas como pago y beneficios recibidos por ellas.

Artículo 184. Días Hábiles y Días Feriados. *“Todos los días del año son hábiles para el trabajo con excepción de los feriados. Son días feriados, a los efectos de esta ley:*

- *Los domingos.*
- *El 1º de enero; lunes y martes de carnaval; el jueves y el viernes santo; el 1º de mayo y el 24 y 25 y el 31 de diciembre.*
- *Los señalados en la ley de Fiestas Nacionales; y*

- *Los que se hayan declarado o se declaren festivos por el Gobierno Nacional, por los estados o por las Municipalidades, hasta un límite total de tres por año. Durante los días feriados se suspenderán las labores y permanecerán cerradas para el público las entidades de trabajo sin que se pueda efectuar en ellos trabajo de ninguna especie, salvo las excepciones previstas en esta ley”.*

Análisis: todos los días del año son laborables excepto los decretados feriados por este artículo estos pueden ser nacionales estatales o regionales ya que cada gobernador o alcalde tiene la potestad para decretar días feriados en su jurisdicción siempre y cuando este así lo considere conveniente hasta un máximo de tres por año, en estos días no habrá actividades en las empresas, institutos educativos etc.

Art. 185. Excepción a la suspensión de labores en días feriados. “*Se exceptúan de lo dispuesto en el artículo anterior las actividades que no puedan interrumpirse por alguna de las siguientes causas:*

- a. Razones de interés público.*
- b. Razones técnicas.*
- c. Circunstancias eventuales.*

Los trabajos a que se refiere este artículo serán determinados en el reglamento de la presente ley. Quedan también exceptuados de la prohibición general contenida en el artículo anterior el trabajo de vigilancia. El trabajo en los detalles de víveres se permitirá en los días feriados.

En las ciudades donde para beneficio de los trabajadores y las trabajadoras sean convenientes autorizar la apertura de establecimientos de comercio en días

feriados, el ministerio del poder popular con competencia en materia de trabajo podrá dictar, mediante Resolución Especial, las normas necesarias para su funcionamiento y se fijarán las medidas compensatorias para su personal.

En todos estos casos, quienes prestaren servicios durante estos días feriados o de descanso semanal obligatorio, serán remunerados conforme a las previsiones establecidas en esta ley”.

Análisis: No se podrán interrumpir en días feriados aquellas actividades por razones públicas, técnicas, el trabajo de vigilancia, en las ciudades donde sea un beneficio para los trabajadores y trabajadoras abrir los comercios en esos días feriados, en dado caso todos los que laboren en un día feriado o de descanso serán remunerados conforme a lo establecido en esta Ley.

Art. 186. Aplicación restrictiva de las excepciones. *“En general toda excepción al descanso obligatorio en días feriados se entenderá aplicable exclusivamente:*

A los trabajadores que motiven la excepción.

Al personal estrictamente necesario para la ejecución de esos trabajos”.

Análisis: todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho de descansar los días feriados y este solo trabajara salvo se demuestre que es necesario e importante que estos lo hagan.

Art. 187. Días feriados regionales. *“Los días que sólo se hayan declarado festivos por ciertos estados o municipios no se considerarán como feriados respecto*

de los trabajadores y las trabajadoras de las entidades de trabajo de transporte que presten sus servicios a través del territorio de aquellos estados o municipios y de otros en los cuales no se hayan declarado festivos tales días”.

Análisis: Son días feriados regionales los decretados en cierta región, solo allí se podrán suspender las actividades, tanto académicas como económicas excepto aquellas establecidas en la Ley, y no se considerara como feriado para aquellos trabajadores y trabajadoras de transporte que estén prestando sus servicios en otras regiones que no se hayan declarado festivos dichos días.

Artículo 188. Descanso Compensatorio. *“Cuando un trabajador o trabajadora hubiese prestado servicios en día domingo o en el día que le corresponda su descanso semanal obligatorio, por cuatro o más horas, tendrá derecho a un día completo de salario y de descanso compensatorio; y, cuando haya trabajado menos de cuatro 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 1° de Enero, lunes y martes de carnaval; jueves y viernes santo, 1° de Mayo y 24, 25 y 31 de diciembre, los señalados en la ley de Fiestas Nacionales y los declarados festivos por los estados y municipalidades, no habrá lugar a ese descanso compensatorio, salvo que algunos de estos días coincida con domingo o con su día de descanso semanal “.

Análisis: si un trabajador (a) trabaja un día domingo o su día de descanso por cuatro o más horas este tendrá derecho de gozar de un día de descanso completo y remunerado y si trabajo menos de las cuatro horas solo disfrutara de medio día de

descanso remunerado y si por el contrario el trabajador presta servicios un día feriado establecidos en esta ley este no tendrá derecho a dicho descanso compensatorio.

TITULO X. Disposiciones Transitorias, Derogatorias y Final.

Tercera: Sobre la Jornada de Trabajo.

1. *“La jornada de trabajo establecida en esta Ley entrará en vigencia al año de su promulgación. Durante este lapso las entidades de trabajo organizaran sus horarios con participación de los trabajadores y las trabajadoras, y consignaran los horarios de trabajo en las Inspectorias Del Trabajo de su jurisdicción, a los efectos legales correspondientes.*
2. *El salario de los trabajadores y las trabajadoras no podrá ser reducido de forma alguna como consecuencia de la reducción de la jornada de trabajo establecida en esta Ley”.*

Análisis: Las empresa tienen un año para adecuarse a la reducción de la jornada de trabajo, y estos en este lapso de tiempo deben dirigirse a la Inspectoria Del Trabajo para entregar lo que va hacer su nuevo horario de trabajo, los trabajadores y trabajadoras deberán recibir el mismo salario que poseían anteriormente este no podrá ser reducido como consecuencia de la reducción de la jornada de trabajo.

2.3.3 LEY ORGANICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (G.O N° 38.236, de fecha 26 de julio de 2005.)

Artículo 53. *“Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno*

ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud, y bienestar adecuadas. En el ejercicio del mismo tendrán derecho a:

- a. Recibir formación teórica y práctica, suficiente, adecuada y en forma periódica, para la ejecución de las funciones inherentes a su actividad, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, y en la utilización del tiempo libre y aprovechamiento del descanso en el momento de ingresar al trabajo, cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe, cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. Esta formación debe impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo y si ocurriese fuera de ella, descontar de la jornada laboral.*
- b. Participar en la vigilancia, mejoramiento y control de las condiciones y ambiente de trabajo, en la prevención de los accidentes y enfermedades ocupacionales, en el mejoramiento de las condiciones de vida y de los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social y de la infraestructura para su funcionamiento, y en la discusión y adopción de las políticas nacionales, regionales, locales, por rama de actividad, por empresa y establecimiento, en el área de seguridad y salud en el trabajo.*
- c. Denunciar ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales cualquier violación a las condiciones y medio ambiente de trabajo, cuando el hecho lo requiera o cuando el empleador o empleadora no corrija oportunamente las deficiencias denunciadas; así como cualquier incumplimiento en los programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social y en la construcción y mantenimiento de infraestructura para su desarrollo”.*

Análisis: Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a cumplir con sus obligaciones laborales en un ambiente de trabajo agradable y que le brinde seguridad a la hora de realizar el mismo, también tendrán derecho a ser instruidos o capacitados tanto en la práctica como en la teoría de forma periódica para que este pueda realizar sus funciones efectivamente y disminuya las probabilidades de un accidente laboral, en el caso de que la empresa le asigne otras funciones distintas a las que este venía realizando, y también este debe ser capacitado para que este a la par con los avances tecnológicos todas estas instrucciones debe realizarla el trabajador en su jornada laboral siempre y cuando sea posible. Este debe participar en la vigilancia y control de las condiciones y ambiente de descanso y recreación de la empresa donde labora, y participar en la adopción o discusión de políticas nacionales, regionales etc.

Artículo 54. Son deberes de los trabajadores y trabajadoras. *“Hacer buen uso y cuidar las instalaciones de saneamiento básico, así como también las instalaciones y comodidades para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas y en general, de todas las instalaciones de servicio social”.*

Análisis: Los trabajadores y trabajadoras tendrán el deber tanto de usar como de conservar todas las áreas e instalaciones de servicio social de la empresa que le permitan una mayor recreación y distracción en sus tiempos libres.

2.3.4 Cuadro Comparativo de la Derogada Ley Orgánica del Trabajo y La Vigente Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras:

En el siguiente cuadro se citaran los artículos de la Ley Orgánica del Trabajo derogada G.O N° 5.152 del 19-06-1997 y la vigente Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras G.O N° 6.076 del 07-05-2012. Que tratan sobre la Jornada de Trabajo, el cual analizaremos para realizar dicha comparación y así verificar que artículos fueron modificados, cuales permanecieron igual y los nuevos artículos que se anexaron, todo esto con el objetivo de obtener un mayor conocimiento y una mejor comprensión del tema de investigación.

<p>Reforma de la ley orgánica del trabajo (LOT). Gaceta Oficial N°. 5.152 Extraordinario del 19 de junio de 1997</p>	<p>Reforma de la ley orgánica del trabajo de los trabajadores y trabajadoras (LOTTT). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, Decreto N°.8.938/ N°. 6.076 Extraordinario del 07 de mayo de 2012</p>
<p>Art. 189. de la jornada de trabajo</p> <p>Se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono y no puede disponer libremente de su actividad, como el tiempo de refrigerio y de sus movimientos. Es decir, desde que está a disposición del patrono o desde el</p>	<p>Art. 167. De la jornada de trabajo</p> <p>Se entiende por jornada de trabajo, el tiempo durante el cual el trabajador o la trabajadora está a disposición para cumplir con las responsabilidades y tareas a su cargo, en el proceso social de trabajo.</p>

<p>momento en que llega al lugar donde deba efectuar su trabajo, o donde deba recibir órdenes o instrucciones respecto al trabajo que se ha de efectuar cada día, hasta que pueda disponer libremente de su tiempo y de su actividad.</p>	
<p>Art. 190. Cuando por la naturaleza de la labor el trabajador no pueda ausentarse del lugar donde efectuó sus servicios durante las horas de reposo y de comidas, la duración de estos reposos y comidas será imputada como tiempo de trabajo efectivo a su jornada normal de trabajo.</p> <p>Art. 191. Se entenderá por labor cuya naturaleza no permite al trabajador ausentarse del lugar donde efectuó sus servicios, aquella cuya ejecución requiere su presencia en el sitio de trabajo o haga necesario mantenerse en él para atender ordenes del patrono o emergencias.</p>	<p>Art. 169. Tiempo de descanso y alimentación imputable a la jornada.</p> <p>Cuando el trabajador o la trabajadora no pueda ausentarse del lugar donde efectúa servicios durante las horas de descanso y alimentación, por requerirse su presencia en el sitio de trabajo para atender órdenes del patrono o patrona, por emergencias, o porque labora en jornadas rotativas, la duración del tiempo de descanso y alimentación será imputado como tiempo de trabajo efectivo a su jornada normal de trabajo, y no podrá ser inferior a treinta minutos.</p>
<p>Art. 192. La duración de las comidas y reposos en comedores establecidos por el patrono no se computará como tiempo efectivo de trabajo. Tampoco se imputará como tiempo efectivo de trabajo la</p>	<p>Art. 170. Descansos y alimentación en comedores del patrono o de la patrona.</p> <p>La duración de los descansos y alimentación en comedores establecidos por el patrono o la patrona no se computará</p>

<p>duración de los reposos y comidas de los trabajadores en la navegación marítima, fluvial, lacustre y aérea.</p>	<p>como tiempo efectivo de trabajo. Tampoco se imputará como tiempo efectivo de trabajo, la duración de los descansos y alimentación de los trabajadores y las trabajadoras durante la navegación marítima, fluvial, lacustre y aérea.</p>
	<p>Art. 168. Horas de descanso y alimentación.</p> <p>Durante los periodos de descanso y alimentación los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a suspender sus labores y a salir del lugar donde prestan sus servicios. El tiempo de descanso y alimentación será de almenos una hora diaria, sin que puedan trabajarse más de cinco horas continuas.</p>
<p>Art. 193. Cuando el patrono esté obligado legal o convencionalmente al transporte de los trabajadores desde un sitio determinado hasta el lugar de trabajo, se computará como jornada efectiva la mitad del tiempo que debe durar normalmente</p>	<p>Art. 171. Imputación a la jornada del tiempo de transporte.</p> <p>Cuando el patrono o patrona este obligado u obligada legal o convencionalmente al transporte de los trabajadores y trabajadoras</p>

<p>ese transporte; salvo que el sindicato y el patrono acuerden no imputarlo, mediante el pago de la remuneración correspondiente.</p>	<p>desde un sitio determinado hasta el lugar de trabajo, se computará como jornada efectiva la mitad del tiempo que debe durar normalmente ese transporte; salvo que la organización sindical y el patrono o la patrona acuerden no imputarlo, mediante el pago de la remuneración correspondiente.</p>
<p>Art. 194. Cuando la relación de trabajo se haya convenido a tiempo parcial o por una jornada menor a la permitida legalmente, el salario que corresponda al trabajador se considerará satisfecho cuando se dé cumplimiento a la alícuota respectiva, salvo acuerdo entre las partes, más favorables al trabajador.</p>	<p>Art. 172. Jornada parcial.</p> <p>Cuando la relación de trabajo se haya convenido a tiempo parcial, el salario que corresponda al trabajador o trabajadora se considerará satisfecho cuando se de cumplimiento a la alícuota respectiva, salvo acuerdo entre las partes más favorables al trabajador o trabajadora.</p>
<p>Art. 195. Salvo las excepciones previstas en esta ley:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La jornada diurna no podrá exceder de ocho (8) horas diarias, ni de cuarenta y cuatro (44) semanales. Se considera como jornada diurna la cumplida entre las 5:00 am y las 7:00 pm. - La jornada nocturna no podrá exceder de siete (7) horas diarias, ni de cuarenta (40) semanales. Se 	<p>Art. 173. Límites de la jornada de trabajo.</p> <p>La jornada de trabajo no excederá de cinco (5) días a la semana y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a dos (2) días de descanso, continuos y remunerados durante cada semana de labor.</p> <p>La jornada de trabajo se realizará dentro de los siguientes límites:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La jornada diurna, comprendida

<p>considera como jornada nocturna la cumplida entre las 7:00pm y las 5:00am.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La jornada mixta no podrá exceder de siete y media (7 ½) horas por día, ni de cuarenta y dos (42) por semana. Se considera como jornada mixta la que comprende períodos de trabajo diurnos y nocturnos. Cuando la jornada mixta tenga un período nocturno mayor de cuatro (4) horas, se considerará como jornada nocturna. <p>Parágrafo único: el ejecutivo nacional podrá, mediante resolución especial, determinar aquellas labores en las cuales podrá permitirse la prolongación de la jornada nocturna, pagándose dicha prolongación como trabajo extraordinario nocturno.</p>	<p>entre las 5:00am y las 7:00pm, no podrá exceder de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y cuatro (44) semanales.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La jornada nocturna, comprendida entre las 7:00pm y las 5:00am, no podrá exceder de siete (7) horas diarias ni de treinta y cinco (35) semanales. Toda prolongación de la jornada nocturna en horario diurno se considerará como hora nocturna. - Cuando la jornada comprenda períodos de trabajo diurnos y nocturnos se considera jornada mixta y no podrá exceder de las siete (7 ½) horas y media diarias ni de treinta y siete (37 ½) horas y media semanales. Cuando la jornada mixta tenga un periodo nocturno mayor de cuatro horas se considerará jornada nocturna en su totalidad.
<p>Art. 196. Por acuerdo entre el patrono y los trabajadores, podrá establecerse una jornada diaria hasta de nueve (9) horas sin que se exceda el límite semanal de cuarenta y cuatro (44) horas, para otorgar a los trabajadores dos (2) días completos</p>	

de descanso cada semana.	
	<p>Art. 174. Progresiva disminución de la jornada de trabajo.</p> <p>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 deportiva de los trabajadores y trabajadoras, según lo establecido en la constitución de la República Bolivariana de Venezuela.</p>
<p>Art. 197. El Ejecutivo Nacional podrá, en el reglamento de esta ley o por resolución especial, fijar una jornada menor para aquellos trabajos que requieran un esfuerzo excesivo o se realicen en condiciones peligrosas o insalubres.</p>	<p>Art. 177. Jornadas de trabajos inferiores por motivos de salud y seguridad en el trabajo.</p> <p>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.</p>
<p>Art. 198. No estarán sometidos a las limitaciones establecidas en los artículos precedentes, en la duración de su trabajo:</p>	<p>Art. 175. Horarios especiales o convenidos.</p> <p>No estarán sometidos a los límites</p>

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> a. Los trabajadores de dirección y de confianza. b. Los trabajadores de inspección y vigilancia cuya labor no requiera un esfuerzo continuo. c. Los trabajadores que desempeñan labores que requieran la sola presencia, o labores discontinuas o esencialmente intermitentes que implican largos períodos de inacción durante los cuales las personas que las ejecutan no tienen que desplegar actividad material ni atención sostenida, solo permanecen en sus puestos para responder a llamadas eventuales y d. Los que desempeñen funciones que por su naturaleza no están sometidos a jornada. Los trabajadores a que se refiere este artículo no podrán permanecer más de once (11) horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esta jornada, a un descanso mínimo de una (1) hora. | <p>establecidos para la jornada diaria o semanal de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Los trabajadores o trabajadoras de dirección. 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 los horarios podrán excederse de los límites establecidos para la jornada diaria o semanal, con la condición

	<p>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 (8) 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.</p>
<p>Art. 199. Se podrá prolongar la duración normal del trabajo en las siguientes labores:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Trabajos preparatorios o complementarios que deban ejecutarse necesariamente fuera de los límites señalados al trabajo general de la empresa, explotación, establecimiento o faena. b. Trabajo que por razones técnicas no pueden interrumpirse a voluntad, o tienen que llevarse a cabo para evitar el deterioro de las materias o de los productos o comprometer el resultado del trabajo. c. Trabajos indispensables para coordinar la labor de dos (2) 	<p>Art. 179. Prolongación excepcional de jornada de trabajo.</p> <p>Excepcionalmente, se podrá prolongar la duración normal de la jornada de trabajo en las siguientes situaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Trabajos preparatorios o complementarios que deban ejecutarse necesariamente fuera de los límites señalados al trabajo general de la entidad de trabajo. b. Trabajos que por razones técnicas no pueden interrumpirse a voluntad, o tienen que llevarse a cabo para evitar el deterioro de las materias o de los productos o comprometer el resultado del trabajo. c. Trabajos indispensables para

equipos que se revelan.

- d.** Trabajos exigidos por la elaboración de inventarios y balances, vencimientos, liquidaciones, finiquitos y cuentas.
- e.** Trabajos extraordinarios debidos a circunstancias particulares, tales como la necesidad de ejecutar o terminar una obra urgente o de atender exigencias del mercado, comprendido el aumento de la demanda del público consumidor en ciertas épocas del año. Y
- f.** Trabajos especiales, como reparaciones, modificaciones o instalaciones de maquinarias nuevas, canalizaciones de agua o gas, líneas o conductores de energía eléctrica.

En la medida de lo posible, estas prolongaciones se cumplirán mediante la autorización de horas extraordinarias de trabajo, conforme a lo previsto por el capítulo III de este título.

En el caso del literal a) de este artículo, ejecutivo nacional determinará las labores

coordinar la labor de dos (2) equipos que se revelan.

- d.** Trabajos exigidos por la elaboración de inventarios y balances, vencimientos, liquidaciones, finiquitos, y cuentas.
- e.** Trabajos extraordinarios debido a circunstancias particulares, tales como la terminación o la ejecución de una obra urgente, o atender necesidades de la población en ciertas épocas del año.
- f.** Trabajos especiales y excepcionales como reparaciones, modificaciones o instalaciones de maquinarias nuevas, canalizaciones de agua o gas, líneas o conductores de energía eléctrica o telecomunicaciones.

El ministerio del poder popular con competencia en materia de trabajo establecerá, mediante resolución especial, las labores a que se refiere el supuesto de los literales a, b y c, del presente artículo.

La prolongación de la jornada ordinaria en los casos previstos en el presente artículo se pagará con el recargo contemplado para las horas extraordinarias.

<p>a que ellos se refieren y mientras no se haga esta determinación, se aplicarán los usos locales.</p>	<p>En estos casos, la prolongación de la jornada de trabajo no podrá exceder del límite establecido en los reglamentos de esta ley o en las resoluciones del ministerio del poder popular con competencia en materia de trabajo.</p>
<p>Art. 200. La duración normal de la jornada podrá prolongarse en las empresas, explotaciones, establecimientos o faenas cuya actividad se halle sometida a oscilaciones de temporada. El Ejecutivo Nacional determinará en el reglamento:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Las empresas, explotaciones, establecimientos o faenas sometidas a oscilaciones de temporada. Y b. Las condiciones y límites en que se puede prolongar la jornada. 	
<p>Art. 201. Cuando el trabajo sea necesariamente 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 en un período de ocho (8) semanas, no exceda de dichos límites.</p>	<p>Art. 176. Horarios en trabajos continuos.</p> <p>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 (8) semanas, no exceda en promedio</p>

	<p>el límite de cuarenta y dos (42) horas semanales. Las semanas que contemplen seis (6) días de trabajo deberán ser compensadas con un día adicional de disfrute en el período vacacional correspondiente a ese año, con pago de salario y sin incidencia en el bono vacacional.</p>
<p>Art. 202. El límite de la jornada ordinaria podrá ser elevado en caso de accidente ocurrido o inminente o en caso de trabajos de urgencia que deban efectuarse en las maquinas o en las instalaciones, o en otros casos semejantes de fuerza mayor, pero solamente en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de la empresa sufra una perturbación grave.</p> <p>Parágrafo único: el trabajo que exceda de la jornada ordinaria se pagará como extraordinario.</p>	<p>Art. 180. Prolongación de jornada en casos de accidentes y urgencias.</p> <p>El límite de la jornada ordinaria podrá ser elevado en caso de accidente ocurrido o inminente, o en caso de trabajos de urgencias que deban efectuarse en las maquinas o en las instalaciones, o en otros casos semejantes de fuerza mayor, pero solamente en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de la entidad de trabajo sufra una perturbación grave.</p> <p>El trabajo que exceda a la jornada ordinaria se pagará como extraordinario.</p>
<p>Art. 203. Los trabajadores podrán ser requeridos a trabajar por encima del límite de la jornada ordinaria para recuperar las horas de trabajo perdidas a causa de</p>	<p>Art. 181. Prolongación de jornada por interrupciones colectivas del trabajo.</p> <p>Los trabajadores y las trabajadoras podrán</p>

<p>interrupciones colectivas del trabajo debidas a :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Causas accidentales y casos de fuerza mayor. Y 2. Condiciones atmosféricas. <p>En tales casos, la recuperación se efectuará conforme a las reglas siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Las recuperaciones no podrán hacerse sino durante un máximo de veinte (20) días cada año y deberán ser ejecutadas dentro de un plazo razonable. Y b. La prolongación de la jornada de trabajo no podrá exceder de una (1) hora diaria para cada trabajador. <p>Por el trabajo compensatorio de las horas perdidas, el trabajador percibirá la remuneración ordinaria correspondiente a dichas horas.</p>	<p>ser requeridos a trabajar por encima del límite de la jornada ordinaria para recuperar las horas de trabajo perdidas a causa de interrupciones colectivas del trabajo debidas a :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Causas accidentales y casos de fuerza mayor. 2. Condiciones atmosféricas. <p>En tales casos, la recuperación se efectuará conforme a las reglas siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Las recuperaciones no podrán hacerse sino durante un máximo de veinte (20) días cada año y deberán ser ejecutadas dentro de un plazo razonable. Y b. La prolongación de la jornada de trabajo no podrá exceder de una (1) hora diaria para cada trabajador o trabajadora. <p>Por el trabajo compensatorio de las horas perdidas, el trabajador o trabajadora percibirá la remuneración ordinaria correspondiente a dichas horas.</p>
<p>Art. 204. En los casos indicados en el artículo anterior, el patrono deberá</p>	

<p>participar al inspector de trabajo, dentro de las veinte cuatro (24) horas contadas a partir del momento en que se establezca la prolongación, la naturaleza, causa y fecha de la interrupción colectiva, los trabajadores afectados, el número de horas de trabajo perdidas y las modificaciones del horario.</p>	
<p>Art. 205. En los trabajos que no sean de proceso continuo, la jornada de trabajo deberá ser interrumpida cada día para un descanso de media hora (1/2), por lo menos, sin que pueda trabajarse más de cinco (5) horas continuas, salvo las excepciones previstas o autorizadas legalmente.</p>	
<p>Art. 206. Los límites fijados para la jornada podrán modificarse por acuerdos entre patronos y trabajadores, siempre que se establezcan provisiones compensatorias en caso de exceso, y a condición de que el total de horas trabajadas en un lapso de ocho (8) semanas no exceda en promedio de cuarenta y cuatro (44) horas por semana.</p>	
<p>Art. 207. De las horas extraordinarias de</p>	<p>Art. 178. De las horas extraordinarias de</p>

<p>trabajo.</p> <p>La jornada ordinaria podrá prolongarse para la prestación de servicio en horas extraordinarias mediante permiso del inspector de trabajo. La duración del trabajo en horas extraordinarias estará sometida a las siguientes limitaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. La duración efectiva del trabajo, incluidas las horas extraordinarias, no podrá exceder de diez (10) horas diarias salvo en los casos previstos por el capítulo II de este título. Y b. Ningún trabajador podrá trabajar más de diez (10) horas extraordinarias por semana, ni más de cien (100) horas extraordinarias por año. <p>Parágrafo único: el Ejecutivo Nacional cuando sea necesario, previa consulta a las organizaciones sindicales, interesadas, podrá modificar las limitaciones establecidas en este artículo respecto a determinadas actividades.</p>	<p>trabajo, definición y límites de las horas extraordinarias.</p> <p>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.</p> <p>La duración del trabajo en horas extraordinarias, salvo las excepciones en la ley, estarán sometidas a las siguientes limitaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. La duración efectiva del trabajo, incluidas las horas extraordinarias, no podrán exceder de diez (10) horas diarias. b. No se podrá laborar más de diez (10) horas extraordinarias semanales. c. No se podrá laborar más de cien (100) horas extraordinarias por año. <p>El Ejecutivo Nacional cuando sea necesario, previa consulta a las organizaciones sindicales interesadas, podrá modificar las limitaciones establecidas en este artículo respecto a determinadas actividades.</p>
--	---

<p>Art. 208. Al serle dirigida una solicitud para trabajar horas extraordinarias, el inspector del trabajo podrá hacer cualquier investigación para conceder o negar el permiso a que se refiere el artículo anterior. El inspector comunicará su decisión al patrono dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas del recibo de la solicitud.</p> <p>Art. 210. En caso imprevisto y urgente debidamente comprobado, se podrá trabajar horas extraordinarias, de acuerdo con las disposiciones antes indicadas, sin previo permiso de la insectoría del trabajo, a condición de que se lo notifique en el día hábil siguiente y de que se comprueben las causas que lo motivaron.</p>	<p>Art. 182. Autorización de horas extraordinarias.</p> <p>Para laborar horas extraordinarias se requerirá permiso de la insectoría del trabajo.</p> <p>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 ocho (48) horas siguientes al recibo de la solicitud.</p> <p>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 le notifique al día hábil siguiente y de que se comprueben las causas que lo motivaron.</p> <p>En caso de laborarse las horas</p>

	<p>extraordinarias sin la autorización del inspector o inspectora del trabajo, éstas deberán pagarse con el doble del recargo previsto en la presente ley, sin perjuicio de las sanciones que resulten aplicables.</p>
<p>Art. 209. Todo patrono llevará un registro donde anotará las horas extraordinarias utilizadas en su empresa, establecimiento, explotación o faena; los trabajos efectuados en esas horas; los trabajadores empleados en ellos; y la remuneración especial que haya pagado a cada trabajador.</p>	<p>Art. 183. Registro de horas extraordinarias.</p> <p>Todo patrono y patrona llevará un registro donde anotará las horas extraordinarias utilizadas en la entidad de trabajo; los trabajos efectuados en esas horas; los trabajadores y trabajadoras que las realizaron; y la remuneración especial que haya pagado a cada trabajador y trabajadora.</p> <p>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 alegados 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 ello.</p>

<p>Art. 211. De los días hábiles para el trabajo.</p> <p>Todos los días del año son hábiles para el trabajo con excepción de los feriados.</p> <p>Art. 212. Son días feriados, a los efectos de esta ley:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. los domingos. b. El 1° de enero; el jueves y el viernes santo; el 1° de mayo y el 25 de diciembre. c. Los señalados en ley de Fiestas Nacionales. Y d. Los que se hayan declarado o se declaren festivos por el Gobierno Nacional, por los Estados o por las municipalidades, hasta un límite total de tres (3) por año. <p>Durante los días feriados se suspenderán las labores y permanecerán cerradas para el público las empresas, explotaciones y establecimientos, sin que se pueda efectuar en ellos trabajos de ninguna especie, salvo las excepciones previstas en esta ley.</p>	<p>Art. 184. De los días hábiles para el trabajo</p> <p>Días hábiles y días feriados.</p> <p>Art. 184. Todos los días del año son hábiles para el trabajo con excepción de los feriados.</p> <p>Son feriados, a los efectos de esta ley:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Los domingos. b. El 1° de enero; lunes y martes de carnaval; el jueves y el viernes santos; el 1° 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, por los Estados o por las Municipalidades, hasta un límite total de tres (3) por año. <p>Durante los días feriados se suspenderán las labores y permanecerán cerradas para el público las entidades de trabajo sin que se pueda efectuar en ellos trabajos de ninguna especie, salvo las excepciones previstas en esta ley.</p>
<p>. Art. 213. Se exceptúan de lo dispuesto</p>	<p>Art. 185. Excepción a la suspensión de</p>

en el artículo anterior las actividades que no puedan interrumpirse por alguna de las siguientes causas:

- a. Razones de interés público.
- b. Razones técnicas. Y
- c. Circunstancias eventuales.

Los trabajos a que se refiere este artículo serán determinados en la reglamentación de esta ley. Queda también exceptuado de la prohibición general contenida en el artículo anterior el trabajo de vigilancia.

El trabajo en los detalles de víveres se permitirá en los días feriados hasta las 12:00 m. En las poblaciones que no excedan de diez mil (10.000) habitantes y que sean el centro donde se provean regularmente los campesinos de los alrededores, se permitirá el trabajo en los detalles de víveres y de mercancías hasta las 3:00 pm.

En caso de feria no será aplicable esta limitación.

Parágrafo único: en las ciudades donde para beneficio de los trabajadores sea conveniente autorizar la apertura de

labores en días feriados.

Se exceptúan de lo dispuesto en el artículo anterior las actividades que no puedan interrumpirse por alguna de las siguientes causas:

- a. Razones de interés público.
- b. Razones técnicas.
- c. Circunstancias eventuales.

Los trabajos a que se refiere este artículo serán determinados en el reglamento de la presente ley. Quedan también exceptuados de la prohibición general contenida en el artículo anterior el trabajo de vigilancia.

El trabajo en los detalles de víveres se permitirá en los días feriados.

En las ciudades donde para beneficio de los trabajadores y las trabajadoras sean convenientes autorizar la apertura de establecimientos de comercio en días feriados, el ministerio del poder popular con competencia en materia de trabajo podrá dictar, mediante Resolución Especial, las normas necesarias para su funcionamiento y se fijarán las medidas compensatorias para su personal.

En todos estos casos, quienes prestaren

<p>establecimientos de comercio en días feriados, se dictarán por el Ministerio del ramo las normas necesarias para su funcionamiento y se fijarán las medidas compensatorias para su personal.</p>	<p>servicios durante estos días feriados o de descanso semanal obligatorio, serán remunerados conforme a las previsiones establecidas en esta ley.</p>
<p>Art. 214. En general, y sin perjuicio de las enumeraciones contenidas en los artículos anteriores, toda excepción al descanso obligatorio en días feriados se entenderá aplicable exclusivamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. A los trabajos que motiven la excepción. Y b. Al personal estrictamente necesario para la ejecución de estos trabajos. 	<p>Art. 186. Aplicación restrictiva de las excepciones.</p> <p>En general toda excepción al descanso obligatorio en días feriados se entenderá aplicable exclusivamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. A los trabajadores que motiven la excepción. b. Al personal estrictamente necesario para la ejecución de esos trabajos.
<p>Art. 215. Los días que sólo hayan declarado festivos por ciertos Estados o Municipalidades no se considerarán como feriados respecto de los trabajadores de las empresas de transporte que presten sus servicios a través del territorio de aquellos Estados o Municipalidades y de otros en los cuales no se hayan declarado festivos tales días.</p>	<p>Art. 187. Días feriados regionales.</p> <p>Los días que sólo se hayan declarado festivos por ciertos estados o municipios no se considerarán como feriados respecto de los trabajadores y las trabajadoras de las entidades de trabajo de transporte que presten sus servicios a través del territorio de aquellos estados o municipios y de otros en los cuales no se hayan declarado festivos</p>

	tales días.
<p>Art. 216. El descanso semanal será remunerado por el patrono a los trabajadores que presten servicios durante los días hábiles de la jornada semanal de trabajo en la empresa, con el pago de una cantidad equivalente al salario de un (1) día, igualmente será remunerado el día de descanso adicional semanal convenido por las partes conforme al artículo 196. Cuando se trate de trabajadores a destajo o con remuneración variable, el salario del día feriado será el promedio de los devengados en la respectiva semana.</p> <p>El trabajador no perderá ese derecho si durante la jornada semanal de trabajo en la empresa faltare un (1) día de su trabajo</p>	
<p>Art. 217. Cuando se haya convenido un salario mensual el pago de los días feriados y de descanso obligatorio estará</p>	

<p>comprendido en la remuneración, pero quienes prestaren servicios en uno (1) o más de esos días tendrán derecho a la remuneración correspondiente a aquellos días en los cuales trabajen y a un recargo del cincuenta por ciento (50%), conforme a lo previsto por el artículo 154.</p>	
<p>Art. 218. Cuando un trabajador 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 (1) día completo de salario y de descanso compensatorio; y cuando haya trabajado menos de cuatro (4) horas, tendrá derecho a medio (1/2) día de salario y de descanso compensatorio. Estos descansos compensatorios deben concederse en la semana inmediatamente siguiente al domingo o día de descanso semanal obligatorio en que se hubiere trabajado.</p> <p>Cuando el trabajo se efectuó en los días 1° de enero, jueves y viernes santos, 1° de mayo y 25 de diciembre, los señalados en la ley de fiestas nacionales, no habrá lugar a ese descanso compensatorio, salvo que alguno de estos días coincida con domingo</p>	<p>Art. 188. Descanso compensatorio.</p> <p>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 (1/2) 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.</p> <p>Cuando el trabajo se efectuó en los días 1° de enero, lunes y martes de carnaval; jueves y viernes santos, 1° de mayo y 24, 25 y 31 de diciembre, los señalados en la Ley de Fiestas Nacionales y los declarados festivos</p>

o con su día de descanso semanal.	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.
<p>Disposiciones Finales:</p> <p>Artículo 654. Los patronos no podrán rebajar los salarios que vienen pagando con motivo de la reducción de la jornada semanal de trabajo ordenada por esta Ley.</p>	<p>TITULO X. Disposiciones Transitorias, Derogatorias y Final.</p> <p>Tercera: Sobre la Jornada de Trabajo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La jornada de trabajo establecida en esta Ley entrará en vigencia al año de su promulgación. Durante este lapso las entidades de trabajo organizaran sus horarios con participación de los trabajadores y las trabajadoras, y consignaran los horarios de trabajo en las Inspectorías Del Trabajo de su jurisdicción, a los efectos legales correspondientes. 2. El salario de los trabajadores y las trabajadoras no podrá ser reducido de forma alguna como consecuencia de la reducción de la jornada de trabajo establecida en esta Ley.

Fuente: Ley Orgánica del Trabajo. (G.O N° 5.152 Extraordinaria del 19 de junio de 1997). Y La Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras (G.O N° 8938 del 07 de Mayo del 2012).

ANALISIS: como se pudo observar hubieron varias modificaciones en lo que respecta a la Jornada de Trabajo, el cambio más significativo fue en los artículos 173 de la LOTT y el artículo 195 de la LOT de los Límites de la Jornada de Trabajo, la jornada diurna paso de 44 a 40 horas semanales, la jornada nocturna de 40 a 35 horas semanales, la jornada mixta de 42 a 37.5 horas semanales, antes los trabajadores tenían derecho a un día de descanso ahora a dos días de descanso continuos y remunerados después de cada semana de labor. En lo que respecta a los artículos 184 de la LOTT y el artículo 211 y 212 de la LOT de los días hábiles y días feriados también se realizaron cambios como fue la inclusión de cuatro (4) días feriados más como lo son lunes y martes de carnaval, 24 y 31 de Diciembre y anteriormente solo eran feriados 1 de enero, jueves y viernes santo, 1 de mayo y 25 de diciembre, esta Ley también establece en sus Disposiciones Transitorias, Derogatorias y Final el plazo máximo de un año para que las Empresas se ajusten a los cambios, organizando sus nuevos horarios de trabajo con la participación de los trabajadores y trabajadoras, y estos deberán consignarlos ante la Inspectoría de Trabajo de su jurisdicción para que tengan un valor legal, estos fueron los cambios o modificaciones más importantes realizados en la Ley Orgánica del Trabajo en lo que respecta a la Jornada de Trabajo.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

El objetivo del marco metodológico es establecer el nivel de profundidad de la investigación, lo cual permite realizar un análisis de los resultados obtenidos relacionado con el logro de los objetivos propuestos y las evidencias significativas encontradas en relación al problema investigado, que reúnan las condiciones de confiabilidad, objetividad y validez; para lo cual, se requiere definir los métodos, técnicas y procedimientos metodológicos, a través de los cuales se intenta dar respuestas a las interrogantes objeto de investigación.

Para cumplir con tal fin, el primer aspecto a definirse debe ser el tipo y diseño de la investigación, se escoge la población y muestra, se relacionan las técnicas e instrumentos, y seguidamente se describe el procedimiento para la realización del trabajo con sus respectivas actividades.

3.1 Tipo de la Investigación:

Según el nivel de conocimiento es cualitativa y cuantitativa

Según Pérez, (1994), define: “*la investigación cualitativa se considera como un proceso activo, sistemático y riguroso de indagación dirigida en el cual se toman decisiones sobre lo investigable en tanto en el campo de estudio*”. (pág. 465).

Sandin (2003), sostiene: “*la investigación cualitativa es una actividad sistemática orientada a la comprensión en profundidad de fenómenos educativos y sociales, a la transformación de prácticas y escenarios*”. (pág. 25).

Igualmente se caracteriza por ser una investigación cuantitativa que Según Pérez, (1994) *“es aquella que se dedica a recoger, procesar y analizar datos cuantitativos o numéricos sobre variables previamente determinadas. Esto ya hace darle una connotación que va mas allá de un listado de datos organizados como resultados; pues estos datos que se muestran en el informe final, están en total consonancia con las variables que se declararon desde el principio y los resultados obtenidos van a brindar una realidad específicas a los que están sujetos”*. (pág. 467).

3.2 Nivel de investigación:

El nivel de investigación se refiere al grado de profundidad con que se aborda un fenómeno u objeto de estudio. Por lo cual el presente trabajo de investigación abarca dos (2) categorías las cuales son: Exploratorias y Descriptivas que permiten dar respuesta a las interrogantes planteadas.

3.2.1 Investigación Exploratoria:

Según Arias, F (2006), *“es aquella que se efectúa sobre un tema u objeto desconocido o poco estudiado, por lo que sus resultados constituyen una visión aproximada de dicho objeto, es decir, un nivel superficial de conocimiento”*. (Pág. 23).

Con lo citado anteriormente se puede decir que la investigación está enmarcada dentro del nivel exploratorio porque en su etapa inicial se indaga, se investiga sobre todo el marco teórico que servirá de sustento a la investigación. Por otra parte se efectúa la investigación en un tema de mucho interés en el ámbito político, económico y social en nuestro país, que se refiere a la comparación de una Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras vigente y la Ley Orgánica del Trabajo derogada.

3.2.2 Investigación Descriptiva:

Hernández y Otros, (1998) afirma sobre la investigación descriptiva “*consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento*”. (pág. 59).

Arias, F. (2006) define a la investigación descriptiva como aquella “*consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere*”. (pág.25)

Con lo citado anteriormente se puede decir que la investigación está enmarcada dentro del nivel descriptivo ya que se cuenta con dos leyes como objeto de análisis, en la cual se expuso de manera detallada cada una de ellas, describiendo los cambios hechos referente a la jornada de trabajo. Con el fin de compararlos y describir diversos aspectos positivos o negativos en dicha Ley.

3.3 Diseño de Investigación:

Los trabajos de investigación son iniciados por el investigador de acuerdo a las necesidades en su planteamiento del problema y a sus objetivos. Los métodos utilizados para alcanzar los mismos son específicos para cada investigación.

Según (Arias, 2006, p.26) define el diseño de la investigación de la siguiente forma: “*Es la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado. En atención al diseño, la investigación se clasifica en: documental, de campo y experimental*”

Para realizar el análisis comparativo entre la Ley Orgánica del Trabajo derogada (19-06-1997), Gaceta Oficial N° 5.152 y la vigente Ley Orgánica del

Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras promulgada el (07-05-2012), Decreto N°. 8.938/ N° 6.076 Extraordinario, referente a la jornada de trabajo, se utilizaron dos (2) diseños de investigación los cuales son, documental y de campo:

3.3.1 Investigación Documental:

Según Zorrilla (1993), La investigación documental *“es aquella que se realiza a través de la consulta de documentos (libros, revistas, periódicos, memorias, anuarios, registros, códigos, constituciones, etc.)”*.

De acuerdo con Arias (2006, p.27), La Investigación Documental, *“es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir los datos obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales, impresas, audiovisuales o electrónicas”*.

Con lo citado anteriormente se puede concluir que el presente trabajo de investigación se considera documental ya que fue realizado mediante la consulta de fuentes bibliográficas, documentos como: ensayos, tesis de grados, leyes, páginas electrónicas, constitución de la República Bolivariana de Venezuela, artículos arbitrados, entre otros.

3.3.2 Investigación de Campo:

Cazares, D (2000) *“la investigación de campo es aquella en que el mismo objeto de estudio sirve como fuente de información para el investigador. Consiste en la elaboración directa y en vivo, de cosas, comportamiento de personas circunstancias en que ocurren ciertos hechos; por ese motivo la naturaleza de las fuentes determina la manera de obtener los datos”*.

Según comentarios de Kerlinger (1994) señala que la investigación de campo *“es aquella que se produce cuando la estrategia empleada por el investigador está basada en métodos que permiten recoger los datos en forma directa de la realidad donde se presentan”*. (pág. 43).

El presente trabajo de investigación se basó en un diseño de campo ya que la información necesaria para su complemento fue extraída directamente de la realidad del área de estudio; es decir la recolección de la información se obtuvo mediante la observación directa de la fuente, ya que se visitó la empresa, Matadero Industrial de la Costa C.A. Ubicada en la Carretera Nacional la Costa, Clarines, Estado Anzoátegui.

3.4 Población y Muestra:

Fidias Arias (2006:81-83), define **Población** *“como un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación”* y la muestra como *“un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible”*.

Morales, (1994, pág. 17) *“La Población o universo se refiere al conjunto para el cual serán válidas las conclusiones que se obtengan: a los elementos o unidades (personas, instituciones o cosas) involucradas en la investigación”*.

De tal manera que la población en el presente trabajo de investigación está representada por 103 trabajadores y trabajadoras pertenecientes a la Empresa Matadero Industrial de La Costa C.A. Ubicada en la Carretera Nacional la Costa, Clarines, Estado Anzoátegui.

En lo que respecta a la **Muestra** según Morales (1994) *“es un subconjunto representativo de un universo o población”*. (p.54).

La investigación de Muestra, *“es aquella donde se especifica las cantidades de Trabajadores que está integrado en la Organización de la Empresa”*. (Sabino 2007).

Luego de identificar la población se escogió una muestra para desarrollar el estudio de tal manera que los resultados que se obtengan sean válidos. En esta investigación la muestra está representada por 48 trabajadores que representan el 46.60 % de la población total, a los cuales se le aplicara la técnica o instrumento de recolección de datos.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

En la búsqueda, observación y estudio de hechos relevantes (los datos) que permiten construir una teoría o estudio con bases del conocimiento y métodos científicos, el investigador deberá utilizar una serie de técnicas e instrumentos para recopilar datos que sustenten y fundamenten su estudio.

Según Arias (2006) *“se entenderá por técnica, el procedimiento o forma particular de obtener datos de información”* (p.67) y define a los instrumentos de recolección de datos como *“cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información.”*(p.69).

De lo anterior, se desglosa una serie de instrumentos y técnicas de recolección de información, orientadas de manera esencial a alcanzar los fines propuestos en la investigación, dada la naturaleza del estudio y en función de los datos que se requieren, para el análisis de la información se utilizó como técnicas de recolección de datos: En el caso del presente trabajo de investigación el método de recolección de datos fue la encuesta, usando como instrumento el cuestionario.

3.5.1 la Encuesta:

“La encuesta se usa más frecuentemente para describir un método de obtener información de una muestra de individuos. Esta muestra es usualmente sólo una fracción de la población bajo estudio”. (Avilez, 2005)

Cabe mencionar que el uso de estas herramientas de información y recolección de datos nos permitieron manejar las fuentes documentales, desde una dimensión precisamente técnica en cuanto a la interpretación y desarrollo de la investigación se refiere; mientras que la encuesta se realizó con el propósito de hacer un sondeo a los trabajadores y las trabajadoras de la empresa Matadero Industrial de la Costa C.A. RIF. J-30144546-5 ubicada en la Carretera Nacional la Costa, Clarines, Estado Anzoátegui, cerca de la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras; En este orden de ideas, los instrumentos usados para la recolección de datos comprenden: libretas de notas, papel, bolígrafos, computadoras, pendrive, cuestionarios, (grabadoras, entre otros).

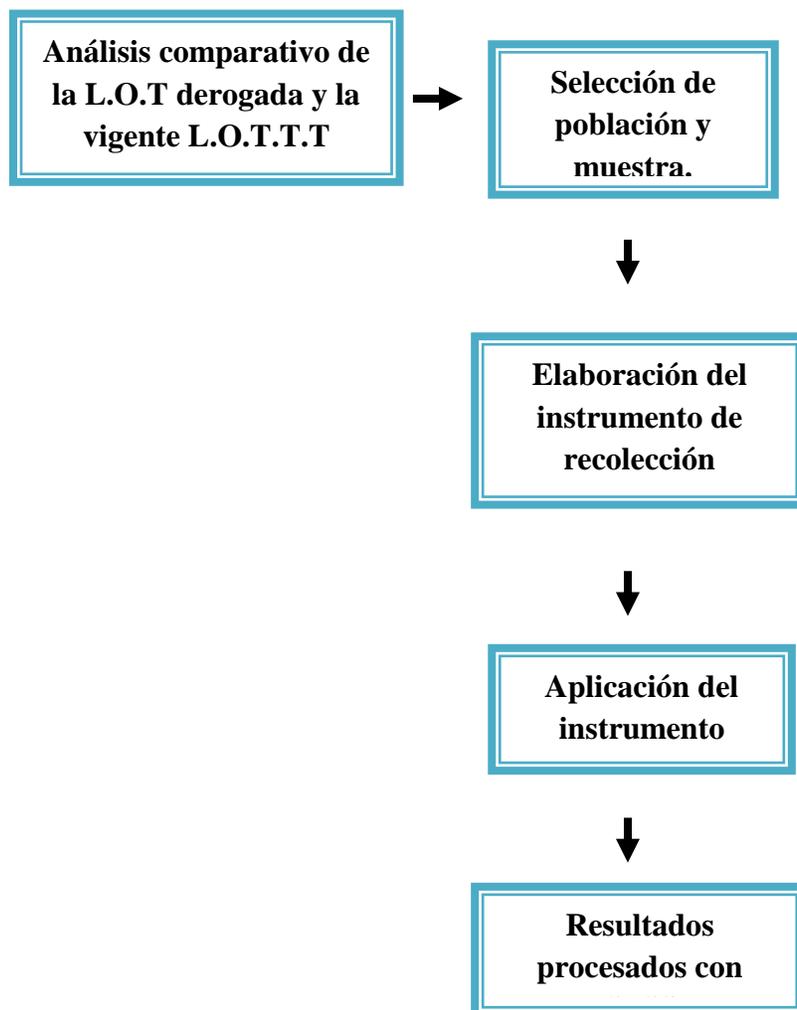
3.5.2 El Cuestionario:

Balestrini (2002), *"es considerado un medio de comunicación escrito y básico entre el encuestador y el encuestado, facilita traducir los objetivos y las variables de la investigación a través de una serie de preguntas muy particulares previamente preparadas de una forma cuidadosa, susceptibles de analizarse en relación con el problema estudiado."* (p.138). El mismo está estructurado por 10 preguntas dirigidas a los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a la empresa MAINCA, C.A. la cual recoge información relacionada con las variables en estudio.

3.6 Técnica de Presentación y Análisis de Datos:

Para estos efectos se recurrió a las tablas de distribución de frecuencia que permiten organizar los datos obtenidos en la investigación, de igual forma facilita la observación de los mismos. Para ello, se utilizó el sistema computarizado de estadística SPSS versión 15,0. Mediante el cual, se obtendrán los cálculos de manera precisa y confiable distribuidos en tablas de resultados detallando la frecuencia, los porcentajes y las graficas de sectores para una mejor comprensión.

3.7 Procedimiento Aplicado:





Conclusiones y recomendaciones

- Se inicio con la asignación por parte de los Profesores del título del trabajo, luego se procedió a investigar en el mes de Mayo del 2012, con la revisión de documentos, tesis, y registros varios en busca de información sobre el objeto de estudio.
- Para ampliar los conocimientos se profundizo el estudio para conocer acerca de la derogada y vigente Ley Orgánica del trabajo de los trabajadores y trabajadoras en lo que respecta a la jornada de trabajo.
- En el mes de Junio de 2012 se procedió a la selección de la población y muestra sometida a estudio.
- En la tercera semana del mes de Junio de 2012 se selecciona la técnica e instrumento que servirá de ayuda para la recopilación de la información a fin de cumplir con el objetivo establecido.
- En el mes de Julio nos dirigimos a la Empresa objeto de estudio con el fin de aplicar el instrumento para la recolección de datos y así procesarlos en el sistema computarizado que lleva por nombre SPSS versión 15.0.
- Luego de analizar los resultados se procedió a las conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE LA INVESTIGACIÓN

4. 1 Caracterización del objeto de estudio

Ubicación y Reseña histórica

El Matadero Industrial de la Costa (MAINCA) C.A, RIF. J-30144546-5 se encuentra ubicado en el Municipio Manuel Ezequiel Bruzual, Clarines Estado Anzoátegui, debido registro mercantil de la circunscripción judicial del estado Anzoátegui – Barcelona, bajo el tomo A-73 número 42 de fecha 28/09/1993; En fecha 24/04/2001 los ciudadanos Ernesto Luis Guevara, portador de la cedula de identidad V-8.496.836 y Erika blanca de Guevara, portadora de la cedula de identidad V-5.470.430, según consta en acta de asamblea de esa misma fecha, acuerdan vender la totalidad de sus acciones, (5.000c/u) , a los ciudadanos :Adolfo Ramírez torres, portador de la cedula de identidad V-2.075.564 y Sonsire Grillet Inserri, portadora de la cedula de identidad V-5.420.938. En fecha 11 de octubre del 2006, los prenombrados ciudadanos hacen ventas de acciones a los ciudadanos: patricia Loreto Guridí y Saúl Martínez, quienes a su vez el 26/02/2009 venden a los ciudadanos LUIS ANTONIO ALTUVE MÁRQUEZ, portador de la cedula de identidad V-12.355.379 y SMIRHT NAYIBE NIÑO SALINAS, portadora de la cedula de identidad V- 9.394.546- actuales propietarios de la empresa.

Misión

El Matadero Industrial de la Costa C.A, RIF. J-30144546-5 nuestra planta de beneficio de reses, es actualizada constantemente y cuenta con los mejores y más

modernos equipos y sistemas. Esta renovada infraestructura, en combinación con el excelente y dedicado trabajo de todo nuestro recurso humano, nos permite obtener la mejor faena de reses del país, lo que nos garantiza procesar los mejores productos cárnicos del mercado, al mismo tiempo que cumplimos con todas las normas sanitarias nacionales e internacionales. Nuestra relación con la comunidad y nuestros trabajadores, está reflejada en el constante apoyo a las necesidades de los mismos.

Visión

Somos un grupo de Empresarios Ganaderos Venezolanos que en 1993 decidió integrarse aguas abajo en el negocio de la ceba de ganado para darle mayor valor agregado a sus reses. Como ganadero que somos, entendemos perfectamente las necesidades y requerimientos de nuestros proveedores ganaderos y trabajamos en conjunto con ellos para obtener la mejor materia prima posible y que nuestros clientes demandan, construida hace 19 años en Clarines, Estado Anzoátegui, Venezuela.

Estamos conscientes de la responsabilidad Ambiental que tenemos y por ello trabajamos en completa armonía con el Medio Ambiente, cumpliendo con todos los requerimiento ambientales en pro de un mejor planeta y con la integración de todos los recursos disponibles, donde todos nuestros proveedores, empleados, clientes y nuestra comunidad unimos esfuerzos para lograr situar al Matadero Industrial de la Costa C.A. como el Líder del País en el beneficio y procesamiento de reses.

Nos preparamos para el futuro con optimismo y vemos oportunidades en cada aspecto de nuestro negocio y esperamos poder cumplir a cabalidad con nuestro cometido de mantener al Matadero Industrial de la Costa C.A. como la mejor y más completa empresa de beneficio y procesamientos de carnes de la zona.

Diagnostico del Objeto de Estudio:

La empresa MAINCA, C.A labora de lunes a viernes (5 días) a la semana en un horario comprendido de 7:00am a 3:00pm (jornada diurna) con un total de 40 horas a la semana. Por lo cual la misma no se vería afectada por los cambios establecidos en la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras G.O. N° 6.076 del 05 de mayo del 2012 respecto a la jornada de trabajo.

4.2 Presentación y Análisis de los Resultados.

Se muestran los resultados del proceso investigativo, el cual fue llevado a cabo mediante la aplicación de una encuesta, hecha a los trabajadores y trabajadoras de la empresa MAINCA. C.A. ubicada en la Carretera Nacional La Costa, Clarines. Estado Anzoátegui. Por lo cual se tomo una muestra del (46,60%) de la población para saber el conocimientos que estos poseen sobre la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras G.O. N° 6.076 del 07 de mayo del 2012 respecto a la jornada de trabajo

En cuanto a la presentación de los datos, se realizaron tablas de frecuencia simple; es decir, englobando las preguntas concernientes a los objetivos específicos. Los datos obtenidos fueron trabajados con el Programa del Sistema de Procesamiento de Datos Estadísticos SPSS Versión 15.0 para conocer los porcentajes que representan cada uno de los resultados otorgados, con el fin de medir el conocimiento de los trabajadores y trabajadoras sobre la jornada de trabajo, los beneficios que contiene dicha ley y en qué manera afectaría a las empresas.

4.2.1 Tablas de frecuencias

Tabla 1.

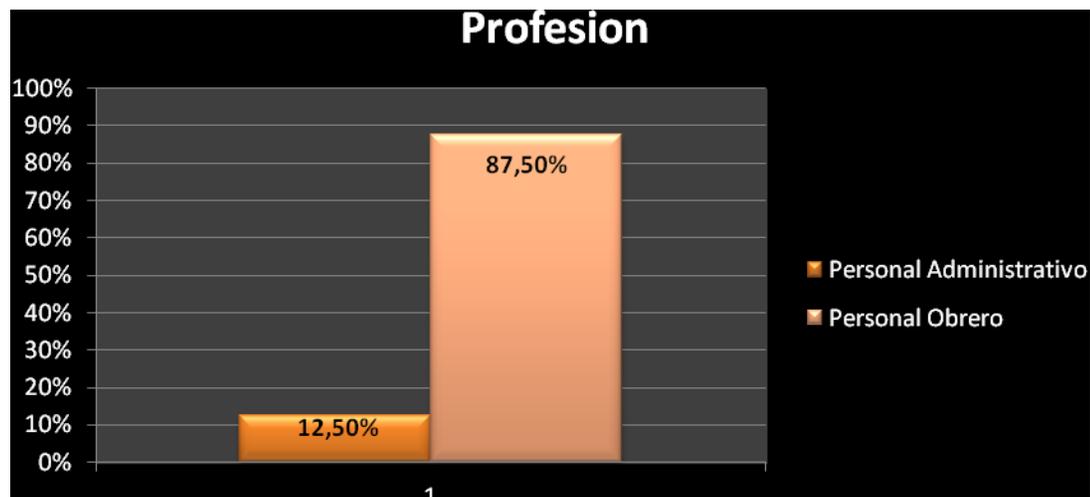
Profesión

	Frecuencia	Porcentaje
Personal Administrativo	6	12,50
Personal Obrero	42	87,50
Total	48	100,0

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores y trabajadoras de la empresa MAINCA, C.A ubicada en Carretera de la Costa, Clarines Estado Anzoátegui. Julio 2012

Análisis: Según los resultados obtenidos en la tabla 1, de la muestra de 48 trabajadores y trabajadoras representado por el 100%, se pudo observar que 6 de ellos, representa un 12,5% son personal administrativo, y los 42 restantes representados por el 87,5% son personal obrero.

Grafico 1.



Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores y trabajadoras de la empresa MAINCA, C.A ubicada en Carretera de la Costa, Clarines Estado Anzoátegui. Julio 2012.

Tabla 2.

Años de Servicios

	Frecuencia	Porcentaje
0-5 Años	35	72,90
6-10 Años	7	14,60
Más de 10 Años	6	12,50
Total	48	100,0

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores y trabajadoras de la empresa MAINCA, C.A ubicada en Carretera de la Costa, Clarines Estado Anzoátegui. Julio 2012

Análisis: en cuanto a los años de servicios, los resultados muestran que del 100% de la muestra de 48 trabajadores y trabajadoras encuestados el 72,9% esta representado por 35 trabajadores y trabajadoras que tiene 0 hasta 5 años laborando

dentro de la empresa MAINCA, C.A.; mientras que el 14,6% está conformado por 7 trabajadores y trabajadoras que tienen de 6 hasta 10 años trabajando en la empresa y el 12,5% está conformado por 6 trabajadores y trabajadoras que tienen más de 10 años laborando dentro de la misma.

Grafico. 2



Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores y trabajadoras de la empresa MAINCA, C.A ubicada en Carretera de la Costa, Clarines Estado Anzoátegui. Julio 2012.

Tabla 3.

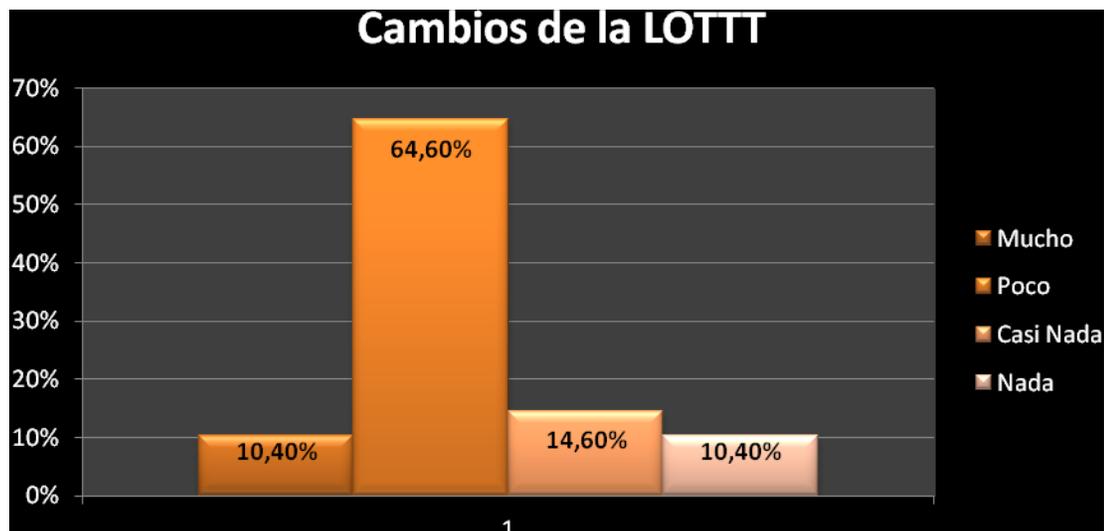
¿Conoce usted los cambios realizados en la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras G.O. N° 6.074 del 07 de mayo del 2012 en lo que respecta a la jornada de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	5	10,40
Poco	31	64,60
Casi Nada	7	14,60
Nada	5	10,40
Total	48	100,0

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores y trabajadoras de la empresa MAINCA, C.A ubicada en Carretera de la Costa, Clarines Estado Anzoátegui. Julio 2012

Análisis: en cuanto a los conocimientos de los trabajadores sobre la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras G.O. N° 6.76 del 07 de mayo del 2012; referentes a los cambios hechos en la jornada de trabajo, 5 trabajadores que representan el 10,4% conocen los cambios hechos en las jornadas de trabajo, 31 trabajadores que representan el 64,6% conocen poco, 7 trabajadores que representan el 14,6% no saben casi nada, y 5 trabajadores que representan el 10,4% expresaron que no conocen nada sobre los cambios efectuados en la jornada de trabajo.

Grafico 3



Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores y trabajadoras de la empresa MAINCA, C.A ubicada en Carretera de la Costa, Clarines Estado Anzoátegui. Julio 2012.

Tabla 4.

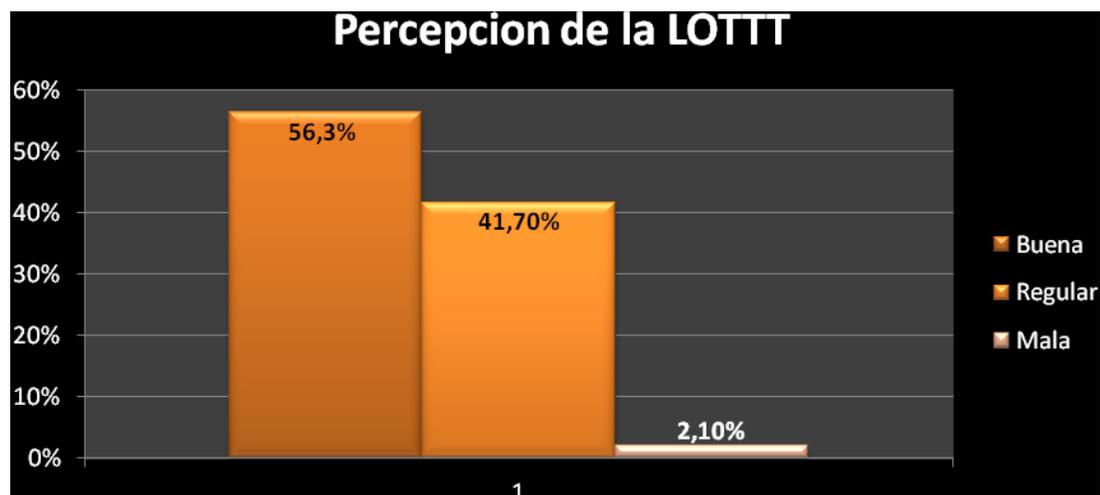
¿Qué percepción tiene usted sobre la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras G.O. N° 6076 del 07 de mayo del 2012 en lo que respecta a la jornada de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje
Buena	27	56,30
Regular	20	41,70
Mala	1	2,0
Total	48	100,0

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores y trabajadoras de la empresa MAINCA, C.A ubicada en Carretera de la Costa, Clarines Estado Anzoátegui. Julio 2012

Análisis: de la muestra de 48 trabajadores y trabajadoras que representan el 100%, 27 de ellos representados por un 56,3% tiene una buena percepción sobre la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras G.O. N° 6.076 del 07 de mayo del 2012, en lo que respecta a la jornada de trabajo, 20 trabajadores que representan 41,7% tienen una percepción regular de la Ley y un solo trabajador o trabajadora de la empresa MAINCA, C.A que representa el 2,0% tiene una percepción mala acerca de la jornada de trabajo.

Grafico 4



Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores y trabajadoras de la empresa MAINCA, C.A ubicada en Carretera de la Costa, Clarines Estado Anzoátegui. Julio 2012.

Tabla 5

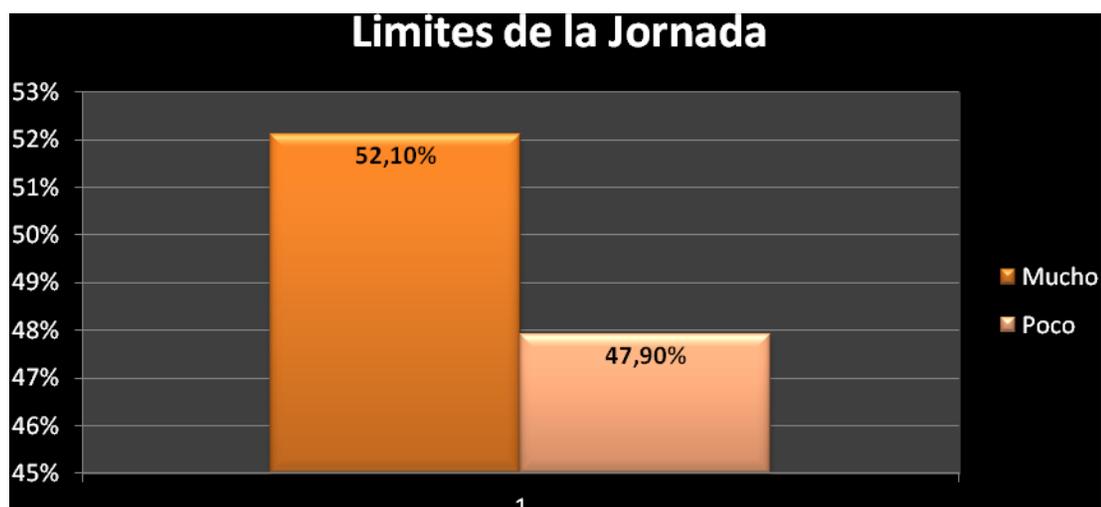
¿Creé usted que contará con el tiempo necesario para cumplir con sus obligaciones labores de acuerdo con el límite de la jornada de trabajo establecidos en la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras G.O. N° 6.076 del 07 de mayo del 2012?

	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	25	52,10
Poco	23	47,90
Total	48	100,0

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores y trabajadoras de la empresa MAINCA, C.A ubicada en Carretera de la Costa, Clarines Estado Anzoátegui. Julio 2012

Análisis: 25 trabajadores y trabajadoras que representan un 52,1% creen que contarán con mucho tiempo para cumplir con sus obligaciones laborales, y los 23 restantes que representa un 47,9% opinan que contarán con poco tiempo para el cumplimiento de la misma.

Grafico 5.



Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores y trabajadoras de la empresa MAINCA, C.A ubicada en Carretera de la Costa, Clarines Estado Anzoátegui. Julio 2012.

Tabla 6

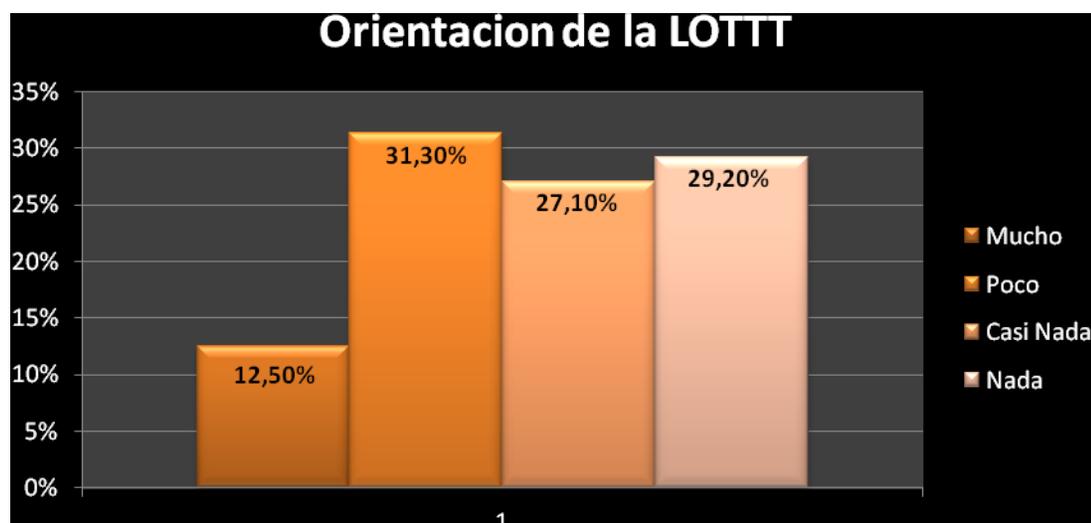
¿Ha recibido usted alguna orientación por parte de su patrono en lo referente a la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras G.O. N° 6.076 del 07 de mayo del 2012?

	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	6	12,50
Poco	15	31,30
Casi Nada	13	27
Nada	14	29,20
Total	48	100,0

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores y trabajadoras de la empresa MAINCA, C.A ubicada en Carretera de la Costa, Clarines Estado Anzoátegui. Julio 2012

Análisis: de la muestra de los 48 trabajadores y trabajadoras que representan el 100%, 6 trabajadores que representan el 12,5% han recibido mucha orientación sobre esta nueva Ley, mientras que 15 trabajadores y trabajadoras que representan el 31,3% ha recibido poca orientación, 13 trabajadores que representan el 27% han recibido casi nada y los 14 trabajadores restantes que representan el 29,2% no han recibido nada de orientación por parte de su patrono sobre la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras G.O. N° 6.076 del 07 de mayo del 2012

Grafico 6



Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores y trabajadoras de la empresa MAINCA, C.A ubicada en Carretera de la Costa, Clarines Estado Anzoátegui. Julio 2012

Tabla 7

¿De qué forma cree usted que el patrono puede dar a conocer a sus trabajadores la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras G.O. N° 6.076 del 07 de mayo del 2012?

	Frecuencia	Porcentaje
Charlas	37	77,10
Cursos	11	22,90
Total	48	100,0

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores y trabajadoras de la empresa MAINCA, C.A ubicada en Carretera de la Costa, Clarines Estado Anzoátegui. Julio 2012.

Análisis: de la muestra de los 48 trabajadores y trabajadoras de la empresa MAINCA, C.A que representan el 100%, 37 trabajadores que representan un 77,1% creen que la forma de que su patrono le dé a conocer a su empleados la nueva Ley es a través de charlas y los 11 restantes que representa el 22,9% a través de cursos.

Grafica 7



Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores y trabajadoras de la empresa MAINCA, C.A ubicada en Carretera de la Costa, Clarines Estado Anzoátegui. Julio 2012.

Tabla 8

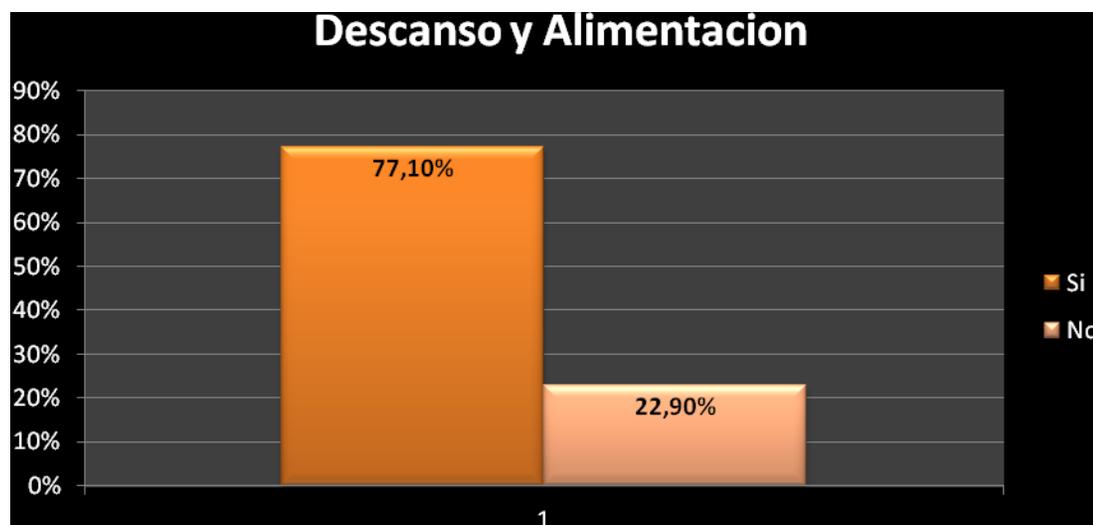
¿Está usted de acuerdo con el tiempo de descanso y alimentación de al menos una (1) hora diaria según lo establecido en la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras G.O. N° 6.076 del 07 de mayo del 2012?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	37	77,10
No	11	22,90
Total	48	100,0

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores y trabajadoras de la empresa MAINCA, C.A ubicada en Carretera de la Costa, Clarines Estado Anzoátegui. Julio 2012.

Análisis: de la muestra de 48 trabajadores y trabajadoras que representan el 100% de la empresa MAINCA, C.A, 37 de ellos representan el 77,1% si están de acuerdo con el tiempo establecido de una (1) hora diaria de descanso y alimentación según lo establecidos en esta nueva Ley, mientras que los 11 trabajadores restantes que representan el 22,9% no están de acuerdo.

Grafica 8



Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores y trabajadoras de la empresa MAINCA, C.A ubicada en Carretera de la Costa, Clarines Estado Anzoátegui. Julio 2012

Tabla 9

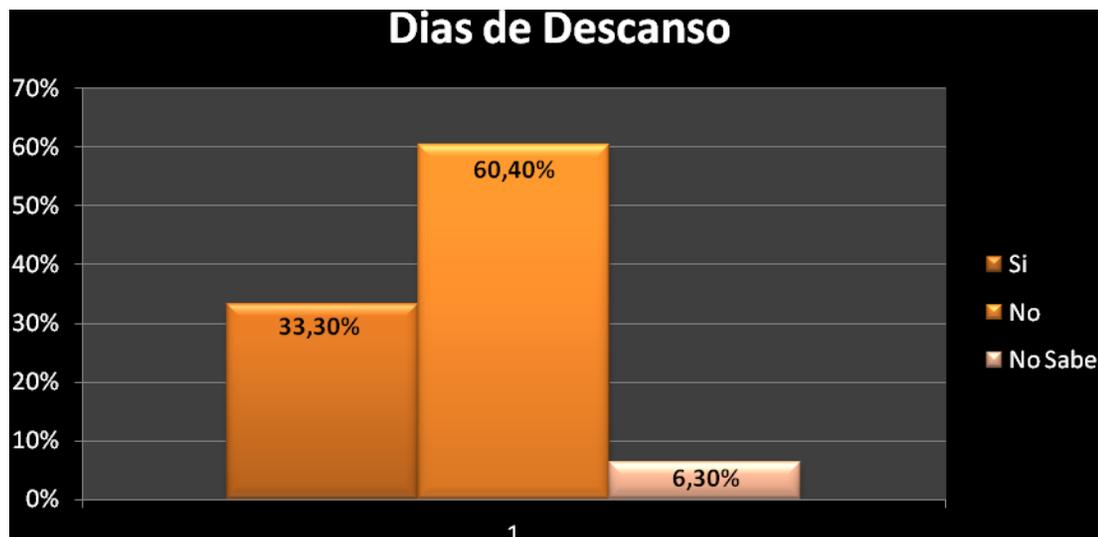
¿Cree usted que los dos (2) días de descansos continuos y remunerados establecidos en la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras G.O. N° 6.076 del 07 de mayo del 2012 afectará la productividad de la empresa donde usted labora?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	33,30
No	29	60,40
No Sabe	3	6,30
Total	48	100,0

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores y trabajadoras de la empresa MAINCA, C.A ubicada en Carretera de la Costa, Clarines Estado Anzoátegui. Julio 2012

Análisis: 16 trabajadores y trabajadoras que representan el 33,3% si creen que los dos (2) días descansos continuos y remunerados afectará la productividad de la empresa, mientras que 29 trabajadores y trabajadoras que representan el 60,4% creen que no afectará la productividad y 3 de los restantes trabajadores que representan un 6,3% no sabe si esos dos (2) días de descansos continuos y remunerados afectará la productividad de la misma.

Grafica 9



Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores y trabajadoras de la empresa MAINCA, C.A ubicada en Carretera de la Costa, Clarines Estado Anzoátegui. Julio 2012.

Tabla 10

¿Está usted de acuerdo con el límite de las Horas Extraordinarias establecidas en la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras G.O. N° 6.076 del 07 de mayo del 2012?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	24	50,0
No	17	35,40
No Sabe	7	14,60
Total	48	100,0

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores y trabajadoras de la empresa MAINCA, C.A ubicada en Carretera de la Costa, Clarines Estado Anzoátegui. Julio 2012.

Análisis: de los resultados mostrados a continuación se observa que la muestra de 48 trabajadores y trabajadoras que representan un 100%, 24 de ellos que representan un 50% si están de acuerdo con el límite de las horas extraordinarias establecidas en la nueva Ley, mientras que 17 trabajadores que representan un 35,4% no están de acuerdo y 7 de los trabajadores y trabajadoras restantes que representan un 14,6% no sabe si está de acuerdo con el límite de las horas extraordinarias.

Grafico 10



Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores y trabajadoras de la empresa MAINCA, C.A ubicada en Carretera de la Costa, Clarines Estado Anzoátegui. Julio 2012.

Tabla 11

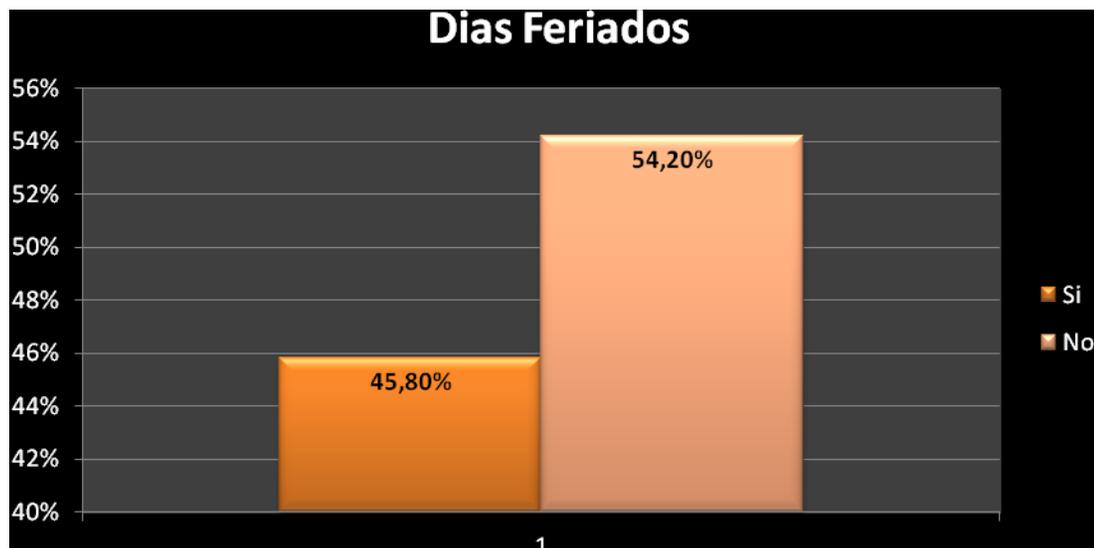
¿Conoce usted cuales son los nuevos Días Feriados que se anexaron en la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras G.O. N° 6.076 del 07 de mayo del 2012?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	22	45,80
No	26	54,20
Total	48	100,0

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores y trabajadoras de la empresa MAINCA, C.A ubicada en Carretera de la Costa, Clarines Estado Anzoátegui. Julio 2012.

Análisis: de la muestra de los 48 trabajadores encuestados que representan el 100%, 22 de ellos que representan un 45,8% conocen los nuevos días feriados que se anexaron en la nueva Ley, mientras que 26 de ellos que representan un 54,2% no conocen los nuevos días feriados que se anexaron.

Grafico 11



Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores y trabajadoras de la empresa MAINCA, C.A ubicada en Carretera de la Costa, Clarines Estado Anzoátegui. Julio 2012.

Tabla 12

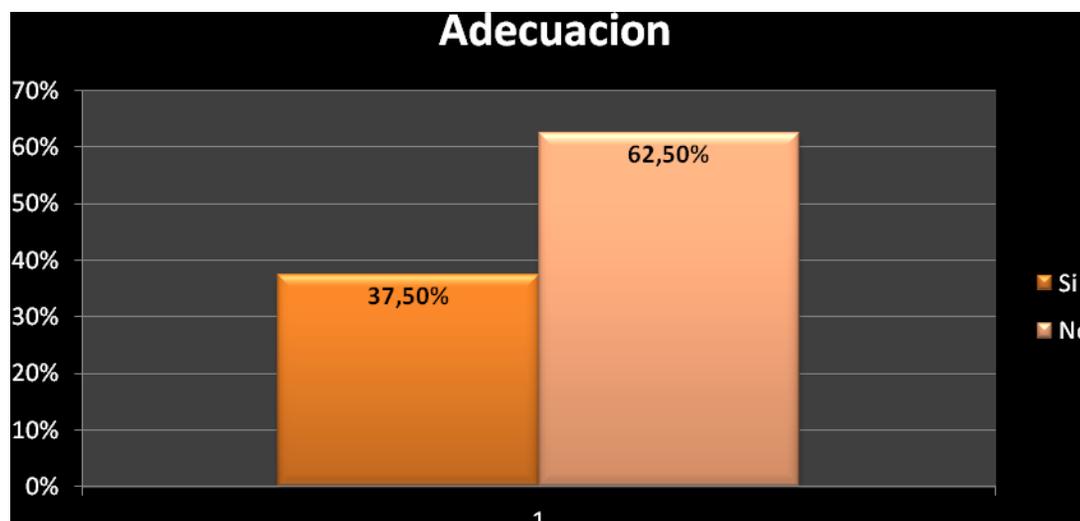
¿Está usted de acuerdo con el tiempo establecido de un (1) año en la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras G.O. N° 6.076 del 07 de mayo del 2012 para que las empresas se adecuen a los cambios realizados en la reducción de la jornada de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	37,50
No	30	62,50
Total	48	100,0

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores y trabajadoras de la empresa MAINCA, C.A ubicada en Carretera de la Costa, Clarines Estado Anzoátegui. Julio 2012.

Análisis: de la muestra de 48 trabajadores y trabajadoras encuestadas, 18 de ellos que representan un 37,5% si están de acuerdo con el tiempo que establecen las empresas en cuanto a la aplicación de la reducción de la jornada de trabajo, mientras que 30 de los trabajadores y trabajadoras restantes que representan un 62,5% no están de acuerdo.

Grafico 12



Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores y trabajadoras de la empresa MAINCA, C.A ubicada en Carretera de la Costa, Clarines Estado Anzoátegui. Julio 2012.

4.2.2 Tablas de Contingencias:

Tabla 1.

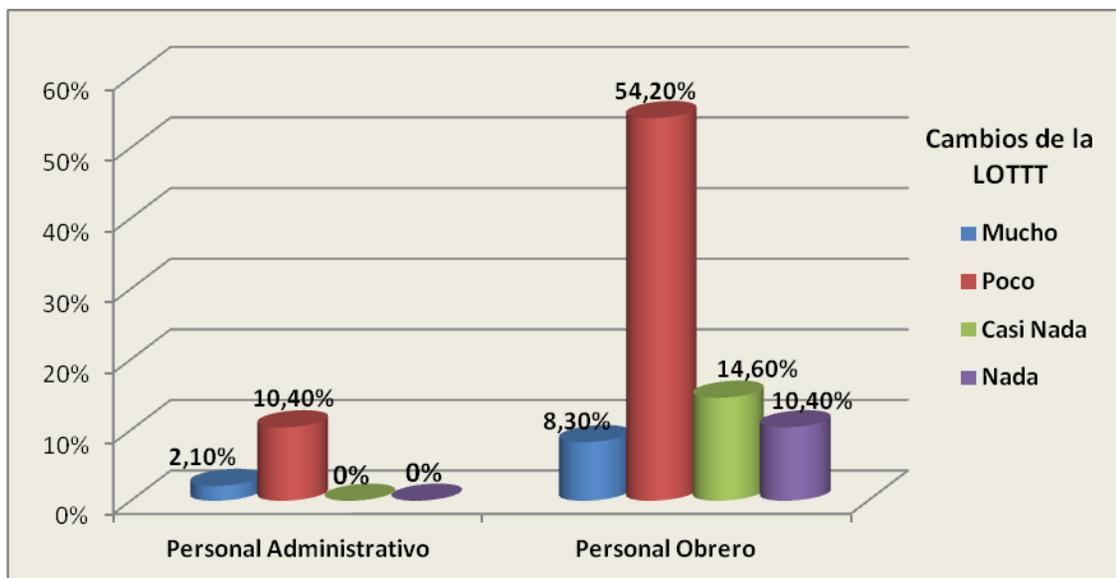
Profesión de los trabajadores con relación a los conocimientos que estos poseen acerca de los cambios realizados en la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras G.O. N° 6.076 del 07 de mayo del 2012 en lo que respecta a la jornada de trabajo.

			Cambios de la LOTTT				Total
			Mucho	Poco	Casi Nada	Nada	
Profesión	Personal	Recuento	1	5	0	0	6
	Administrativo	% del total	2,10%	10,40%	,0%	,0%	12,50%
	Personal Obrero	Recuento	4	26	7	5	42
		% del total	8,30%	54,20%	14,60%	10,40%	87,50%
Total		Recuento	5	31	7	5	48
		% del total	10,40%	64,60%	14,60%	10,40%	100,0%

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores y trabajadoras de la empresa MAINCA, C.A ubicada en Carretera de la Costa, Clarines Estado Anzoátegui. Julio 2012.

Análisis: en la presente tabla se puede evidenciar que de acuerdo a los cambios realizados en la nueva Ley Organica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras G.O. N° 6.076 del 07 de mayo del 2012 en relacion a la profesion que estos poseen, el 2,10% del personal administrativo y el 8,30% del personal obrero alegan saber mucho de los cambios hechos en esta Ley para un total de 10,40% ; mientras que el 10,40% del personal administrativo y el 54,20% tiene poco conocimiento para un total de 64,60%; y el 14,60% del personal obrero no sabe casi nada, y el 10,40% alega no saber nada.

Grafico 1



Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores y trabajadoras de la empresa MAINCA, C.A ubicada en Carretera de la Costa, Clarines Estado Anzoátegui. Julio 2012.

Tabla 2

Relación de los años de servicios de los trabajadores con los conocimientos que estos poseen acerca de los cambios realizados en la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras G.O. N° 6.076 del 07 de mayo del 2012 en lo que respecta a la jornada de trabajo.

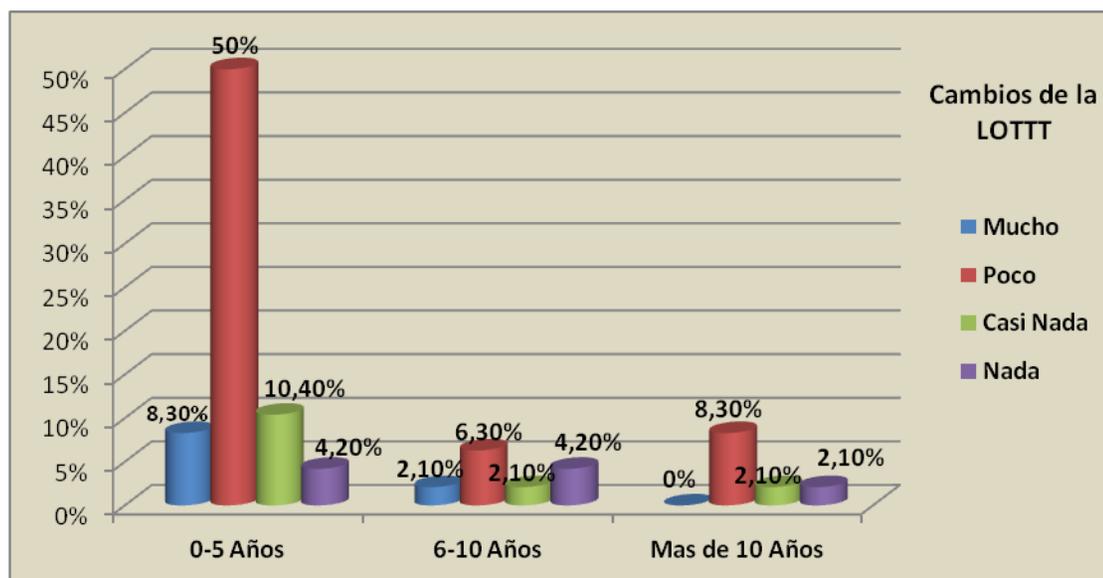
		Cambios de la LOTT				Total	
		Mucho	Poco	Casi Nada	Nada		
Años de Servicios	0-5 Años	Recuento	4	24	5	2	35
		% del total	8,30%	50%	10,40%	4,20%	72,90%
	6-10 Años	Recuento	1	3	1	2	7
		% del total	2,10%	6,30%	2,10%	4,20%	14,60%
	Más de 10 Años	Recuento	0	4	1	1	6
		% del total	,0%	8,30%	2,10%	2,10%	12,50%
Total		Recuento	5	31	7	5	48
		% del total	10,40%	64,60%	14,60%	10,40%	100,0%

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores y trabajadoras de la empresa MAINCA, C.A ubicada en Carretera de la Costa, Clarines Estado Anzoátegui. Julio 2012.

Análisis: se puede apreciar en la siguiente tabla los años de servicios de los trabajadores con relación a los conocimientos que estos poseen acerca de los cambios realizados en la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras G.O. N° 6.076 del 07 de mayo del 2012 en lo que respecta a la jornada de trabajo, el 8,30% de los trabajadores que tienen de 0-5 años laborando dentro de la empresa y el 2,10% que tienen de 6-10 años, si conocen los cambios realizados en la nueva Ley en lo que respecta a la jornada de trabajo, el 50% de los trabajadores que tiene 0-5 años laborando, el 6,30% que tiene de 6-10 años y el 8,30% que tienen más de 10 años conocen poco de los cambios; el 10,40% de los trabajadores que tienen de 0-5 años, y el 2,10% que tienen de 6 hasta más de 10 años no conocen casi nada de los cambios hechos, mientras que el 4,20% de los trabajadores que tienen de 0-10 años y el 2,10%

que tienen más de 10 años laborando no tienen nada de conocimiento de los cambios hechos en la nueva Ley.

Grafica 2



Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores y trabajadoras de la empresa MAINCA, C.A ubicada en Carretera de la Costa, Clarines Estado Anzoátegui. Julio 2012.

- **Discusion de los resultados:** Según estos resultados que se obtuvieron de la grafica 1 y 2 el 64,60%, de los trabajadores encuestados indistintamente de su profesión y de los años de servicio que tienen laborando dentro de la empresa tienen poco conocimientos sobre los cambios realizados en la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras en lo que respecta a la jornada de trabajo, el coincide con el trabajo realizado El siguiente autor: Caamaño, (2007), Publico en la Gaceta Laboral, un artículo titulado: *“La Actual Regulación de la Jornada de Trabajo y la Necesidad de su Flexibilidad”*. En el cual expone que se ha querido poner de manifiesto que a pesar de la insuficiencia de la que puede

ser objeto la actual ordenación jurídica de los tiempos de trabajos, no se puede perder de vista, que en los últimos años se han introducidos modificaciones legales importantes sobre la materia, las cuales han quedado relegadas a un segundo plano por el desconocimiento que poseen en algunos casos, los propios actores sociales como lo son los trabajadores y por su apego a los modelos clásicos.

Tabla 3.

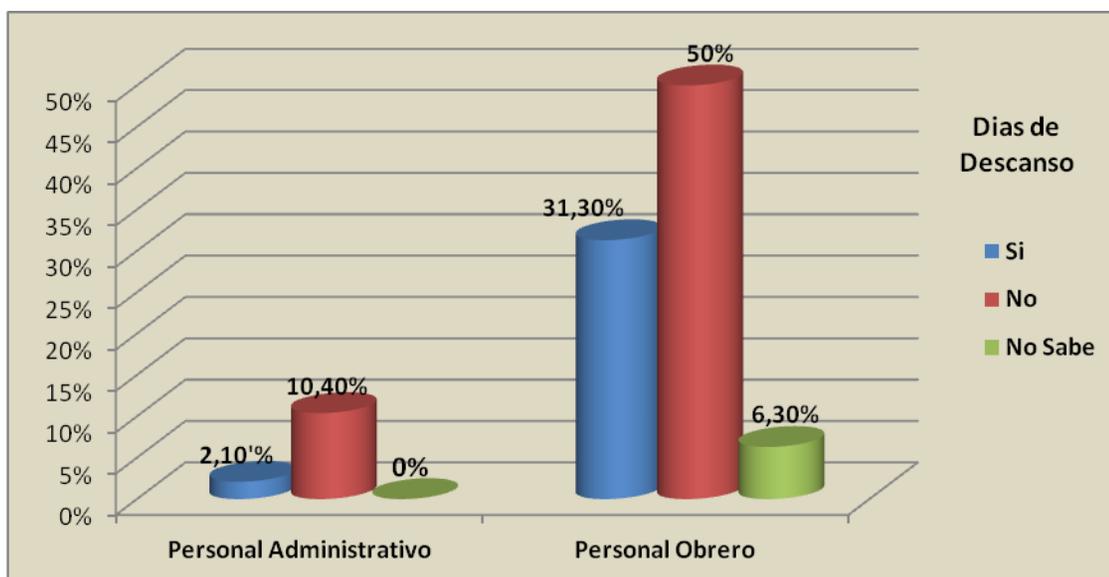
Relación sobre la opinión de los trabajadores acerca de si los dos (2) días de descansos continuos y remunerados afectará la productividad de la empresa con relación a la profesión que ellos poseen.

			Días de Descanso			Total
			Si	No	No Sabe	
Profesión	Personal	Recuento	1	5	0	6
	Administrativo	% del total	2,10%	10,40%	,0%	12,50%
	Personal Obrero	Recuento	15	24	3	42
		% del total	31,30%	50%	6,30%	87,50%
Total		Recuento	16	29	3	48
		% del total	33,30%	60,40%	6,30%	100,0%

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores y trabajadoras de la empresa MAINCA, C.A ubicada en Carretera de la Costa, Clarines Estado Anzoátegui. Julio 2012.

Análisis: en cuanto a la profesión de los trabajadores en relación acerca de si los (2) días de descansos, continuos y remunerados afectará la productividad de la empresa, el 2,10% del personal administrativo y el 31,30% del personal obrero, para un total de 33,30% si cree que se pueda ver afectada la productividad de la empresa, el 10,40% del personal administrativo y el 50% del personal obrero, para un total de 60,40% no cree que se pueda ver afectada la productividad de la empresa, y el 6,30% no sabe.

Grafica 3.



Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores y trabajadoras de la empresa MAINCA, C.A ubicada en Carretera de la Costa, Clarines Estado Anzoátegui. Julio 2012.

Tabla 4.

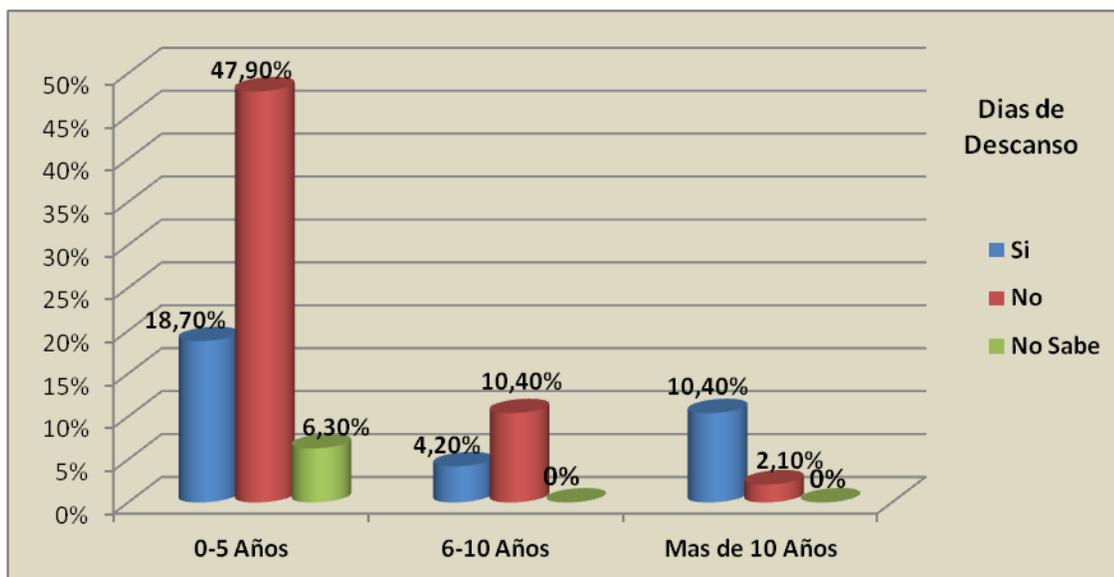
Opinión de los trabajadores acerca de si los dos (2) días de descansos continuos y remunerados afectará la productividad de la empresa con relación a los años de servicios que estos poseen.

			Días de Descanso			Total
			Si	No	No Sabe	
Años de Servicios	0-5 Años	Recuento	9	23	3	35
		% del total	18,70%	47,90%	6,30%	72,90%
	6-10 Años	Recuento	2	5	0	7
		% del total	4,20%	10,40%	,0%	14,60%
	Más de 10 Años	Recuento	5	1	0	6
		% del total	10,40%	2,10%	,0%	12,50%
Total		Recuento	16	29	3	48
		% del total	33,30%	60,40%	6,30%	100,0%

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores y trabajadoras de la empresa MAINCA, C.A ubicada en Carretera de la Costa, Clarines Estado Anzoátegui. Julio 2012.

Análisis: en la presente grafica se puede apreciar la opinión de los trabajadores y trabajadoras acerca de si los dos (2) días de descansos, continuos y remunerados afectará la productividad de la empresa con relación a los años de servicios que estos poseen, el 18,70% de los trabajadores que tiene de 0-5 años, el 4,20% de los trabajadores que tienen de 6-10 años y el 10,40% de los trabajadores que tienen más de 10 años laborando en la empresa MAINCA. C.A, para un total de 33,30% si piensan que los dos (2) días de descansos continuos y remunerados que establece la nueva Ley afectará la productividad de la empresa, el 47,90% de los trabajadores que tienen de 0-5 años, 10,40% de los trabajadores que tienen de 6-10 años y el 2,10% de los trabajadores que tienen más de 10 años no cree que esto afecte a las empresas, en cambio el 6,30% de los trabajadores que tienen de 0-5 años no sabe si estos días afectará a las mismas.

Grafico 4.



Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores y trabajadoras de la empresa MAINCA, C.A ubicada en Carretera de la Costa, Clarines Estado Anzoátegui. Julio 2012.

- **Discusión de los resultados:** Se puede evidenciar que en las graficas 3 y 4 el 60,40% de los trabajadores encuestados indistintamente de sus profesión y de los años de servicios que posean, opinan que los dos días de descansos continuos y remunerados, no van afectar la productividad de la empresa, estos resultados podemos compararlos con el Trabajo de Grado realizada por el siguiente autor: Salavarieta, (2009), Presento su Trabajo Especial de Grado Titulado: *"Reforma Laboral En La Ley De 789 De 2002, Frente a Los Retos de la Globalización, la Competitividad y las Exigencias de la Productividad en el Entorno Organizacional"*. Donde menciona que es importante tocar los temas laborales, debido ya que en las empresas el eje central debe ser sus "trabajadores", puesto que si las mismas quieren ser verdaderamente competitivas frente a los nuevos retos de la globalización y la integración de los países más industrializados en el

mundo entero. Las empresas deberán lograr un verdadero desarrollo dentro de las mismas que se vea reflejado directamente en la economía de todo un país, por lo cual es importante brindar unas condiciones laborales dignas a sus trabajadores y el Estado es directamente el responsable de supervisar que las organizaciones adquieran un compromiso con sus trabajadores y les brinden todas las garantías laborales y se respeten los derechos de los trabajadores.

Tabla 5

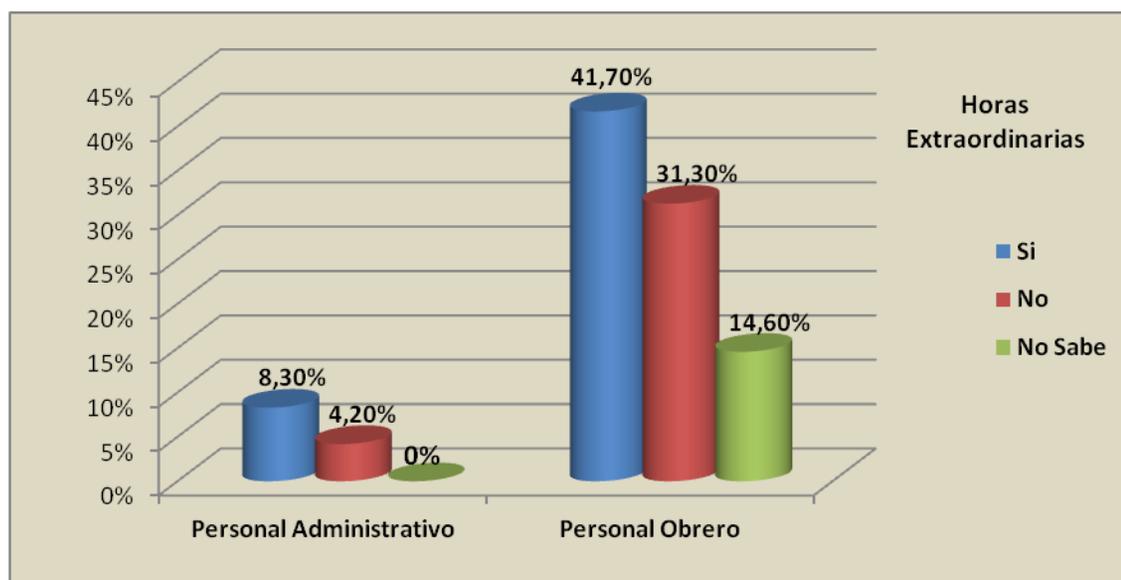
Relación de la profesión de los trabajadores de acuerdo con la opinión de los mismos acerca del límite de las horas extraordinarias establecidas en la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras G.O. N° 6.076 del 07 de mayo del 2012.

Profesión	Personal		Horas Extraordinarias			Total
			Si	No	No Sabe	
	Administrativo	Recuento	4	2	0	6
		% del total	8,30%	4,20%	,0%	12,50%
	Personal Obrero	Recuento	20	15	7	42
		% del total	41,70%	31,30%	14,60%	87,50%
Total		Recuento	24	17	7	48
		% del total	50%	35,40%	14,60%	100,0%

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores y trabajadoras de la empresa MAINCA, C.A ubicada en Carretera de la Costa, Clarines Estado Anzoátegui. Julio 2012.

Análisis: opinión de los trabajadores acerca del límite de las horas extraordinarias establecidas en la nueva Ley en relación a la profesión que estos poseen, el 8,30% del personal administrativo y el 41,70% del personal obrero si están de acuerdo con el límite de las horas extraordinarias establecidas, mientras que el 4,20% del personal administrativo y el 31,30% del personal obrero no están de acuerdo y el 14,60% de los mismos no sabe.

Grafica 5



Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores y trabajadoras de la empresa MAINCA, C.A ubicada en Carretera de la Costa, Clarines Estado Anzoátegui. Julio 2012.

Tabla 6.

Relación de los años de servicios de los trabajadores de acuerdo con la opinión de los mismos acerca del límite de las horas extraordinarias establecidas en la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras G.O. N° 6.076 del 07 de mayo del 2012.

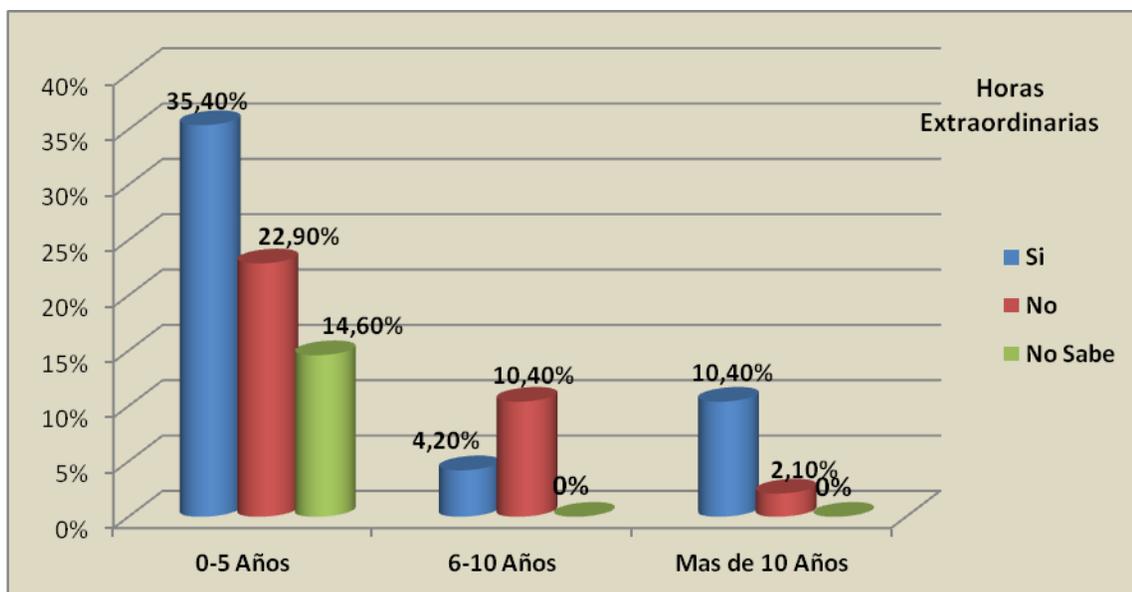
			Horas Extraordinarias			Total
			Si	No	No Sabe	
Años de Servicios	0-5 Años	Recuento	17	11	7	35
		% del total	35,40%	22,90%	14,60%	72,90%
	6-10 Años	Recuento	2	5	0	7
		% del total	4,20%	10,40%	,0%	14,60%
	Más de 10 Años	Recuento	5	1	0	6
		% del total	10,40%	2,10%	,0%	12,50%
Total		Recuento	24	17	7	48
		% del total	50%	35,40%	14,60%	100,0%

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores y trabajadoras de la empresa MAINCA, C.A ubicada en Carretera de la Costa, Clarines Estado Anzoátegui. Julio 2012.

Análisis: en la presente grafica se aprecia la relación de los años de servicios de los trabajadores de acuerdo con la opinión de los mismos acerca del límite de las horas extraordinarias establecidas en la nueva Ley, el 35,40% de los trabajadores que tiene de 0-5 años, el 4,20% que tienen de 6 hasta 10 años y el 10,40% de los trabajadores que tienen más de 10 años de servicios si están de acuerdo con el límite de las horas extraordinarias establecidas; el 22,90% de los trabajadores que tienen de 0-5 años, el 10,40% que tiene de 6-10años y 2,10% de los trabajadores que tienen más de 10 años de servicios en la empresa MAINCA, C.A no están de acuerdo con el

límite de las horas extraordinarias, y el 14,60% de los trabajadores que tienen de 0-5 años laborando dentro de la misma no sabe.

Grafica 6



Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores y trabajadoras de la empresa MAINCA, C.A ubicada en Carretera de la Costa, Clarines Estado Anzoátegui. Julio 2012.

- **Discusión de los resultados:** Los datos presentados en las graficas 5 y 6 demuestran que el 50% de los trabajadores y trabajadoras encuestados, si están de acuerdo con el límite de las horas extraordinarias establecidas en la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras G.O. N° 6.076 del 07 de mayo del 2012, en el cual dichos resultados podemos compararlos con la investigación, realizada por Los siguientes autores: Boscàn, Perellò y Chirinos, (2010), Publicaron en la Gaceta Laboral, un artículo titulado: “*Propuesta de*

Modificación y Normativa Sobre Salario, Jornada y Prestación de Antigüedad".

Donde estos después de un estudio exhaustivo reconocen, las bondades de los límites de las horas extraordinarias, considerando que el trabajar menos tiempo, tiene efectos positivos, incluyendo beneficios para la salud y la vida familiar, la reducción de accidentes en el lugar de trabajo producidos por el cansancio de los trabajadores por laboral horas extras, así como mayor productividad e igualdad.

Tabla 7

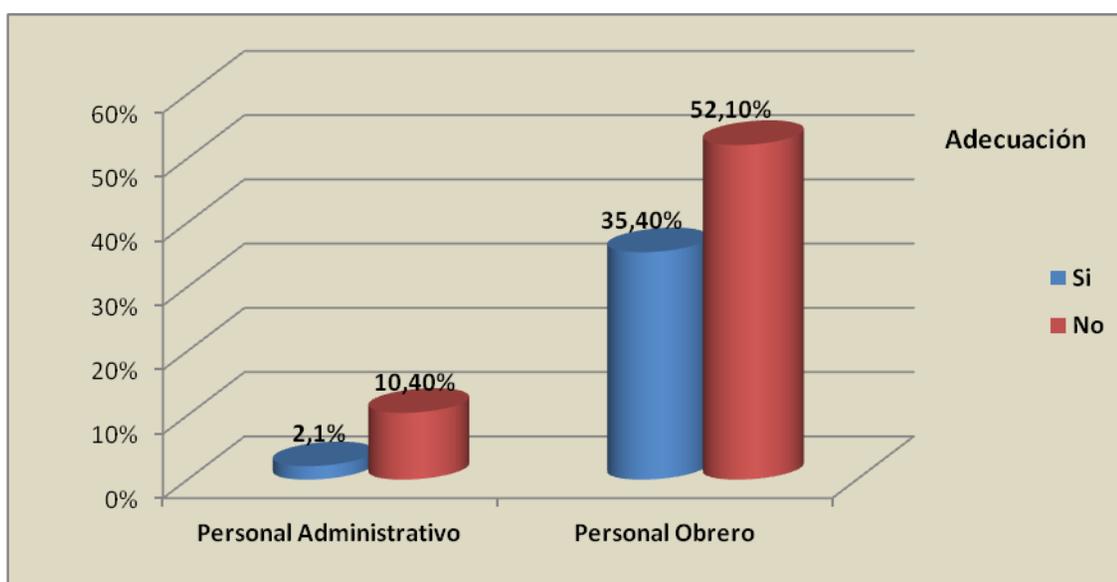
Están de acuerdo los trabajadores con el tiempo establecido de un (1) año para que las empresas se adecuen a los cambios hechos en la jornada de trabajo con relación a la profesión que estos poseen.

		Adecuación		Total	
		Si	No		
Profesión	Personal	Recuento	1	5	6
	Administrativo	% del total	2,10%	10,40%	12,50%
	Personal Obrero	Recuento	17	25	42
		% del total	35,40%	52,10%	87,50%
Total	Recuento	18	30	48	
	% del total	37,50%	62,50%	100,0%	

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores y trabajadoras de la empresa MAINCA, C.A ubicada en Carretera de la Costa, Clarines Estado Anzoátegui. Julio 2012.

Análisis: de acuerdo a la profesión de los trabajadores y trabajadoras en relación con el tiempo establecido de un (1) año para que se apliquen los cambios hechos en la jornada de trabajo, el 2,10% del personal administrativo y el 35,40% del personal obrero si están de acuerdo, mientras que el 10,40% del personal administrativo y el 52,10% del personal obrero no están de acuerdo con el tiempo que establece la nueva Ley.

Grafica 7



Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores y trabajadoras de la empresa MAINCA, C.A ubicada en Carretera de la Costa, Clarines Estado Anzoátegui. Julio 2012.

Tabla 8

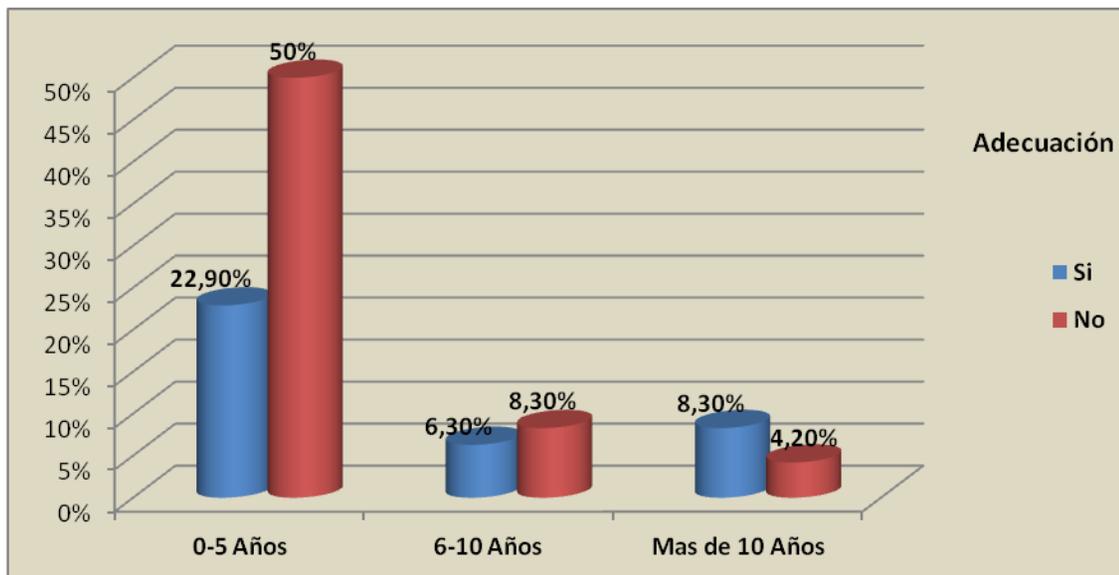
Están de acuerdo los trabajadores con el tiempo establecido de un (1) año para que las empresas se adecuen a los cambios hechos en la jornada de trabajo con relación a los años de servicios.

			Adecuación		Total
			Si	No	
Años de Servicios	0-5 Años	Recuento	11	24	35
		% del total	22,90%	50%	72,90%
	6-10 Años	Recuento	3	4	7
		% del total	6,30%	8,30%	14,60%
	Más de 10 Años	Recuento	4	2	6
		% del total	8,30%	4,20%	12,50%
Total		Recuento	18	30	48
		% del total	37,50%	62,50%	100,0%

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores y trabajadoras de la empresa MAINCA, C.A ubicada en Carretera de la Costa, Clarines Estado Anzoátegui. Julio 2012.

Análisis: en la presente grafica se puede observa que las encuestas hechas a los trabajadores y trabajadoras de la empresa MAINCA. C.A acerca de si los mismos están de acuerdo o no con el tiempo establecido de un (1) año para que las empresas se adecuen a los cambios hechos en la jornada de trabajo con relación a los años de servicios que estos poseen, el 22,90% de los trabajadores que tienen de 0-5 años, el 6,30% que tienen de 6-10 años y el 8,30% de los trabajadores que tienen más de 10 años de servicios, para un total de 37,50% si están de acuerdo con el tiempo que establece la Ley, mientras que el 50% de los trabajadores que tienen de 0-5 años, el 8,30% de los trabajadores que tienen de 6-10 años y 4,20% que tienen más de 10 años de servicios no están de acuerdo con tiempo que establece la nueva Ley.

Grafico 8



Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores y trabajadoras de la empresa MAINCA, C.A ubicada en Carretera de la Costa, Clarines Estado Anzoátegui. Julio 2012.

- **Discusión de los resultados:** Los datos presentados en la grafica 7 y 8 demuestran que el 62.50 % de los trabajadores y trabajadoras de la empresa MAINCA .C.A, no están de acuerdo con el tiempo establecido de un (1) año para que las empresas se adecuen a los cambios realizados en la jornada de trabajo, indistintamente de la profesión o años de servicios que estos poseen dentro de la empresa. En el cual dichos resultados difieren con Cervantes, (2005), Presentó su trabajo de grado Titulado: “*Las Buenas Prácticas Laborales y el Desarrollo Social*” en el Cual menciona que es importante propender a la protección del trabajador y también en otra medida, a la protección del empleador, por ello, muchas veces resultara conveniente que las partes vayan adecuándose y adoptando medidas tendientes a los cambios realizados en las legislaciones laborales ,por lo cual se hace necesario ir

flexibilizando ciertos ámbitos, y que por ello se han establecidos tiempos, sobre las cuales las partes han de actuar.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Al finalizar el análisis de los resultados obtenidos en el estudio realizado referente al conocimiento que poseen los trabajadores de la empresa MAINCA. C.A ubicada en la Carretera La Costa, Clarines Estado Anzoátegui, sobre la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras G.O. N° 6.076 del 07 de mayo del 2012 respecto a la jornada de trabajo se puede concluir lo siguiente:

- Se observó que los Trabajadores y Trabajadoras de la empresa MAINCA, C.A en función a la profesión y años de servicio, que estos poseen dentro de la empresa, la mayoría de los encuestados manifestaron tener poco conocimiento de la Ley y solo un pequeño porcentaje conoce los cambios efectuados en la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras G.O. N° 6.076 del 07 de mayo del 2012.
- En cuanto a la percepción de los trabajadores respecto a los cambios establecidos en la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras G.O. N° 6.076 del 07 de mayo del 2012, el 56,30% de los mismos tienen una buena percepción de la vigente Ley con respecto a la jornada de trabajo.

- Con respecto a las empresas que mantienen una jornada de trabajo extensas estas se verían afectadas por los nuevos límites de las horas de trabajo establecidos en la Ley.

5.2. Recomendaciones.

- En base al estudio realizado se le recomienda a la empresa MAINCA, C.A ejecutar charlas y cursos instructivos, a los trabajadores y trabajadoras, que actualmente atraviesan por un periodo de crecimiento e innovación en cuanto a la aplicación de nuevas Leyes. Destinadas a la orientación y actualización de los conocimientos previos que estos poseen, específicamente en la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras G.O N° 6.076 del 07 de mayo de 2012.
- Las empresas deberán adecuarse a lo establecido en la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras G.O. N° 6.076 del 07 de mayo del 2012, ya que si las mismas no cumplen con lo previsto esto les ocasionaría sanciones.
- Rotar los días de descanso de los trabajadores en el caso de aquellas empresas que requieran laborar un sábado por ser uno de sus días productivos, le concederá a sus trabajadores como días de descanso domingo y lunes.
- Se le recomienda a aquellas empresas que tengan mayor productividad implementar sus nuevos horarios de trabajo por turnos.

BIBLIOGRAFÍA

Textos legales

- **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.** (G.O N° 5.453 del 24 de Marzo de 2000).
- **Ley Orgánica del Trabajo.** (G.O N° 5.152 Extraordinaria del 19 de junio de 1997).
- **Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras** (G.O N° 8938 del 07 de Mayo del 2012).
- **Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo** (G.O N° 38.236, de fecha 26 de julio de 2005.).

Tesis de grado:

- Boscàn M.; Perellò N.; Chirinos L.: Publicaron en la Gaceta Laboral, N° 3 (2010), pp. 263-288. Titulado “PROPUESTA DE MODIFICACION NORMATIVA SOBRE SALARIO, JORNADA Y PRESTACION DE ANTIGÜEDAD”. (2010:285) Revisado el 20 de Mayo del 2012. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/336/33616942001.pdf>
- Yañez J.; Publico un artículo en la revista de Estudios Históricos y Jurídicos, N°26 (2004), pp.529-549. Titulado “LEGISLACION LABORAL Y ORGANIZACIÓN PRODUCTIVA. JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO DOMINICAL EN CHILE: 1901-1925”. (2004:545) Revisado el

02 de Junio del 2012. Disponible en:
http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0716-54552004002600017&script=sci_arttext

- Amarante V.; Rodrigo A; Santamaría M.: Publicaron un artículo en la revista Perfil De Coyuntura Económica, N° 006 (2005), pp. (67-82). Titulado: “LOS EFECTOS DE LA REFORMA LABORAL DE 2002 EN EL MERCADO LABORAL COLOMBIANO” (2005-81). Revisado el 21 de Junio del 2012 .Disponible en : <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/861/86100604.pdf>
- Guataqui J; García A. Publico un artículo en la revista Ensayo Político y Económico, N° 60 (2009), pp. (58-76) Titulado: “EFECTOS DE LA REFORMA LABORAL: ¿MAS TRABAJO Y MENOS EMPLEO?” (2009-71).Revisado el 02 de Junio del 2012. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S012044832009000300003&script=sci_arttext&tlng=en
- Salavarieta O.; (2009) Universidad Pontificia Javeriana, Bogotá, Colombia. Presento su Trabajo Especial de Grado titulado “REFORMA LABORAL EN LA LEY DE 789 DE 2002, FRENTE A LOS RETOS DE LA GLOBALIZACION, LA COMPETITIVIDAD Y LAS EXIGENCIAS DE LA PRODUCTIVIDAD EN EL ENTORNO ORGANIZACIONAL” Revisado el 12 de Junio del 2012.Disponible en : <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/economia/tesis54.pdf>
- Cervantes G. ;(2005) Universidad de Chile. Presentó su trabajo de grado Titulado “LAS BUENAS PRACTICAS LABORALES Y EL DESARROLLO SOCIAL” Revisado el 14 de Julio del 2012. Disponible en : http://www.cybertesis.cl/tesis/uchile/2005/cervantes_g/html/index-frames.html

- Sotelo A.: Publico un artículo en la revista Papeles De Población, N° 018 (1998), pp. (82-98). Titulado: “LA PRECARIZACION DEL TRABAJO ¿PREMISA DE LA GLOBALIZACION?” (1998-96). Revisado el 14 de Julio del 2012. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=11201804>
- Caamaño E.: Publico en la Gaceta Laboral, N° XXVIII (2007), pp, 337-366. Titulado: “LA ACTUAL REGULACION DE LA JORNADA DE TRABAJO Y LA NECESIDAD DE SU FLEXIBILIDAD”(2007-365) Revisado el 14 de Julio del 2012 .Disponible en : <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/VentanaResumenTabs.jsp?claveArt=173620169011>
- Navarro A.; Salazar Y.; (2011) Universidad De Oriente, Núcleo Anzoátegui. Presentaron su Trabajo Especial de Grado titulado: “ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE LA LEY DE UNIVERSIDADES Y EL PROYECTO DE LEY DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA PROPUESTA PARA EL AÑO 2010 Y VETADO EN EL AÑO 2011”.
- Álvarez G.; Marcano F.; (2011) Universidad De Oriente, Núcleo Anzoátegui. Presentaron su trabajo Especial de Grado titulado: “ESTUDIO COMPARATIVO DE LA LEY ORGANICA DE CIENCIA, TECNOLOGIA E INNOVACION GACETA OFICIAL N° 38242 DEL AÑO 2005 Y GACETA OFICIAL N° 39575 DEL AÑO 2010.”
- Ruiz, M. (2005). La Reforma Laboral en América Latina: 15 años después [libro en línea]. Consultado el 27 de Mayo de 2012 en: [http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/reforma_laboral_15_anos_despues\[M LV\].pdf](http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/reforma_laboral_15_anos_despues[M LV].pdf)

Fuentes Bibliográficas:

- Diccionario de la Lengua Española – Real Academia Española (1992): Tomo II, p. 1206, 21^a. edición, Madrid – España. Consultado el 30 de mayo de 2012.en: <http://www.untref.edu.ar/documentos/tesisposgrados/Rolon.pdf>
- Despontín, Luis A. (1952): “jornada de trabajo” ob. cit. T.I., p. 43 Ed. Bibliográfica Argentina, Buenos Aires. Consultado el 30 de mayo de 2012 en: <http://www.untref.edu.ar/documentos/tesisposgrados/Rolon.pdf>
- Vázquez, Antonio (2006): “Reflexiones en torno de la Jornada de Trabajo” en: “Revista de Derecho Laboral 2006-1”, p. 20, Rubinzal– Culzoni Editores, Santa Fe. C. consultado el 30 de mayo de 2012 en: <http://www.untref.edu.ar/documentos/tesisposgrados/Rolon.pdf>
- Diego, A. (1986): “Jornada de Trabajo y Descansos”, p. 35, Ed. Depalma, Buenos Aires. Consultado el 5 de junio de 2012 en: <http://www.untref.edu.ar/documentos/tesisposgrados/Rolon.pdf>
- Grisolía, Julio A. ((2003): ob. cit. p. 855. Consultado el 5 de junio de 2012 en: <http://www.untref.edu.ar/documentos/tesisposgrados/Rolon.pdf>
- Grisolía, Julio Armando (2003): “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social” Tomo II, p. 857, 10^o edición ampliada y actualizada, Ed. Lexis Nexis, Buenos Aires. Consultado el 5 de junio de 2012 en: <http://www.untref.edu.ar/documentos/tesisposgrados/Rolon.pdf>

- Sureda G, Víctor A. (1972): “Jornada de Trabajo y Descansos” en: “Tratado de Derecho del Trabajo· dirigido por Deveali, Mario L., Tomo II, pág. 9/10, 2ª. Edición actualizada y ampliada, Ed. La Ley, Buenos Aires. Consultada el 5 de junio de 2012 en: <http://www.untref.edu.ar/documentos/tesisposgrados/Rolon.pdf>
- Toselli, Carlos Alberto (2002): ob. cit., p. 480. Consultada el 5 de junio de 2012 en: <http://www.untref.edu.ar/documentos/tesisposgrados/Rolon.pdf>
- Conferencia Internacional del Trabajo, 93ª Reunión (2005): ob. cit. p. 51. Consultada el 5 de junio de 2012 en: <http://www.untref.edu.ar/documentos/tesisposgrados/Rolon.pdf>
- Bernal, C. (2000). Metodología de la investigación. Edición Pearson; Santa Fe- Bogotá. Pp.111, 179.
- Cázares, D (1998). Técnicas actuales de investigación documental. Editorial: Trillas. 1era edición. México- Distrito Federal
- Hernández y Otros, (1991). Metodología de la investigación. Editorial: Mac Graw Hill. México. Pp. 58-59.
- Kerlinger, F (1994). Investigación de conocimiento. Nueva Editorial Internacional. México-México. Pp. 25,43.
- Arias, F. (2006). El proyecto de investigación. Introducción a la Metodología Científica. Quinta edición. Editorial Episteme. Caracas.

ANEXOS

Universidad de Oriente
Núcleo de Anzoátegui
Escuela de Ciencias Administrativas
Áreas Especiales de Grado



Encuesta a los trabajadores y trabajadoras de la Empresa Matadero Industrial de la Costa C.A (MAINCA) ubicado en la Carretera Nacional La Costa, Clarines. Estado Anzoátegui para medir el conocimiento que estos poseen sobre la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras Gaceta Oficial N° 6.072 del 07 de mayo del 2012. Referente a la jornada de trabajo.

Profesión: _____

Años de servicio:

0-5 años_____ 6-10años_____ mas de 10años_____

1. ¿Conoce usted los cambios realizados en la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras en lo que respecta a la jornada de trabajo?

Mucho_____ Poco_____ Casi Nada_____ Nada_____

2. ¿Qué percepción tiene usted sobre la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras en lo que respecta a la jornada de trabajo?

Buena_____ Regular_____ Mala_____

3. ¿Cree usted que contará con el tiempo necesario para cumplir con sus obligaciones laborales de acuerdo con el límite de la jornada de trabajo establecido en la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras?

Mucho_____ Poco_____ Casi Nada_____ Nada_____

4. ¿Ha recibido usted alguna orientación por parte de su patrono en lo referente a la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras?

Mucho_____ Poco_____ Casi Nada_____ Nada_____

5. ¿De que forma cree usted que el patrono puede dar a conocer a sus trabajadores la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras?

Charla_____ Cursos_____ Otros_____

6. ¿Está usted de acuerdo con el tiempo de descanso y alimentación de al menos una (1) hora diaria según lo establecido en la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras?

Si _____ No_____

7. ¿Cree usted que los dos (2) días de descanso continuos y remunerados establecidos en la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras afectará la productividad de la empresa donde usted labora?

Si _____ No_____ No Sabe_____

8. ¿Está usted de acuerdo con el límite de las horas extraordinarias establecidas en la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras?

Si _____ No_____ No Sabe_____

9. ¿Conoce usted cuales son los nuevos días feriados que se anexaron en la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras?

Si _____ No_____

10. ¿Está usted de acuerdo con el tiempo establecido (1 año) en la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras para que las empresas se adecuen a los cambios realizados en lo referente a la reducción de la jornada de trabajo?

Si _____ No_____

METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO

TÍTULO	ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS (LOTTT) VIGENTE G.O. N° 6.076 DEL 07/05/12 Y LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO (LOT) DEROGADA G.O. N° 5.152 DEL 19/06/97 EN EL ASPECTO CUALITATIVO Y CUANTITATIVO DE LA JORNADA DE TRABAJO.
SUBTÍTULO	

AUTOR (ES):

APELLIDOS Y NOMBRES	CÓDIGO CULAC / E MAIL
Parucho, Yanetzi	CVLAC: V- 14.910.077 E MAIL: monte_sinai82@hotmail.com
Martínez, Carmen	CVLAC: V- 20.873.718 E MAIL: bestaliacml@hotmail.com

PALABRAS O FRASES CLAVES:

LEY ORGANICA DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES Y
TRABAJADORAS DEL 07 DE MAYO 2012 G.O. N° 6.076

JORNADA DE TRABAJO

FLEXIBILIDAD LABORAL

TRABAJO

METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO

ÁREA	SUB-ÁREA
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS	CONTADURÍA PÚBLICA

RESUMEN (ABSTRACT):

La Jornada de Trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono y no puede disponer libremente de su actividad y de sus movimientos, a esta definición también se le conoce como la jornada efectiva o jornada ordinaria de trabajo. En la cual se efectuaron los siguientes cambios: La jornada de trabajo no podrá exceder de cinco (5) días a la semana las cuales disminuyeron en la jornada diaria de 44 horas semanales a 40 horas; la jornada nocturna de 40 a 35 horas semanales y la jornada mixta de 40 a 37 ½ horas semanales. El trabajador tendrá derecho a dos (2) días de descanso, continuos y remunerados; además de la inclusión de nuevos días feriados.

Este Trabajo de investigación estuvo orientado a la realización de un estudio comparativo entre la Ley Orgánica del Trabajo de los trabajadores y trabajadoras vigente y la Ley Orgánica del Trabajo derogada. El diseño de la investigación fue documental, ya que se realizó una revisión bibliográfica a profundidad sobre el tema estudiado y de campo puesto que se recolectaron los datos directamente de la población en estudio que estuvo comprendido por 103 trabajadores de la empresa MAINCA. C.A ubicadas en la Carretera Nacional La Costa, Clarines Estado Anzoátegui. Se utilizó la técnica de la encuesta en la modalidad de cuestionario para extraer la información y el análisis de los resultados de la población estudiada, en la cual se observó la falta de información y el poco conocimiento que poseen dichos trabajadores en cuanto los cambios efectuados en la nueva Ley.

METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO
CONTRIBUIDORES

APELLIDOS Y NOMBRES	ROL / CÓDIGO CVLAC / E_MAIL				
REYES, LOURDES	ROL	CA	AS	TU X	JU
	CVLAC:	V- 8.286.033			
	E_MAIL	cipa.asociados@gmail.com			
	E_MAIL	lourdesreyes@cantv.net			
RONDÓN, YOSELINA	ROL	CA	AS	TU X	JU
	CVLAC:	V- 8.256.434			
	E_MAIL	trabajodegradoeca@hotmail.com			
	E_MAIL	yoselina1@hotmail.com			
RODRÍGUEZ, DAYSI	ROL	CA	AS	TU X	JU
	CVLAC:	V- 8.304.444			
	E_MAIL	daysi.rodriguez@gmail.com			
	E_MAIL	daysi-c-rodriguez@hotmail.com			
	ROL	CA	AS	TU	JU
	CVLAC:				
	E_MAIL				
	E_MAIL				

FECHA DE DISCUSIÓN Y APROBACIÓN:

2012	08	07
AÑO	MES	DÍA

LENGUAJE: ESPAÑOL

METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO**ARCHIVO (S):**

NOMBRE DE ARCHIVO	TIPO MIME
TRABAJO DE GRADO. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS (LOTTT) VIGENTE G.O. N° 6.076 DEL 07/05/12 Y LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO (LOT) DEROGADA G.O. N° 5.152 DEL 19/06/97 EN EL ASPECTO CUALITATIVO Y CUANTITATIVO DE LA JORNADA DE TRABAJO.	Application/msword

CARACTERES 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:** _____**TEMPORAL:** _____**TÍTULO O GRADO ASOCIADO CON EL TRABAJO:**Licenciado en Contaduría Pública
 _____**NIVEL ASOCIADO CON EL TRABAJO:**Pregrado
 _____**ÁREA DE ESTUDIO:**Departamento de Contaduría Pública
 _____**INSTITUCIÓN:**Universidad de Oriente, Núcleo Anzoátegui

METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO

DERECHOS

De acuerdo al artículo 44 del Reglamento de Trabajo de Grado:

“Los trabajos de grado son de la exclusiva propiedad de la universidad de oriente y sólo podrán ser utilizados a otros fines con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, el cual lo participará al Consejo Universitario”

AUTOR

Parucho, Yanetzi

AUTOR

Martínez, Carmen

TUTOR

Dra. Lourdes Reyes

TUTOR

Msc. Yoselina Rondón

TUTOR

Msc. Daysi Rodríguez

POR LA SUBCOMISIÓN DE AREAS DE GRADO

Msc. Yoselina Rondón