

Nº 4

**Consulta:** La Junta Directiva del Sindicato que afilia a los Trabajadores de la Empresa **Tornillos Carabobo. C.A.** Se ha dirigido a esta Consultaría Jurídica, a los fines de solicitar opinión jurídica respecto a si conforme al contenido de la Cláusula Nº 20 del contrato Colectivo Vigente. Debe incluirse los días sábados, dentro del cómputo de los días de disfrute de vacaciones, como día hábil de trabajo, tomando en consideración lo previsto en la cláusula Nº 8 y que en la empresa se conceden vacaciones colectivas.

**DICTAMEN:** En opinión de esta Consultoría Jurídica, cuando las partes pactan jornadas especiales para conceder dos días de descanso, se entiende que están estableciendo que el descanso convencional o contractual no es laborable, y por tanto no debe incluirse en el cómputo de los días hábiles de vacaciones, toda vez que la jornada especial pactada los excluye y porque además el periodo vacacional conforme a lo estipulado en el artículo 219 se cuenta por días hábiles de trabajo.

A fin de sustentar el planteamiento formulado, esta Consultoría Jurídica estima necesario realizar algunas consideraciones:

De la consulta formulada, se observa que se está ante una contradicción de dos normas establecidas en la Convención Colectiva de Trabajo vigente que regulan las condiciones de trabajo de los trabajadores que prestan servicio en la empresa **Tornillos Carabobo. C.A.**, por cuanto del texto de la cláusula Nº 8 (jornada) y de la letra de la cláusula Nº 20 (vacaciones), surge el tratamiento ambiguo que las partes dieron a instituciones distintas como son la jornada de trabajo (cláusula Nº 8) y las vacaciones (cláusula Nº 20), las cuales están estrechamente vinculadas, pues la jornada de trabajo es elemento fundamental a

Nº 4

considerar a la hora de la determinación de los días que puedan corresponder a cada trabajador cuanto le nazca el derecho del disfrute de vacaciones.

Ahora bien, los consultantes plantean, que la empresa sustenta su posición (incluye los sábados como laborables y por tanto los cuenta para el disfrute de vacaciones), en el hecho de que la cláusula 8 referente a la jornada de trabajo expresa en su texto lo siguiente **“a todos los efectos el día sábado es laborable”** (resaltado nuestro), lo cual a criterio de este órgano consultor se contradice con el encabezado de la misma cláusula que señala: **“ La empresa conviene en establecer una jornada efectiva de trabajo de Cuarenta y Cuatro (44) horas semanales de trabajo de lunes a viernes, .....”**, sin duda, la redacción es total y absolutamente contradictoria pues, como puede ser laborable un día que ambas partes están pactando que no laboraran por cuanto en jornadas especiales en días previos han compensado las horas que corresponden a ese día sábado.

A los fines de resolver la duda existente, nos permitimos traer a colación el pronunciamiento de este órgano consultor hecho en el dictamen Nº 2, publicado en el mes de octubre de este mismo, el cual en uno de sus párrafos señala:

” La legislación del trabajo venezolana, constituye la fuente primaria que consagra en su articulado el derecho de los trabajadores al disfrute de un día de descanso semanal de carácter obligatorio (artículo 216 L.O.T), el cual por voluntad del legislador debe ser remunerado, sin que el trabajador tenga la obligación de prestar el servicio, así mismo consagra nuestro legislador el derecho de los trabajadores a un descanso compensatorio, cuando en circunstancias especiales deba prestar servicio en su día de descanso legal obligatorio, que necesariamente, no siempre es domingo, de igual modo abre la posibilidad nuestra ley de que por acuerdo entre trabajadores y patronos se puedan obtener dos días de descanso (artículo 196 L.O.T), mediante la distribución en cinco días de las 44 horas semanales, que pauta como tope máximo de la jornada semanal.”

Del párrafo citado se desprende que es nuestra propia Ley orgánica del Trabajo, la que faculta a las partes a pactar jornadas especiales que les permitan

Nº 4

a los trabajadores obtener mayor tiempo para el descanso, por lo que mal podría pensarse, que si las partes están acordando tiempo para el descanso y además este se compensa en la jornada especial pactada, el tiempo de descanso producto de ese pacto resulte laborable.

Asimismo, resulta necesario destacar que la cláusula Nº 20 (vacaciones) estipula en forma por demás clara lo siguiente: “La empresa conviene en conceder a cada trabajador a su servicio durante la vigencia del presente convenio, por cada año ininterrumpido de trabajo, vacaciones de quince (15) días **Hábiles** (negrillas nuestras), razón que reafirma la contradicción de lo previsto en la cláusula Nº 8, por lo que queda claro que no pueden incluirse dentro del computo de los días de disfrute los días establecidos como descanso contractual, pues a través de la convención colectiva vigente las partes acordaron no laborar los días sábados, convirtiéndolos en días de descanso contractual.

En atención al planteamiento formulado, este Despacho advierte que el régimen vacacional previsto en dicha convención colectiva, sólo les concede a los trabajadores **15 días hábiles de disfrute** (negrillas nuestras), con pago de 60 días de salario para el disfrute de las vacaciones que a estos les correspondan después de un año de servicios ininterrumpidos en la empresa; ahora bien, es de hacer notar que el legislador a fin de proteger el interés social de los trabajadores, estatuyó si bien el régimen de descanso anual previendo los quince días básicos que corresponden a la naturaleza antes indicada, de obligatorio disfrute, previó un día adicional que se de disfrute remunerado por cada año sucesivo de prestación de servicio, hasta un límite de quince días hábiles adicionales. Esta previsión de índole legal se encuentra estatuida en el artículo 219 de la Ley Orgánica del Trabajo, el cual establece lo siguiente:

**“Artículo 219.** Cuando el trabajador cumpla un (1) año de trabajo ininterrumpido para un patrono, disfrutará de un período de vacaciones remuneradas de quince (15) días hábiles. Los años sucesivos tendrá

Nº 4

derecho además a un (1) día adicional remunerado por cada año de servicio, hasta un máximo de quince (15) días hábiles.

A los efectos de la concesión del día adicional de vacación previsto en este artículo, el tiempo de servicio se empezará a contar a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta Ley.

Parágrafo Único: El trabajador podrá prestar servicio en los días adicionales de disfrute a que pueda tener derecho conforme a su antigüedad, a su libre decisión. En este caso tendrá derecho al pago adicional de los salarios que se causen con ocasión del trabajo prestado.”

El contenido de este artículo es una manifestación de carácter progresivo de los derechos laborales, al incrementarse paulatinamente el derecho al disfrute de vacaciones remuneradas de acuerdo a la antigüedad del trabajador; por lo que éste Despacho comparte lo planteado en la cláusula consultada, en virtud de que la misma no violenta lo previsto en la normativa antes transcrita, al otorgarle completamente a sus trabajadores los derechos correspondientes a los días adicionales en virtud de la antigüedad por concepto de vacaciones.

Es así, y visto que la interrogante sometida a la consideración de este Despacho, se refiere a conflictos entre normas convencionales, legales y reglamentarias, conforme se expuso con anterioridad, resulta necesario generar un criterio orientador, pues la labor del interprete laboral se destina a concluir que ante la evidente contradicción de normas existente debe darse la interpretación que mas favorece al trabajador, lo que conlleva a concluir que en el disfrute de vacaciones no puede incluirse como laborables los días de descanso contractual pues ello causaría un retroceso en la interpretación jurídica laboral y en la institución del descanso vacacional que el legislador concede a los trabajadores con el objeto de reponer energías.

Sin otro particular al cual hacer referencia siendo propicia la ocasión para informarle que la pagina Web del Ministerio del Poder Popular para el trabajo y



Nº 4  
seguridad Social, [www.mintra.gov.ve](http://www.mintra.gov.ve) en la sección de consultas, encontrara a su  
disposición diversos dictámenes emitidos por este despacho, se despide de usted.

Atentamente  
Por delegación del Ministerio Popular  
Para el trabajo y Seguridad Social

Abog. ANGEL LUIS LEON RODRIGUEZ  
Director General de Consultaría Jurídica  
Según Resolución N° 5452 de fecha 13/09/2007  
Gaceta Oficial N° 38.769 de fecha 14/09/2007