



**CONSULTA:** El Sindicato Único de Trabajadores de la Empresa westward international aluminum, C.A. **WESTALCA, (SUPRA-WESTALCA)**, sea dirigido a esta Consultoría Jurídica a los fines de solicitar opinión con respecto a los trabajadores del turno rotativo, en virtud de la procedencia del pago del día domingo, establecido como feriado en el artículo 212 de la Ley Orgánica del Trabajo, el cual es reenumerado por la empresa **WESTWARD INTERNATIONAL ALUMINUM, C.A (WESTALCA)**, como un “día normal de trabajo”, en virtud de que en la Cláusula 15 de la Convención Colectiva, las partes convinieron... “establecer el pago por trabajo en el día domingo que no es descanso legal”.

**DICTAMEN:** En opinión de esta Consultoría Jurídica, si bien es cierto, que el domingo es el día de descanso por excelencia, también es considerado como un día feriado según lo dispuesto en el artículo 212 de la Ley Orgánica del Trabajo, por lo tanto, en el caso de que el trabajador labore el día domingo o cualquier otro día feriado en turno rotativo o continuo establecido en el artículo 201 de la Ley Orgánica de Trabajo, deberá ser remunerado conforme a lo previsto en la Cláusula.13 de la Convención Colectiva Vigente.

A los fines de dar respuesta al planteamiento expuesto es necesario explicar lo siguiente con respecto al turno rotativo.

Es importante destacar que los sistemas productivos en ocasiones exigen que la actividad se desarrolle de manera continua, razón por cual hace necesario adoptar un sistema que permita distribuir el trabajo por turnos que ejecutan equipos de trabajadores con el fin de mantener las limitaciones de la jornada. Como quiera que la duración de los tres tipos de jornadas (diurna, mixta y nocturna) difieren, no resulta posible distribuir de manera uniforme el tiempo de trabajo durante el día o durante la



semana, por ello permite el artículo 201 de la Ley Orgánica del Trabajo, en caso de que el trabajo se efectúe por turnos, que la duración de la jornada exceda de los límites diarios y aún semanales, siempre que el promedio de horas trabajadas, calculadas para un período de ocho semanas, o aún más corto, no exceda de los límites máximos.

La Ley del Estatuto de los Trabajadores de España definen el trabajo por turno de la siguiente forma: ***“Se considera trabajo a turno toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas”.***

Por su parte, la Directiva 93/104 de noviembre de 1993 de la Unión Europea define en su artículo 2, de manera similar el trabajo por turno: ***“Toda de organización del trabajo en equipo, por la que los trabajadores ocupen sucesivamente los mismos puestos de trabajo con arreglo o a un ritmo determinado, incluido el ritmo rotativo y que podrá ser del tipo continuo o discontinuo, implicando para los trabajadores la necesidad de realizar un trabajo en distintas horas a lo largo de un período dado de días o semanas”.***

Los avances tecnológicos han aumentado hoy en día, los casos de procesos continuos, no solo en los sectores industriales (industrias siderúrgicas, textil, altos hornos etc) también en el sector servicio, como en el caso de la información y las operaciones bancarias.



El artículo 201 de la Ley Orgánica del Trabajo establece lo siguiente:

Cuando el trabajo sea necesariamente continuo y se efectúe por turno, su duración podrá exceder del límite diario y semanal siempre que el total de las horas trabajadas por cada trabajador en un periodo de ocho (8) horas, no exceda de dicho límites

El trabajo continuo y que debe realizarse bajo régimen de turno, no es sino una consecuencia de los requerimientos de ciertos procesos productivos, o a veces obedece a la necesidad de garantizar una mayor productividad de la empresa. Debe pues el Derecho del Trabajo mantener un equilibrio entre las exigencias de la producción y la necesidad de protección al trabajador ya que el régimen de trabajo continuo puede ocasionar repercusiones negativas para los trabajadores.

El artículo 201 exige como supuesto para la implementación del régimen del trabajo por turno, que se trate de actividad que debe ejecutarse necesariamente en forma continua, es decir que se desarrolle durante las veinticuatro (24) horas al día.

Dependiendo de la forma como se distribuye el trabajo continuo o por turno el disfrute del descanso semanal puede o no ocurrir necesariamente en día domingo, por lo que el trabajador tendrá derecho a que se establezca otro día de descanso semanal. Se constituye el hecho de que algunas empresas de el trabajador termina su turno debe continuar en su labor por que el compañero que debe remplazarlo, no asistió a su trabajo. La Ley no contempla ninguna solución para esta eventualidad, son las convenciones colectivas las que establecen alguna solución cuando se presenta el caso, como por ejemplo, la obligación del trabajador de continuar en la labor, debiendo remunerar ese nuevo turno como tiempo extraordinario y garantizando el descanso al trabajador.



Esta Consultoría Jurídica considera necesario transcribir el artículo 212 de la Ley Orgánica del Trabajo.

“Artículo 212.- Son días feriados, a los efectos de esta ley:

-Los domingos. (Omissis).

Del texto de la Ley se desprende la intención del Legislador en consagrar entre otros, el domingo como día feriado, razón por la cual el trabajador no deberá realizar ninguna actividad laboral, ya que el mismo constituye el día de descanso semanal obligatorio. En tal sentido, el Dr. Alfonso Guzmán apunta lo siguiente:

“(…) la intención del Legislador es de hacer coincidir el día de descanso semanal obligatorio con el día domingo, pues el descanso en ese día tiene una connotación especial, es el único feriado instituido para el descanso físico y la expansión espiritual, religiosa y familiar del trabajador. Por tal razón el trabajo en día domingo deberá compensarse con un día completo de la siguiente semana destinado a esos mismos fines. Durante los demás feriados no hay lugar al descanso compensatorio, salvo que coincidan con el día domingo o el día de descanso semanal. (…)

Así mismo, la Dra. María Bernardoni de Govea, opina que “... la regla general sigue siendo que el domingo es el día de descanso semanal obligatorio,...Omissis... La fijación de un día de descanso común a todos los trabajadores pone en relieve la finalidad social que persigue el instituido, además de la función preventiva y reparadora de la salud del trabajador....”



A pesar de la connotación que doctrinariamente se le ha reconocido al domingo, como el día de descanso semanal obligatorio, la empresa **WESTWARD INTERNATIONAL ALUMINUM, C.A (WESTALCA)**, reconocer el domingo como de descanso así como se desprende de la Cláusulas 13 y 15 de la Convención Colectiva de Trabajo, que al efecto disponen:

#### “Cláusula N<sup>o</sup> 13

##### **Pago por Trabajo en Día de Descanso o Feriado.**

***“La empresa conviene expresamente en pagar a sus trabajadores que laboren en su día de descanso semanal legal o en día Feriado de lo estipulado en la Cláusula N<sup>o</sup> 13 feriados lo siguiente:***

- a) El salario que corresponda por concepto del correspondiente día de descanso semanal legal o feriado.
- b) El salario básico correspondiente a una (1) jornada completa de trabajo, aunque el número, de horas trabajadas sean inferior a la jornada completa.
- c) Una prima equivalente a dos (2) salarios básicos diarios.
- d) Igualmente, la empresa conviene expresamente en pagar como jornada extraordinaria, las horas laboradas que le dio el derecho al pago y disfrute de descanso semanal legal o feriado.
- e) Además el trabajador recibirá en la semana siguiente un (1) día de descanso semanal compensatorio. Queda entendido que el trabajo en día feriado no da derecho a descanso compensatorio.

En caso de coincidencia del día de descanso semanal, con un día feriado de remuneración obligatoria, la empresa pagará adicionalmente dicho día feriado a razón de salario.



**Se infiere de la Cláusula transcrita dos situaciones: Si el trabajo se efectúa en día de descanso, la empresa se compromete a cancelar:**

- a- El salario que corresponda por concepto del correspondiente día de descanso semanal legal o feriado.
- b- El salario básico correspondiente a una (1) jornada completa de trabajo, aunque el número de horas trabajadas sea inferior a la jornada completa.
- c- Una prima equivalente a dos (2) salarios básicos diarios.
- d- Además el trabajador recibirá en la semana siguiente un (1) día de descanso semanal compensatorio. Quedando entendido que el trabajo en día feriado no da derecho a descanso compensatorio.

**1- Si el trabajo se efectúa un día feriado la empresa se comprometa a cancelar:**

- e- El salario que corresponda por concepto del correspondiente día feriado
- f- El salario básico correspondiente a una (1) jornada completa de trabajo, aunque el número de horas trabajadas sean inferior a la jornada completa.
- g- Una prima equivalente a dos (2) salarios básicos.

**2- La referida Cláusula establece regulación de los siguientes supuestos:**

- h- Si coincide el día descanso legal con un feriado, la empresa cancelará dicho feriado a razón de salario.
- i- Cuando el trabajador labore un día de descanso legal o un día feriado, pagará como hora extraordinaria las horas laboradas, después de haber trabajado en un día de descanso legal o feriado.



Como puede observarse, la Convención Colectiva de Trabajo contempló el Domingo como día de descanso semanal, previendo que aquellos trabajadores que sean convocados para prestar sus servicios ese día. *“Tendrá derecho al salario correspondiente a ese día y además al que le corresponda por razón del trabajo realizado, calculado con un recargo del cincuenta por ciento (50%) sobre el salario ordinario.”* (Artículo 154 de la Ley Orgánica del Trabajo); Además tendrá derecho al día de descanso compensatorio conforme a lo previsto en el artículo 218 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Al establecer esta remuneración por la labor realizada en el día de descanso semanal (domingo), resulta evidente que la Convención Colectiva de Trabajo constituyó una mejora en las condiciones laborales de quienes prestan servicio en la empresa **WESTWARD INTERNATIONAL ALUMINUM, C.A (WESTALCA)**, toda vez que la Ley Orgánica del Trabajo prevé que el servicio prestado por el trabajador en el día que le corresponde su descanso semanal obligatorio deberá ser remunerado con un día completo de salario.

Por otra parte, en lo que respecta a la pérdida o no de la condición de feriado del día domingo y su consecuente forma de remuneración en aquellas actividades no susceptible de interrupción, en virtud de la excepción prevista en el artículo 213 de dicha Ley, han existido discrepancias de interpretación, tal como se evidencia en diversos dictámenes emanados de esta Consultoría Jurídica.

Por otra parte, esta Despacho planteó que el trabajo realizado en día domingo debería ser remunerado conforme a lo previsto en el artículo 154 de la Ley Orgánica del Trabajo por ser este un día feriado; en este sentido destacamos lo siguiente:



**Dictamen N<sup>o</sup> 19 de fecha de 6 de mayo de 1997:** “(...) siendo que el caso que nos ocupa es una actividad que por razones de interés público debe ser realizada en forma continua e interrumpida por estar en uno de los supuestos legales (diversión), **considera esta Consultoría Jurídica que cuando se trabaje en el día domingo, esta deberá ser pagado con el recargo legal sobre la remuneración que establece el artículo 154 de la Ley Orgánica del Trabajo.**”

**Dictamen N<sup>o</sup> 29 de fecha 3 de septiembre de 1999:** “(...) Cuando el día feriado es laborado, el trabajador tendrá derecho a que se le **remunere con el salario correspondiente e ese día, mas un día adicional por haberlo laborado, calculado con el recargo del cincuenta por ciento (50%)**, es decir, que por este concepto el trabajador que labore en día feriado o de descanso semanal obligatorio, el mismo le será remunerado con un día y medio (1 ½ ) adicional, al salario correspondiente a ese día, es decir dos días y medio de salario.

Estas diferencias de criterios se derivan de lo dispuesto en los artículos 213 y 214 eiusdem que al efecto dispone:

**“Artículo 213.- Se exceptúan de lo dispuesto en el artículo anterior las actividades que no puedan interrumpirse por alguna de las siguientes causas:**

- a) Razones de intereses publico;
- b) Razones técnicas; y
- c) Circunstancias eventuales. (Omissis)

5

**“Artículo 214.- En general, y sin perjuicio de las enumeraciones contenidas en los artículos anteriores, toda excepción al descanso obligatorio en los días feriados se entenderá aplicable exclusivamente:**

- a) A los trabajos que motiven la excepción; y
- b) Al personal estrictamente necesario para la ejecución de esos trabajos”

(Destacado de esta Consultoría Jurídica).



Del contenido de las normas citadas se aprecia que las mismas autorizan de manera restrictiva a laboral durante los días feriados -entre ellos los domingos-, en los casos que tales labores constituyan actividades no susceptibles de interrupción, las cuales se encuentran descritas en los artículos 115,116 y 117 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo; sin embargo, haciendo una interpretación extensiva, este Despacho opinó que cuando el trabajador prestara servicios en virtud de la excepción contenida en los artículos supra citados, no tendría derecho al pago de la remuneración adicional prevista en el artículo 154 de la Ley Orgánica del Trabajo. Tal interpretación sólo es posible partiendo de la consideración de que el domingo y los demás días señalados en el artículo 212 eiusdem, pierde su condición de feriado en virtud de la referida excepción.

A pesar de lo expuesto, esta Consultoría también ha sostenido la tesis contraria, es decir, que la excepción está referida solo a la prohibición general de trabajar en día feriado, sin que el domingo, y los demás días señalados en el artículo 212 pierden tal condición

Esta disparidad de opiniones reflejan las dudas en la interpretación de la excepción contenida en los artículos 213 y 214 de la Ley Orgánica del Trabajo, dudas estas que han debido ser resueltas a favor del trabajador en virtud del denominado principio *in dubio pro operario*, previsto en el artículo 59 de la Ley Orgánica del Trabajo, así en el literal a) II del artículo 8 de su Reglamento, principio este al cual le fue atribuido rango constitucional al haber sido consagrado en la Constitución de la República de Venezuela en el numeral 3 del artículo 89.



En la aplicación del referido principio no es posible admitir la interpretación en perjuicio del trabajador, por lo que esta Consultoría Jurídica se acoge del criterio sostenido en los Dictámenes en los cuales se afirmó que el día domingo laborado debía ser pagado con el salario correspondiente a un día normal de trabajo.

En este orden de ideas, a pesar de la excepción prevista en los artículos 213 y 214 de la Ley Orgánica del Trabajo, por la cual se permite laborar en días feriados, éstos no pierden tal carácter, ya que solo faculta para prestar servicios en dichos días, siempre y cuando se aplique exclusivamente a los trabajos que motiven la excepción y al personal estrictamente necesario para la ejecución de los mismos, en consecuencia, esta excepción sólo esta referida a la habilitación para trabajar en esos días, ya que al interpretarla de manera extensiva, es decir excluyendo también el carácter de feriado con su consecuente remuneración, se establecería una discriminación laboral, toda vez que permite la creación de categorías de trabajadores para los cuales los domingo no constituirán días feriados, trayendo como consecuencia que aquellos trabajadores que prestan servicio en las empresas objeto de la excepción tendría una remuneración inferior al resto de los trabajadores, resultando violatorio al principio de igualdad del salario según el cual “ *A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornadas y condiciones de eficiencia también iguales debe responder salario igual*”, principio éste consagrado en los artículos 91 de la Constitución de la República de Venezuela y 135 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Adicional ha lo ante expresado, es necesario citar el artículo 154 de la Ley Orgánica del Trabajo que al efecto dispone:

“Artículo 154.- cuando un trabajador preste servicio en día feriados tendrá derecho al salario correspondiente a ese día y además al que le corresponda por razón del trabajo realizado, calculado con un rasgo del cincuenta por ciento (50%) sobre el salario ordinario.”  
(Destacado de esta Consultoría)



Como puede apreciarse, el contenido de la norma no contempla ninguna excepción, ni aun para aquellas empresas no susceptibles de interrupción, tal como así lo dice el artículo 213 eiusdem al consagrar la excepción a la prohibición general de laboral durante los días feriados, esto viene a reforzar la interpretación restrictiva con respecto a que la excepción solo esta referida a la habilitación para trabajar en esos días, no así con respecto a la remuneración, ya que de haber sido esta la intención del legislador la misma hubiese estado expresamente prevista en la Ley. Antes por el contrario, la remuneración correspondiente al trabajo realizado en tales empresas durante los domingos y demás días feriados, debe ser pagada tal y como lo establece el artículo 154 señalado, y no como, si se, tratase de un día normal de trabajo, como lo ha venido pagando es decir de los consultantes, El Sindicato Único de Trabajadores de la Empresa westwart international aluminum, C.A. **WESTALCA, (SUPRA-WESTALCA)**

Aunado a lo expuesto, es necesario señalar que las normas comprendidas en el Titulo III “De la Remuneración”, así como las previstas en el Titulo IV “De las Condiciones de Trabajo”, las cuales contiene los artículos 211 al 218 que conforman el Capitulo IV “De los días hábiles para el trabajo”, han de ser interpretados de manera contextual y sistemática, no aisladamente, en este sentido, debe observarse que el articulo 154 eiusdem, dirigido a regular lo referente a la remuneración de los trabajadores que prestan servicio en días feriados, encuentra su mayor aplicación precisamente para la remuneración de quienes laboren en empresas no susceptibles de interrupción por ser estas las únicas – en principio – habilitadas para laborar durante tales días, según lo dispuesto en los artículos 213 y 214 de la Ley Orgánica del Trabajo.



En conclusión, si bien es cierto que el domingo es el día de descanso por excelencia, también es considerado como día feriado según lo dispuesto en el artículo 212 ejusdem, no perdiendo esta condición cuando se establece convencionalmente un día de descanso distinto, por lo tanto la **EMPRESA WESTWART INTERNATIONAL ALUMINUM, C.A. WESTALCA, (SUPRA-WESTALCA)**, deberá remunerar conforme a lo previsto en el artículo 154 de la Ley Orgánica del Trabajo a los trabajadores que laboren el día domingo o cualquier otro día feriado.

Atentamente,  
Por delegación del Ministro del Poder Popular  
Para el Trabajo y Seguridad Social

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

YRT/JG/MC