



Nº 01

CONSULTA: El Presidente, Marco Tulio, Secretario de Contratación y Conflicto, Cándido Medina y el Presidente de SUTIC y Directivo, Argenis Moreno de la **FEDERACIÓN UNITARIA NACIONAL DE TRABAJADORES BOLIVARIANOS DE LA CONSTRUCCIÓN, AFINES Y CONEXOS**, (F.U.N.T.B.C.A.C) se han dirigido a esta Consultoría Jurídica, solicitando la interpretación del contenido, alcance y límites de las cláusula número 5 y número 37, de la CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN 2007-2009.

DICTAMEN: En opinión de esta Consultoría Jurídica la cláusula 5 de la Convención Colectiva de la Industria de la Construcción 2007-2009, materializa en forma prístina y clara la aplicación consuetudinaria de la costumbre laboral de extender la jornada de trabajo hasta 9 horas diarias en los primeros cuatro días de la semana y completando el quinto día con 8 horas para sumar las 44 horas semanales, tal como lo prevé el texto del artículo 196 de la Ley Orgánica del Trabajo, dejando expresamente pactado el primigenio espíritu, propósito y razón de ambas partes de establecer una jornada de trabajo que permita la acumulación de dos días continuos de descanso semanal, lo cual está en perfecta consonancia con la legítima tendencia venezolana y mundial de limitar no solo la jornada de trabajo, sino también de limitar la prolongación de ésta, mediante el establecimiento de normas de orden público que son irrelajables entre las partes, que restringen en forma expresa el trabajo extraordinario, fundado esto, en valores éticos, económicos y sociales de preservar la salud de los trabajadores, mejorar su capacidad productiva y ofrecer mayor cantidad de tiempo libre para el esparcimiento individual y familiar. Igualmente se infiere una modalidad secundaria de jornada diurna cuyo límite no podrá exceder de 8 horas diarias ni de cuarenta y cuatro (44) horas semanales, para lo cual deberá mediar el acuerdo previo entre partes, para su establecimiento y aplicación, pues por uso y costumbre laboral la industria de la construcción ha tenido como tendencia mayoritaria la aplicación de la primera modalidad. Este Despacho conforme al planteamiento formulado por los consultantes reitera así mismo la obligación ineludible de las partes de acogerse a lo estrictamente pactado en la convención colectiva de trabajo de la industria de la construcción y el deber de dar cumplimiento a lo establecido en ella, siendo así no cabe duda para este órgano consultor que tal como lo establece la cláusula Nº 5 dichos días deben cancelarse a salario normal y en consecuencia opera la aplicación del literal E de la cláusula 37 de la Convención Colectiva objeto de esta Consulta.



A los fines de precisar con mayor exactitud, el criterio sostenido por este órgano consultor y dar respuesta a su solicitud se transcribe de seguidas, el contenido de la Cláusula Número 5 de la **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN 2007-2009:**

**“CLÁUSULA 5
JORNADA DE TRABAJO**

Por acuerdo entre el Empleador y las organizaciones sindicales, se establece una jornada diaria de trabajo hasta de nueve (9) horas, sin que exceda el límite semanal de cuarenta y cuatro (44), para otorgar a los Trabajadores dos (2) días de descanso completo cada semana. Como también, podrá establecerse una jornada diurna que no podrá exceder de ocho (8) horas diarias, ni de cuarenta y cuatro (44) semanales. La jornada nocturna no podrá exceder de siete (7) horas diarias ni de treinta y cinco semanales y la jornada mixta no podrá exceder de siete y media (7 ½) horas por día, ni de cuarenta y dos (42) por semana.

Los días de descanso semanal, convencional y legal, se pagarán con base al salario normal, conforme a lo previsto en los artículos 216 y 144 de la Ley Orgánica del Trabajo.

- 1. Se considera como jornada diurna la cumplida entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m.*
- 2. Se considera como jornada nocturna la cumplida entre las 7:00 p.m. y las 5: a.m.*
- 3. Se considera como jornada mixta la que comprende períodos de trabajo diurnos y nocturnos.*
- 4. Cuando la jornada mixta tenga un período nocturno mayor de cuatro (4) horas, se considerará como jornada nocturna. “*

Del texto de esta cláusula se desprende, que las partes acordaron para el cumplimiento de la jornada de trabajo, dos modalidades de jornada diurna una principal,



que recoge el uso y la costumbre laboral en la industria de la construcción y que además, es fiel aplicación del artículo 196 de la Ley Orgánica del Trabajo, que genera el disfrute semanal, de dos días completos de descanso, los cuales sabiamente quedaron establecidos en el segundo párrafo de la cláusula N° 5 y en el literal “E” de la cláusula 37, los efectos del establecimiento contractual de ese segundo día de descanso norma que se considera necesario transcribir:

“Artículo 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 de descanso cada semana.”

- a) Al respecto este Despacho observa que, mediante el establecimiento de la cláusula N° 5 se formaliza un acuerdo entre el ente empleador y los trabajadores, que materializa con similar tenor lo estipulado en el artículo 196 de la Ley Orgánica del Trabajo, dando origen a dos modalidades de jornada diurna, una principal que estipula hasta 9 horas diarias sin que se permita el exceso del límite semanal, la cual tiene como objeto primordial el otorgamiento de dos días continuos de descanso semanal, cuestión que está en consonancia con la política ejecutiva de brindar a los trabajadores mayor tiempo libre continuo, para el desarrollo integral de su persona, generando el derecho de disfrute de dos días completos de descanso semanal, para los trabajadores amparados por dicha convención colectiva de trabajo de la industria de la construcción, tal como lo establece la cláusula comentada. Mención especial, merece la prolongación de la jornada o realización del trabajo extraordinario por su estrecha vinculación con el tema objeto de la presente consulta, en tal sentido debemos precisar que la prolongación de la jornada o el trabajo extraordinario tiene limitaciones legales en nuestro país, y es duramente penalizado el exceso de horas extraordinarias.



Igualmente la Cláusula objeto de análisis establece otra modalidad secundaria, de jornada, que aunque se enmarca dentro del límite diario y semanal puede tener implicaciones contraproducentes y contrarios a la lucha por la reducción de la jornada, pues, tal como lo formulan los consultantes en su escrito, esta modalidad podría prestarse para extensión simulada de la jornada y ello sólo sería posible cuando medie acuerdo entre las partes y en ningún caso podría establecerse por voluntad unilateral del patrono siendo potestativo para los trabajadores realizar labores bajo un régimen distinto al establecido como principal en la cláusula N° 5.

En este orden de ideas, merece destacar que conforme al planteamiento formulado en la correspondiente consulta, aquellos trabajadores cuyo régimen de jornada sea de 9 horas los primeros 4 días de la semana y 8 horas el quinto día no podrían ser cambiados de dicho régimen en forma unilateral, sino que ello requeriría el acuerdo previo entre las partes, pues ello tendría una serie de implicaciones, que en algunos casos podrían contradecir la política del estado venezolano, en torno al establecimiento de jornadas de trabajo que permitan a la clase trabajadora la acumulación de tiempo libre continuo a objeto de ser utilizado en actividades de recreación, formación y desarrollo personal. Siendo así este órgano consultor siente la ineludible obligación de exhortar a las partes a dar cumplimiento estricto a lo pactado en su convención colectiva de trabajo, respetando con total apego la normativa legal y contractual vigente en lo que a jornada de trabajo se refiere, pues es público y notorio el esfuerzo continuo que actualmente se adelanta por iniciativa del ejecutivo nacional para concretar la reducción de la jornada de trabajo y la existencia de una variada gama de jornadas, podría atentar contra el noble propósito de dicho proceso de reducción o en su defecto obstaculizarlo.

Concluye esta Consultoría que los trabajadores tienen el derecho y el deber primigenio a laborar en jornada de trabajo de hasta 9 horas diarias sin llegar a exceder de 44 semanales y tienen derecho a dos días de descanso continuos semanales, en este caso y solo por acuerdo de partes podrá establecerse la modalidad secundaria de la



jornada diurna estipulada en la cláusula N° 5 de la convención colectiva de trabajo de la industria de la construcción. Del mismo modo concluye este órgano consultor que ambas partes están obligadas a dar fiel cumplimiento a la normativa legal y contractual vigente en materia de jornada de trabajo, no solo cuando se trate de la jornada sino también en los referidos casos en los que la misma debe excederse del límite legal impuesto, pues tal intervención legislativa se hace necesaria para equilibrar la libertad de contratación y corregir la desigualdad real de los contratantes. Y en consecuencia deben establecer y aplicar mecanismos que permitan cumplir tales preceptos, limitando la prolongación de la jornada, no más allá del límite legal o contractual permitido a objeto de evitar el cansancio y la extenuación, mejorar el rendimiento del trabajador y preservar la salud de éste, por ello los dos días de descanso semanal previstos en la cláusula objeto de análisis, se convierten en instrumentos vitales porque como afirma De Litala la lucha por la reducción de la jornada de trabajo, es la lucha humana por la vida y la lucha por una vida humana.

Por último, corresponde a este órgano consultor dictaminar en torno a la forma de pago de dichos días de descanso, en este sentido no nos queda duda que el mismo debe hacerse a salario normal, tal como lo establece el primer aparte de la cláusula N° 5. ahora bien, en relación al planteamiento de los consultantes en torno al pago de los días de descanso, cuando el trabajador sea llamado a trabajar, debe este órgano consultor precisar la definición de horas extras, que hace el primer párrafo de la cláusula N° 37, el cual se aparta de otras convenciones colectivas y en vez de establecer el concepto de descanso laborado, como lo hacen otras, incluye este dentro de las horas extraordinarias al establecer que son horas extras las laboradas en exceso de la jornada semanal, siendo así, debe entonces, aplicarse lo estipulado en el literal (E) de la Cláusula 37, que al particular dispone:

“Cuando se haya convenido la aplicación del artículo 196 de la Ley Organica del Trabajo, y el trabajador sea llamado a trabajar, durante su día de descanso, adicional, las horas extraordinarias trabajadas en ese día se pagaran, con un recargo del cien (100%) sobre el valor de la hora diurna. Queda clara de la redacción



de dicha cláusula la obligación del empleador de remunerar con recargo de cien por ciento cuando por cualquier causa el trabajador sea llamado a desempeñar labores ese día.

En estos términos queda expuesta la opinión de esta Consultoría Jurídica.

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

Abog. ÁNGEL LUIS LEÓN RODRÍGUEZ
Director General de Consultoría Jurídica

Según Resolución N° 5.452 de fecha 13/09/2007
Gaceta Oficial N° 38.769 de fecha 14/09/2007