



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
MINISTERIO DEL TRABAJO  
CONSULTORÍA JURÍDICA

Nº 06

**CONSULTA:** El Sindicato de la Industria del Cartón, Papel sus Similares y Conexos del Estado Carabobo (SINTRACART), solicita a esta Consultoría Jurídica, pronunciamiento en cuanto a la problemática relacionada con el horario de trabajo por el cual se rige la relación laboral entre la empresa Smurfit, Cartón de Venezuela SA, División Cartones Nacionales y sus trabajadores, en virtud de que consideran que *éste resulta violatorio a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la Ley Orgánica del Trabajo, ya que el cuarto grupo debe laborar turnos de 8 horas por 7 días continuos lo que representa un total de 56 horas continuas durante una semana, sin respetarse el día de descanso semanal ni el límite diario y semanal de la jornada.*

**DICTAMEN:** Las normas sobre el descanso semanal, contenidas en la Ley Orgánica del Trabajo, deben ser aplicadas en concordancia con el Convenio 14 de la OIT “relativo a la aplicación del descanso semanal en las empresas industriales”, el cual establece en su artículo 2 que los trabajadores deberán disfrutar en el curso de cada período de siete días de un descanso que comprenda como mínimo de veinticuatro horas consecutivas. Por tanto, en opinión de esta Consultoría, su aplicación práctica sólo permite la posibilidad de que se labore un máximo de seis días en forma continua, de allí que el horario de trabajo del cuarto grupo de la empresa Smurfit, Cartón de Venezuela, División Cartones Nacionales, viola lo establecido en el citado Convenio, debiendo la empresa reducir el número de días continuos que labora el cuarto grupo en cada turno, a los efectos de dar cabal cumplimiento a las normas concernientes al derecho al descanso semanal.

Por otra parte, en lo que respecta al exceso en los límites diario y semanal de la jornada, se observa que el horario de trabajo que rige en la empresa Smurfit, Cartón de Venezuela, se encuentra previsto en la Cláusula 41 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente, en la cual las partes reconocen que las actividades de producción en la empresa son de trabajo continuo y aceptan dar cabal cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 201 de la Ley Orgánica del Trabajo, que permite exceder los límites diario y semanal de la jornada; sin embargo, esta



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
MINISTERIO DEL TRABAJO  
CONSULTORÍA JURÍDICA

Nº 06

Consultoría Jurídica encuentra que el horario establecido en la empresa Smurfit, Cartón de Venezuela, no cumple con la condición prevista en el referido artículo, según la cual, el total de horas laboradas por cada trabajador en un período de 8 semanas no debe exceder de los límites diario y semanal, previstos en los artículos 195 eisdem y 90 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, ello en virtud de que al tratarse de excesos constantes en la rotación, impide una compensación con jornada más cortas, que en todo caso es la forma que permitiría dar cumplimiento a esta norma.

De acuerdo con los consultantes, en la empresa Smurfit, Cartón de Venezuela, División Cartones Nacionales, existe un horario de trabajo para el cuarto grupo, por el cual los trabajadores laboran 7 días continuos en turnos de 8 horas que rotan en la secuencia 3º, 2º, 1º, correspondientes a las jornadas nocturna (10:00 pm a 6:00 am), mixta (2:00 pm a 10:00 pm) y diurna (6:00 am a 2:00 pm) respectivamente, y agregan que este horario trae como consecuencia que laboren 56 horas semanales en cada jornada, representando un sobre tiempo de 21, 14 y 12 horas extraordinarias, respectivamente, todo lo cual “...es violatorio de lo establecido en las cláusulas 41 y 32 de la Convención Colectiva de Trabajo 2002 – 2005 (...); los artículos 195 y 206 de la Ley Orgánica del Trabajo, el artículo 114 de su Reglamento y el 90 de la Constitución de la república (sic) Bolivariana de Venezuela.” Ante tales argumentos, señalan que la empresa Smurfit, Cartón de Venezuela “...sostiene que la jornada no viola los límites establecidos por la Ley Orgánica del Trabajo ya que está dividida entre dos semanas,...”



Nº 06

De manera gráfica el controvertido horario es el siguiente:

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
	3º	3º	3º	3º	3º	3º
3º			2º	2º	2º	2º
2º	2º	2º			1º	1º
1º	1º	1º	1º	1º		

Con respecto al primer punto de la consulta planteada, referido a la continuidad de las labores durante 7 días seguidos, debe señalarse que de acuerdo con las disposiciones de la Ley Orgánica del Trabajo –vid. artículos 153, 154, 196, 211, 212, 216, 218- los trabajadores tienen derecho al descanso semanal remunerado; y aún cuando dicha ley no establece de manera expresa el inicio y final de cada semana, sin embargo, puede afirmarse que la misma concluye el domingo, en virtud de lo previsto en el artículo 216 *eiusdem* al darle a este día el carácter de feriado<sup>1</sup>, tesis esta que coincide con la definición que de “semana laboral” expone el autor Guillermo Cabanellas<sup>2</sup>, al sostener que “la semana laboral es

<sup>1</sup> Doctrinariamente se le ha reconocido al día domingo la connotación de día de descanso semanal obligatorio, toda vez que se entiende que tal ha sido la intención del legislador al consagrarlo como día feriado, no obstante, la Ley Orgánica del Trabajo prevé la posibilidad de otorgar un día de descanso semanal distinto, sin que por ello el domingo pierda su condición de feriado y consecuente remuneración. Al respecto véase Dictamen Nº 03 de esta Consultoría Jurídica, de fecha 16 de abril de 2004, el cual puede ser consultado en [www.mintra.gov.ve](http://www.mintra.gov.ve)

<sup>2</sup> CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Tomo III. Página 512. Buenos Aires. Ediciones Acayú. 1954



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
MINISTERIO DEL TRABAJO  
CONSULTORÍA JURÍDICA

Nº 06

*la que se inicia el lunes y termina el domingo*". Por tanto, lo primero que debe tenerse presente es que toda semana comprende un período de siete días, el cual concluye el domingo y, habida cuenta que el horario de trabajo del cuarto grupo de la empresa Smurfit, Cartón de Venezuela, contempla uno o dos días de descanso en la semana, no resultarían vulneradas las disposiciones sobre el descanso contenidas en la Ley Orgánica del Trabajo.

Sin embargo, esta Consultoría Jurídica estima necesario destacar que lo referente al descanso semanal no sólo está previsto en las referidas normas, sino también en lo dispuesto en el Convenio 14 de la Organización Internacional del Trabajo del (OIT) "relativo a la aplicación del descanso semanal en las empresas industriales", de fecha 25 de octubre de 1921, ratificado por nuestro país<sup>3</sup> y, a las cuales define en los términos siguientes:

***"Artículo 1***

***1. A los efectos del presente Convenio, se consideran **empresas industriales:*****

***b) las industrias en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen o preparen productos para la venta, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas la construcción de buques, las industrias de demolición, y***

---

*"Semana: Lapso de siete días consecutivos // De modo más especial, la que empieza en lunes y termina el domingo siguiente, según el sistema moderno basado en el trabajo, que se inicia normalmente el lunes y tiene como descanso el domingo..."*

<sup>3</sup> Ratificación registrada el 20 de noviembre de 1944, publicado en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela Nº 118 Extraordinario, de fecha 04 de enero de 1945.



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
MINISTERIO DEL TRABAJO  
CONSULTORÍA JURÍDICA

Nº 06

*la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz:"* (Destacado de esta Consultoría Jurídica)

Partiendo del hecho que Smurfit, Cartón de Venezuela es una *"empresa productora y comercializadora de papeles y empaques"*<sup>4</sup>, la misma necesariamente debe ser catalogada como una *"empresa industrial"* en los términos del Convenio *in comento*, y en consecuencia, le es aplicable lo previsto en su artículo 2, que establece textualmente:

***"Artículo 2.-***

*1.- A reserva de las excepciones previstas en los artículos siguientes, todo el personal empleado en cualquier empresa industrial, pública o privada, o en sus dependencias, deberá disfrutar, en el curso de cada período de siete días de un descanso que comprenda como mínimo de veinticuatro horas consecutivas"* (Destacado de este Despacho).

En opinión de esta Consultoría Jurídica, el período de siete días -dentro del cual debe establecerse un descanso de por lo menos veinticuatro horas- no necesariamente debe computarse desde el lunes hasta el domingo, ya que el citado Convenio no especifica el día de inicio ni el día en el que concluye dicho período, lo que conlleva a sostener que éste puede o no coincidir con la *"semana laboral"*, toda vez que el propósito de la norma se orienta a evitar que en las empresas industriales se establezcan jornadas de trabajo excesivamente largas, en virtud de

---

<sup>4</sup> Convención Colectiva de Trabajo SINTRACARTC 2002-2005. Misión y Visión de la Empresa.



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
MINISTERIO DEL TRABAJO  
CONSULTORÍA JURÍDICA

Nº 06

lo cual, su aplicación práctica sólo permitiría la posibilidad de que se labore un máximo de seis días en forma continua.

En otras palabras, si bien debe otorgarse por lo menos un día de descanso semanal que puede o no coincidir con el día domingo, en las empresas industriales no debe laborarse más de seis días en forma continua, independientemente que tales períodos comprendan días de distintas semanas, ya que las normas sobre el descanso semanal, contenidas en la Ley Orgánica del Trabajo, deben ser aplicadas en concordancia con el Convenio 14 de la OIT.

En consecuencia, el horario de trabajo del cuarto grupo de la empresa Smurfit, Cartón de Venezuela, División Cartones Nacionales, viola lo establecido en el citado Convenio, debiendo la empresa reducir el número de días continuos que labora el cuarto grupo en cada turno, a los efectos de dar cabal cumplimiento a las normas concernientes al derecho al descanso semanal, ya indicadas.

En segundo lugar, los consultantes consideran que al estar laborando 8 horas por 7 días seguidos, ello representa un total de 56 horas de trabajo continuo en cada turno de trabajo, por lo que este grupo, tomando en cuenta el límite semanal previsto para cada tipo de jornada -diurna, nocturna o mixta-, estaría trabajando 12, 14 y 21 horas extraordinarias, respectivamente; y agregan que tal circunstancia es violatoria de lo establecido en las cláusulas 41 y 32 de la Convención Colectiva



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
MINISTERIO DEL TRABAJO  
CONSULTORÍA JURÍDICA

Nº 06

de Trabajo 2002 – 2005; los artículos 195 y 206 de la Ley Orgánica del Trabajo, el artículo 114 de su Reglamento y el artículo 90 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Sin embargo, en opinión de esta Consultoría, tales cálculos parten del supuesto que los 7 días de trabajo continuo coinciden con la semana laboral, lo que implica que todos los turnos de 8 horas se inician el lunes y terminan el domingo, sin día de descanso, visto así si se estaría laborando 56 horas semanales, pero tal explicación no resulta cierta, ya que de acuerdo con el horario de trabajo indicado (en la secuencia 3º, 2º, 1º) en la primera semana, antes de iniciar la jornada nocturna, el trabajador descansa el día lunes; en la segunda semana, al concluir la jornada nocturna, descansa los días martes y miércoles; en la tercera semana, al concluir la jornada mixta y antes de iniciar la diurna, descansan los días jueves y viernes y, en la cuarta semana, al concluir la jornada diurna, descansan los días sábado y domingo para reiniciar el ciclo descrito.

Por lo antes expuesto este Despacho es de la opinión que a los fines de determinar si el horario de trabajo cumple con los límites diario y semanal que regulan la jornada de trabajo, de acuerdo con lo previsto en la legislación laboral y en la Convención Colectiva, debe incluirse en el cálculo el tiempo de descanso que durante cada “semana laboral” disfruta el trabajador.



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
MINISTERIO DEL TRABAJO  
CONSULTORÍA JURÍDICA

Nº 06

Sobre esto último, esta Consultoría observa que el horario de trabajo que rige en la empresa Smurfit, Cartón de Venezuela SA, se encuentra previsto en la Cláusula 41 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente, y en el cual las partes reconocen que las actividades de producción en la empresa son de trabajo continuo y, en tal sentido aceptan dar cabal cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 201 de la Ley Orgánica del Trabajo, en los términos siguientes:

#### ***CLÁUSULA 41 HORARIO DE TRABAJO***

*El horario de trabajo del Departamento de Producción es el siguiente:*

<i>1º Turno</i>	<i>06:00 a.m. a 02:00 p.m.</i>
<i>2º Turno</i>	<i>02: 00 p.m. a 10:00 p.m.</i>
<i>3º Turno</i>	<i>10: 00 p.m. a 06:00 p.m.</i>

(...)

***Con el objeto de asegurar las actividades de producción de la empresa, las cuales son de proceso continuo, las partes se comprometen a dar cabal cumplimiento a lo pautado en el artículo Nº 210 [201] de la Ley Orgánica del Trabajo.***

***Queda reconocido el Derecho de la Empresa de fijar y modificar horarios dando estricto cumplimiento a las disposiciones de la Ley Orgánica del Trabajo, comprometiéndose la Empresa a notificarlo previamente al Sindicato.***

(Corchetes y destacado de esta Consultoría Jurídica)



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
MINISTERIO DEL TRABAJO  
CONSULTORÍA JURÍDICA

Nº 06

Al respecto el artículo 201 de la Ley Orgánica del Trabajo establece textualmente:

*Artículo 201*

*Cuando el trabajo sea necesariamente continuo y se efectúe por turnos, su duración podrá exceder de los límites diarios y semanal siempre que el total de horas trabajadas por cada trabajador en un período de ocho (8) semanas, no exceda de dichos límites.*

De acuerdo con la norma citada, es posible exceder los límites diario y semanal, en los casos que por la naturaleza de las labores el trabajo sea necesariamente continuo y se efectúe por turnos, y a condición de que el total de horas trabajadas por cada trabajador en un período de 8 semanas no exceda de los límites diario y semanal legal y constitucionalmente previstos.

En tal sentido, el artículo 90 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela establece que la jornada de trabajo diurna no excederá de 8 horas diarias ni de 44 horas semanales y, que la jornada de trabajo nocturna no excederá de 7 horas diarias ni de 35 semanales, asimismo, el artículo 195 de la Ley Orgánica del Trabajo<sup>5</sup>, señala que la jornada de trabajo mixta no excederá de 7 horas y ½ por día y 42 horas por semana.

---

<sup>5</sup> La Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia mediante sentencia N° 1183, de fecha 03 de julio de 2001 anuló la frase contenida en la disposición del artículo 195 de la Ley Orgánica del Trabajo, que señala que la jornada nocturna no excederá de "cuarenta (40) [horas] semanales" (corchetes de la Sala), debiendo aplicarse la jornada semanal nocturna prevista



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
MINISTERIO DEL TRABAJO  
CONSULTORÍA JURÍDICA

Nº 06

No obstante, dicha Ley prevé ciertos supuestos de flexibilización a los límites señalados que admiten su extensión, entre los cuales se encuentra precisamente el citado artículo 201 y el artículo 206 –cuya violación es denunciada por los consultantes- que establece la posibilidad de que la extensión sea acordada entre patronos y trabajadores; resultando oportuno señalar que la constitucionalidad de tales supuestos ha sido declarada por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia mediante sentencia Nº 1183, de fecha 03 de julio de 2001<sup>6</sup>.

Teniendo presente los límites diario y semanal indicados, corresponde ahora determinar si el horario de trabajo que rige en la empresa Smurfit, Cartón de Venezuela, en un período de 8 semanas, cumple a cabalidad con las condiciones establecidas en el artículo 201 de la Ley Orgánica del Trabajo, y para lo cual este Despacho estima conveniente presentar en forma gráfica el horario de trabajo que debe cumplirse en dicho lapso:

---

en el artículo 90 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, hasta tanto sea dictada la nueva Ley Orgánica del Trabajo, según el mandato del numeral 3 de la Disposición Transitoria Cuarta *eiusdem*.

<sup>6</sup> Esta Consultoría Jurídica se ha pronunciado sobre tales supuestos de flexibilización de la jornada de trabajo, mediante dictamen Nº 03 de fecha 20 de mayo de 2005, el cual puede ser consultado en [www.mintra.gov.ve](http://www.mintra.gov.ve)



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
 MINISTERIO DEL TRABAJO  
 CONSULTORÍA JURÍDICA

Nº 06

Sem	Lun	Mar	Mié	Jue	Vie	Sáb	Dom	Total	Exceso Semanal	Exceso diario
1era		3º	3º	3º	3º	3º	3º	48	13 horas	
2da	3º			2º	2º	2º	2º	40		03 horas
3era	2º	2º	2º			1º	1º	40		1,5 horas
4ta	1º	1º	1º	1º	1º			40		
5ta		3º	3º	3º	3º	3º	3º	48	13 horas	
6ta	3º			2º	2º	2º	2º	40		03 horas
7ma	2º	2º	2º			1º	1º	40		1,5 horas
8va	1º	1º	1º	1º	1º			40		
Totales								336	26horas	9 horas

Del gráfico anterior se observa lo siguiente:

1.- El total de horas trabajadas en 8 semanas es de 336, este resultado al dividirlo entre el mismo lapso arroja un promedio de 42 horas por semana.

2.- En cuanto a los límites semanales se evidencia un exceso de 13 horas en cada jornada nocturna (Semanas 1era y 5ta), para un total de 26 horas nocturnas de



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
MINISTERIO DEL TRABAJO  
CONSULTORÍA JURÍDICA

Nº 06

sobretiempo en 8 semanas, distribuidas en 1 hora nocturna diaria por 5 días, más 8 horas correspondientes al sexto día.

3.- De igual modo se observan excesos de 3 horas en las semanas 2da y 6ta, distribuidas de la manera siguiente: 1 hora correspondiente a la jornada nocturna laborada el día lunes, más  $\frac{1}{2}$  hora diaria en cada jornada mixta, que multiplicadas por 4 días representan 2 horas nocturnas adicionales.

4.- En lo que respecta a las semanas 3era y 7ma, se observa un exceso de  $\frac{1}{2}$  hora diaria en cada jornada mixta, que multiplicadas por 3 días representan  $1\frac{1}{2}$  hora nocturna por semana.

5.- En consecuencia el total de horas en exceso trabajadas en cada período de 8 semanas es de 35 horas nocturnas.

Vistos los cálculos efectuados, esta Consultoría Jurídica encuentra que el horario establecido en la empresa Smurfit, Cartón de Venezuela, no cumple con la condición prevista en el artículo 201 de la Ley Orgánica del Trabajo, según el cual el total de horas laboradas por cada trabajador en un período de 8 semanas no debe exceder de los límites señalados en el artículo 195 *eiusdem*, ello en virtud de que al tratarse de excesos constantes en la rotación, impide una compensación con



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
MINISTERIO DEL TRABAJO  
CONSULTORÍA JURÍDICA

Nº 06

jornada más cortas, que en todo caso es la forma que permitiría dar cumplimiento a esta norma.

Por otra parte, en cuanto a los límites a las horas extraordinarias diaria, semanal y anual, previstos en el artículo 207 de la Ley Orgánica del Trabajo, aún cuando tal situación no fue planteada por los consultantes, es deber de este Despacho verificar si los excesos indicados vulneran o no dichos límites, y así tenemos:

1.- En lo atinente al límite previsto en el literal a) de dicha norma, el cual establece que la duración efectiva del trabajo, incluidas las horas extraordinarias, no podrá exceder de 10 horas diarias, se aprecia que la jornada de 8 horas diarias establecidas en la empresa Smurfit, Cartón de Venezuela, S.A. no excede del límite diario indicado.

2.- En lo concerniente al límite semanal previsto en el literal b) *eiusdem*, por el cual ningún trabajador está obligado a trabajar más de 10 horas extraordinarias por semana, se evidencia que tal dispositivo resulta violentado en las semanas 1era y 5ta, ya que como ha sido expuesto, durante las mismas se produce un exceso de 13 horas nocturnas.



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
MINISTERIO DEL TRABAJO  
CONSULTORÍA JURÍDICA

Nº 06

3.- En lo que respecta al límite anual, igualmente establecido en literal b) *eiusdem*, según el cual ningún trabajador debe laborar más de 100 horas extraordinarias por año, se evidencia un total de 227,5 horas anuales, lo que implica un excedente de 127,5 horas extraordinarias anuales por encima del límite legalmente permitido. Este es el resultado de la siguiente operación: el año está conformado por 52 semanas, y tomando en cuenta que las 35 horas de exceso señaladas se producen en un período de 8 semanas, resulta necesario dividir el total de semanas anuales entre 8, dando como resultado el factor 6.5, por el cual debe multiplicarse las 35 horas indicadas, ya que dicho exceso se repite 6.5 veces por año, lo cual arroja el total indicado.

En razón de lo antes expuesto, la empresa Smurfit, Cartón de Venezuela SA., debe pagar el excedente de horas trabajadas como hora extraordinaria y, tratándose de horas extraordinarias nocturnas, cabe destacar que este Despacho mediante Dictamen Nº 07 de fecha 12 de marzo de 2003, se ha pronunciado en los siguientes términos:

*“(...) la jornada de trabajo nocturna no excederá de siete horas diarias ni de treinta y cinco semanales y en caso de que se exceda el límite previsto, el tiempo excedente deberá ser pagado como hora extraordinaria de trabajo, contado desde el momento en que el Tribunal Supremo de Justicia publicó la sentencia de fecha 03 de julio de dos mil uno (03-07-01), es decir, deberá ser pagado de manera retroactiva”*



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
MINISTERIO DEL TRABAJO  
CONSULTORÍA JURÍDICA

Nº 06

Sin embargo, este Despacho debe señalar que sólo las 10 horas semanales y las 100 horas anuales tienen incidencia para todos los beneficios salariales, y las restantes han de ser pagadas a título indemnizatorio por afectar la salud de los trabajadores, estando ésta obligada a adecuar su horario de trabajo a los límites establecidos en el artículo 201 de la Ley Orgánica del Trabajo, y dar así cumplimiento a las previsiones del artículo 207 *eiusdem*, circunstancia que trae como consecuencia la disminución de las horas laboradas en exceso, para adecuarse a la normativa legal vigente, lo cual no podrá considerarse como una desmejora de las condiciones de trabajo.

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

Caracas;

**FRANCISCO JAVIER LÓPEZ SOTO**  
Consultor Jurídico

FLS/MM/DV