

Consultoría Jurídica
Departamento de Dictamen

Nº 02

CONSULTA:

La organización sindical que afilia a trabajadores de la industria automotriz del estado Carabobo, Seccional General Motors de Venezuela C.A., se ha dirigido a esta Consultoría Jurídica **“a fin de solicitar dictamen de interpretación de los artículos 196 y 218 de la Ley Orgánica del Trabajo en concordancia con el artículo 89 del reglamento de la ley orgánica del trabajo, respecto al derecho que corresponde a los trabajadores a disfrutar de un día de descanso compensatorio cuando laboran, no solo en el día de descanso semanal legal, sino en el día de descanso adicional a que se refiere el mencionado artículo 196 de la LOT”** (Negrillas nuestras)

DICTAMEN:

Cuando las partes acuerdan modificar la jornada para la concesión de un día de descanso adicional, mediante la convención colectiva, pactando en ella todos los pormenores del pago, sin establecer expresamente la concesión del descanso compensatorio, se entiende que tal concesión no tiene los mismos efectos que da la ley al descanso semanal legal (descanso Obligatorio), pues el descanso semanal contractual (descanso Convencional) se origina de una fuente jurídica distinta, como es la convención colectiva, en la cual las partes asumen el rol del legislador, mediante la expresión de su libérrima voluntad, por tanto esta debe expresarse con estricta claridad, pues solo a ellas, le es dado determinar y asignar los efectos y las características que regirán dicha figura, tal como lo asume el legislador con el descanso semanal obligatorio.

A objeto de ahondar mas en el caso que nos ocupa, este despacho considera necesario realizar siguientes las consideraciones:

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.

Con todas estas estipulaciones nuestro legislador delinea en forma acertada y precisa los efectos y características del día de descanso semanal obligatorio, dejando a las partes la posibilidad de acordar no solo los mecanismos, sino también los efectos económicos y sociales del descanso semanal contractual, por ello, a criterio de este órgano consultor, cuando trabajadores y patronos pacten la distribución y/o disminución de la jornada para obtener un día de descanso adicional o contractual deberán igualmente establecer todos y cada uno de los efectos económicos y sociales que tendrá ese régimen de trabajo, pues le es vedado al interprete distinguir donde el legislador no distingue.

En el caso en consulta, las partes, en la convención colectiva vigente, solo se limitan a expresar los efectos económicos que tendría la realización de trabajos en el día de descanso contractual, pero nada señala sobre la concesión de día compensatorio como si lo hace con el descanso semanal legal, no dejando plasmada la expresa voluntad de un nuevo día compensatorio, por ello no hay derecho a descanso compensatorio cuando se labora en el día de descanso semanal contractual, si las partes así no lo establecen, pues donde no distingue el legislador no debe distinguir el interprete

La cláusula N° 53 de la convención colectiva vigente (2005-2008), señala en forma indubitable cuales son los efectos económicos y sociales que tiene para ambas partes, cuando el trabajador se ve precisado a prestar servicio en su descanso legal obligatorio y/o el descanso semanal contractual, y dentro de los mismos solo se pacta la concesión de un descanso compensatorio, cuando se labora en descanso legal obligatorio, por ello si las partes no establecieron que

existiría un descanso compensatorio, cuando se labora en el día de descanso contractual, mal puede el interprete deducir su establecimiento, toda vez que en el presente caso la voluntad de las partes fue la obtención de un día adicional.

La cláusula 50 de la Vigente Convención Colectiva de trabajo 2.005-2.008, establece dos tipos de jornada, una de 40 horas semanales para trabajadores que laboran en oficina, y otra de cuarenta y tres (43) horas y cuarenta y cinco (45) minutos para los trabajadores que prestan servicios en la planta. Igualmente se pacta en dicha cláusula que los días hábiles en la empresa son de lunes a viernes y se establece que para que los trabajadores tengan derecho al pago de los días sábado y domingo deben trabajar no menos de veintiséis (26) horas y un cuarto (1/4) en la semana.

De lo anterior se desprende que los sábados y los domingos no son laborables en la empresa GENERAL MOTORS DE VENEZUELA C.A, como bien lo señalan los consultantes en su escrito, con lo cual concluyen de manera acertada, los propios consultantes que el domingo tiene carácter de descanso semanal legal; y **el sábado carácter de descanso semanal adicional de fuente convencional** (negrillas Nuestras). Efectivamente dentro del proceso de negociación ambas partes pactaron la duración de la jornada laboral y su distribución diaria para la obtención de un segundo día de descanso, del mismo modo por voluntad libérrima de las partes estas siguiendo el ejemplo del legislador establecieron cuales eran o son los efectos que se producirían en el caso que los trabajadores laboren en sus día de descanso legal, estipulando en tal caso, la concesión de un día de descanso compensatorio en la siguiente semana y mas aun pactan que dicho día de descanso compensatorio será el sábado siguiente.

Como puede observarse, las partes, al acordar la cláusula 53, de la Vigente Convención Colectiva de trabajo 2.005-2.008, establecieron los efectos económicos y sociales que tiene la prestación de servicios tanto en el descanso



semanal legal o contractual que es domingo como en el descanso legal o contractual que no es domingo, donde sin duda alguna se encuentra el sábado día de descanso contractual o convencional, en tal sentido las partes nada señalan en torno al descanso compensatorio, cuando los trabajadores deban prestar servicio en el día de descanso contractual, pero si señalan con suficiente especificidad lo relativo a los efectos económicos, por lo que se hace imposible, para este órgano consultor concluir si ciertamente pretendieron dar al descanso contractual el mismo efecto que da la ley al descanso legal.

Así mismo el artículo 218 de la ley orgánica del trabajo en su párrafo segundo estipula que cuando el trabajador labora en días feriados como el 1º de enero, jueves y viernes santo, 1º de mayo y 25 de diciembre, no habrá derecho al descanso compensatorio, salvo que cualquiera de estos días coincida con el día domingo o con el día de descanso obligatorio. De lo anterior se puede concluir que el legislador, sabiamente estipula un día de descanso de carácter obligatorio y aunque es proclive a la acumulación de descanso continuo, limita la concesión del descanso compensatorio únicamente a la circunstancia de que el trabajador labore en su día de descanso obligatorio sea domingo o no.

Igualmente debe este despacho señalar que tanto el descanso semanal obligatorio, como el descanso semanal contractual son figuras jurídicas que han surgido con el firme objetivo de mejorar el nivel de bienestar de los trabajadores, ayudando con su concesión o conquista a un mejor aprovechamiento del tiempo de parte de los trabajadores y aunque ambos tienen motivaciones, religiosas, culturales económicas y sociales similares o idénticas, las fuentes de su nacimiento son distintas, pues el descanso semanal obligatorio tiene su origen en la ley, la cual, en nuestro caso, le da carácter de irrenunciable, de orden público y por tanto, no puede relajarse por voluntad de las partes.

Como puede observarse, el descanso semanal contractual, surge y nace de la convención colectiva, rica fuente del derecho del trabajo, pero susceptible de



cambios producto de la dinámica real de las relaciones laborales y la sana marcha de los procesos productivos, por ello las partes al pactar la concesión de un día de descanso tienen la obligación de delimitar con precisión cuales son los efectos jurídicos que tendrá dicha figura, pues si bien en materia laboral, la voluntad de las partes tiene límites que son impuestos por los principios que rigen el derecho del trabajo, no es menos cierto que el principio de progresividad abre la posibilidad de realizar pactos en beneficio de los trabajadores, siendo así el pacto que establece el día de descanso contractual no puede considerarse de efectos negativos para estos por el hecho que ambas partes no hayan pactado la concesión del descanso compensatorio.

En conclusión el pacto de establecimiento de un día de descanso contractual se enmarca dentro del principio de progresividad de los derechos de los trabajadores y son las partes quienes limitan y delimitan tal progresividad en el proceso de negociación, siendo así. El descanso semanal legal (descanso Obligatorio) y el descanso semanal contractual (descanso Convencional) se originan de fuentes jurídicas distintas, el primero (descanso Obligatorio) dimana de la ley, la cual le concede efectos y características propias que el legislador le asigna.

Por su parte el descanso adicional o contractual deviene de la voluntad de las partes, quienes deben igualmente asignarle los efectos y las características que regirán dicha figura, en el caso en consulta la cláusula N° 53 de la convención colectiva vigente (2005-2008), señala en forma indubitable cuales son los efectos económicos y sociales que tiene para ambas partes, cuando el trabajador se ve precisado a prestar servicio en su descanso legal obligatorio y/o el descanso semanal contractual, y dentro de los mismos solo se pacta la concesión de un descanso compensatorio cuando se labora en descanso legal obligatorio, por ello si las partes no establecieron que existiría un descanso compensatorio, cuando se labora en el día de descanso contractual, mal puede el interprete deducir su establecimiento.



En conclusión **Cuando las partes acuerdan modificar la jornada para la concesión de un día de descanso adicional, mediante la convención colectiva, pactando en ella todos los pormenores del pago, sin establecer expresamente la concesión del descanso compensatorio, se entiende que tal concesión no tiene los mismos efectos que da la ley al descanso semanal legal (descanso Obligatorio), pues el descanso semanal contractual (descanso Convencional) se origina de una fuente jurídica distinta, como es la convención colectiva, en la cual las partes asumen el rol del legislador, mediante la expresión de su libérrima voluntad, por tanto esta debe expresarse con estricta claridad, pues solo a ellas, le es dado determinar y asignar los efectos y las características que regirán dicha figura, tal como lo asume el legislador con el descanso semanal obligatorio.**

En estos términos queda expuesta la opinión de esta Consultoría Jurídica, en Caracas a los 15 días del mes de Octubre de 2007

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/09/2007
Gaceta Oficial N° 38.769 de fecha /09/2007