



CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Los antecedentes seleccionados para el objeto de la presente investigación, son bases fundamentaos que permiten desde el punto de vista temático el alcance de conocimientos obtenidos en anteriores investigaciones y metodológicamente a los diseños científicos empleados para lograr los objetivos trazados.

En virtud de ello se presenta el trabajo de investigación por Albornoz, González Ortigoza, Jiménez, y Paredes (2014), denominado “Análisis de la protección de la familia en el ámbito laboral de conformidad con el derecho positivo venezolano y los convenios emanados de la organización internacional del trabajo” en la Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín.

El objetivo general de la investigación fue Analizar la protección de la familia en el ámbito laboral de conformidad con el Derecho positivo venezolano y los Convenios emanados de la Organización Internacional del Trabajo, para ello se empleó una base teórica compuesta por: Álvarez (2011); Casado (2013) Chávez (2011), entre otros, conjuntamente con los

parámetros legales dispuestos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999); Código Civil de Venezuela (1982); Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012); Ley Para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad (2007); Convenio N° 3 sobre la Protección de la Maternidad (1919), Convenio N° 95 sobre la protección del salario (1949), Convenio N° 103 sobre la Protección de la Maternidad (1952) y el Convenio N° 156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares (1981).

La investigación se cataloga de tipo documental, en atención a que la información recolectada proviene de documentos diversos, los cuales componen la población de estudio al abarcar la categoría, siendo objeto de observación directa, a través de la aplicación del instrumento de validez, expresado en la guía de observación, previa aprobación del Comité Académico.

Entre los resultados obtenidos mediante la investigación se observa que la familia es el núcleo fundamental de la sociedad, y el Estado se avoca a su resguardo, especialmente en el ámbito laboral, con la finalidad de asegurarle a los padres y madres trabajadores su permanencia en su puesto de trabajo, con la finalidad de asegurar sus ingresos económicos constantes y permanentes, siendo su medio de sustento; asimismo, es propio señalar que se establecen una serie de garantías y prohibiciones, dirigidas fundamentalmente a impedir que se establezcan tratos y/o exigencias

discriminatorios para las mujeres trabajadoras, en atención a su maternidad, tanto en normas nacionales como internacionales.

Principalmente el aporte de esta investigación se vincula a la serie de garantías y prohibiciones que se presentan en la jornada laboral de los padres trabajadores y madres trabajadoras, conllevando a tratos o exigencias discriminatorias, en consecuencia esta investigación es de suma importancia debido a que aporta basamento teórico en cuanto a los beneficios y desventajas que se desempeñan en la jornada laboral.

En el caso del estudio realizado por Marcano (2015), titulado “Impacto del salario integral frente al sistema de jornada laboral en el ordenamiento jurídico venezolano” en la Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín. La presente investigación tuvo como objetivo analizar el salario integral frente al sistema de jornada laboral en el ordenamiento jurídico venezolano. El tipo de investigación fue documental. La observación directa documental fue la técnica de recolección de datos, utilizando la guía de observación como instrumento de recolección. La validez del contenido estuvo a cargo de los integrantes del Comité Académico de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Escuela de Derecho de la Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín.

Se observa la intención por parte del Estado de transformar la manera como se gestionan las políticas laborales, dándole prioridad al trabajador, pero no se puede obviar el hecho de que, antes de la aprobación de las diferentes normas de carácter socialista que se presentan en la actualidad,

se debió instruir mejor a la población venezolana y analizar el peso que esto traería en referencia al salario integral con respecto a la disminución de su remuneración económica por causa de la reducción de la jornada desde 44 horas a 40 horas semanales y el descanso compensatorio de dos días consecutivos que acarrearán también a una disminución en sus ingresos por la falta de labores hechas con respecto a su clientela y la cantidad de trabajos realizados semanalmente.

Se observa que en la jornada laboral en el ordenamiento jurídico venezolano tuvo una reducción de la jornada laboral desde 44 horas a 40 horas semanales y el descanso compensatorio, en consecuencia es un aporte al funcionamiento teórico de la investigación por realizar, en cuanto a las características de las jornadas laborales y sus horas respectivas.

Continuado con el estudio realizado por Suárez (2012), denominado “Tendencia de la reducción de la jornada de trabajo en el sistema venezolano frente al modelo español” en la Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín.

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la tendencia de la reducción de la jornada de trabajo en el sistema venezolano frente al modelo español. El tipo de investigación fue documental. La observación directa documental fue la técnica de recolección de datos, utilizando la guía de observación como instrumento de recolección. La validez del contenido estuvo a cargo de los integrantes del Comité Académico de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Escuela de Derecho de la Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín.

Se concluyó que a través del estudio histórico se evidenció el hecho que la reducción de la jornada laboral ha sido una de las banderas de lucha de las organizaciones de trabajadores, en contra de la explotación del hombre, otrora evidenciada en la esclavitud. Progresivamente se observa en la mayoría de los países del planeta, la existencia de dicha tendencia en la disminución de las horas de trabajo.

La experiencia española es amplia sobre esta materia, contando desde hace más de 20 años con procedimientos jurídicos establecidos en su legislación para coadyuvar en esta reducción de la jornada laboral. Puede el trabajador español, a modus propio, reducir su jornada de trabajo a través de un mecanismo legal, sin que el patrono pueda oponerse a dicho procedimiento, siempre y cuando se cumpla estrictamente con lo establecido, pudiendo así trabajar al día un promedio de 6 horas. La última reforma del Estatuto de los Trabajadores en dicho país, en febrero 2012, continúa con la línea marcada desde el seno de su constitución de propiciar escenarios para esta reducción.

Por su parte en Venezuela, con la aprobación de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, de los trabajadores y trabajadoras, en mayo 2012, momento de cierre de esta investigación, se disminuyó el monto máximo de horas semanales de 44 a 40, sin que ello implique una disminución de la jornada de trabajo diario. Sin embargo, esta ley cumple con el mandato constitucional establecido en el artículo 90 de la carta magna, de ir propiciando condiciones

en la que se reduzca la jornada de trabajo, para el beneficio social, cultural, físico y psicológico de los trabajadores.

El aporte de esta investigación deriva de fundamentación teórica relacionada con la categoría de estudio denominada: Jornada Laboral, al mismo tiempo aborda unidades de análisis referentes a la categoría estudiada.

2. FUNDAMENTO LEGAL – DOCTRINAL – JURÍDICO

En la presente investigación cuya categoría es jornada laboral entre la legislación de Venezuela y la legislación Chile se utilizaron los postulados teóricos, Antúnez (2012), Bernardoni (2008), Néstor de buen (2011), Hidalgo (2015), Munita (2014) entre otros, y como fundamento legal doctrinal y jurisprudencial primordialmente se utilizó la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), además de la Ley Orgánica del Trabajo para los trabajadores y las trabajadoras de Venezuela (2012), así como también el Código del Trabajo de Chile y normas de la (OIT) Organización Internacional del Trabajo(1919).

2.1 JORNADA LABORAL

Según Manent (2015) la jornada laboral es el tiempo trabajado por el empleado a lo largo del día. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o en el contrato de trabajo.

Entretanto para Borisov (1965) la jornada laboral es el tiempo del día durante el cual el trabajador labora en una empresa o institución. La naturaleza social de la jornada de trabajo es determinada por las relaciones de producción que dominan en la sociedad. La jornada de trabajo se divide en tiempo de trabajo necesario y tiempo de trabajo adicional.

Finalmente para Antúnez (2012) La jornada laboral es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo para el cual fue contratado, expresado en horas, días, semanas o meses por lo tanto es una de las disposiciones fundamentales debido a que de este término se determinará el salario que se fija en el contrato.

Para los investigadores del presente trabajo las opiniones estudiadas por los tres autores antes mencionados son coincidentes y se fija posición en Antúnez (2012) debido a que define la jornada laboral como aquel tiempo que cada trabajador tiene para la ejecución del trabajo para el cual fue contratado, bien sea en meses, semanas, días u horas y por ello es una de las disposiciones fundamentales que determinará el salario que se fija en el contrato.

2.1.1 TIPOS DE JORNADAS LABORALES EN VENEZUELA

Para Zapata (1999) comenta que la jornada de trabajo es el lapso durante el cual el trabajador realiza una labor subordinada o de dependencia. Seguidamente Bernardoni (2008) establece que existen dos elementos configurativos de la institución: la disponibilidad del trabajador hacia el

patrono para realizar el trabajo a que está obligado como consecuencia de la relación de trabajo y el segundo, derivado de este, configurativo de una limitación de la actividad del trabajador para fines diferentes a los del trabajo, durante el tiempo establecido para su ejecución. Finalmente para Olea (2008) La jornada de trabajo es el tiempo que cada día se dedica por el trabajador a la ejecución del contrato del trabajo, el tiempo del trabajo diario.

Para los investigadores del presente trabajo luego de haber estudiado lo planteado por los autores antes mencionados, fija posición con Bernardoni (2008), en que la jornada de trabajo es aquel compromiso que tienen los trabajadores ante el patrono durante el tiempo establecido para realizar una labor determinada como consecuencia que existe de la relación de trabajo.

2.1.1.1 DIURNA

Para De Buen (1993), la jornada de trabajo diurna es la comprendida entre las seis horas y las veinte horas, con duración máxima de 20 horas. Continuando así con Bernardoni (2008) que la define como aquella comprendida entre las 5am y 7pm, en el sector rural el periodo diurno comienza a las 4am y finaliza a las 6pm por lo que será jornada diurna la que se desenvuelve en horas diurnas. El límite máximo de la jornada de trabajo lo señala la ley orgánica del trabajo en su artículo 173: la jornada diurna no podrá exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta horas semanales. Finalmente para Brito (2005 p.73) la jornada diurna urbana es la cumplida

entre las 5:00am y las 7:00pm y la jornada diurna rural la comprendida entre las 4:00am y 6:00am.

Para los investigadores del presente trabajo, luego de analizar los autores antes mencionados; fijan posición con Bernardoni (2008) quien considera que la jornada laboral diurna es aquella comprendida entre las 5am y 7pm, en el sector rural el periodo diurno comienza a las 4am y finaliza a las 6pm por lo que será jornada diurna la que se desenvuelve en horas diurnas. El límite máximo de la jornada de trabajo lo señala la ley orgánica del trabajo en su artículo 173: la jornada diurna no podrá exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta horas semanales.

2.1.1.2 NOCTURNA

Para De Buen (1993) es aquella entre las 20 y las seis horas, con duración máxima de 7 horas. Seguidamente Bernardoni (2008) establece al respecto que “esta clase de jornada es la comprendida entre las 7pm y las 5am. De acuerdo con la dicha clasificación nocturna es la que se cumple en el periodo nocturno, el límite máximo de la jornada nocturna lo establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en su artículo noventa al señalar que esta no excederá de siete horas diarias ni de 30 y cinco semanales. Al igual que la ley orgánica del trabajo que en el mismo artículo 173 menciona que esta jornada no podrá exceder de siete horas diarias ni treinta y cinco hora semanales”.

Finalmente para Brito (2005 p73) La jornada nocturna urbana es la cumplida entre las 7:00pm y las 5:00am mientras la jornada nocturna para efectos rural es la comprendida entre las 6:00pm y las 4:00am. Para los investigadores del presente trabajo, luego de estudiar lo planteado por los autores antes mencionados, fijan posición con Bernardoni (2008) quien plantea que la jornada laboral nocturna es la comprendida entre las 7pm y las 5am. De acuerdo con la dicha clasificación nocturna es la que se cumple en el periodo nocturno, el límite máximo de la jornada nocturna lo establece la constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en su artículo noventa al señalar que esta no excederá de siete horas diarias ni de 30 y cinco semanales.

2.1.1.3 MIXTA

Para De Buen (1993) la que comprende periodos de jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea mayor de 3 horas y media. Si comprende tres y media o más, se reputaría jornada nocturna. Con duración máxima de siete horas y media. Seguidamente para Bernardoni (2008) es la que comprende las horas de ambos periodos, las diurnas y nocturnas, presentando una excepción: si las horas nocturnas de la jornada mixta son más de 4 horas, la jornada va a ser considerada nocturna en su totalidad.

Finalmente para Brito (2005 p.73) la jornada mixta es aquella que comprende periodos de trabajos diurnos y nocturnos, cuando la jornada

mixta tenga un periodo nocturno mayor de (4) horas se considerara jornada nocturna.

Para los investigadores del presente trabajo, las opiniones estudiadas por los tres autores antes mencionados son coincidentes y se fija posición con Bernardoni (2008) quien establece que la jornada nocturna laboral es la que comprende las horas de ambos periodos, las diurnas y nocturnas, presentando una excepción: si las horas nocturnas de la jornada mixta son más de 4 horas, la jornada va a ser considerada nocturna en su totalidad.

2.1.1.4 ESPECIAL

Para De buen (2011) la jornada especial es aquella cuya duración es mayor de la diaria o habitual, si con ello se consigue el reposo del sábado por la tarde o cualquier otra modalidad equivalente, la idea encierra "indiscutible bondad, pero es dudosa la constitucionalidad del precepto". Seguidamente Davalos (1998) la jornada especial es la acordada por los trabajadores y el patrón, con respeto por el máximo legal diario, con el fin de obtener el descanso del sábado o cualquiera otra modalidad equivalente.

Finalmente para el Real Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre de 1995 y el Estatuto de los Trabajadores, las jornadas especiales son las que se aplican a determinados sectores o actividades con necesidad que requieren que se apliquen o reduzca el tiempo de trabajo.

A criterio de los investigadores, luego de analizar los autores antes mencionados observan que estos son conscientes del significado de la jornada especial y fijan su posición con De Buen (2011), el cual establece que estas jornadas son aquellas cuya duración es mayor de la diaria o habitual. De igual manera se entiende que estas son aplicadas a determinados sectores o actividades.

2.1.1.5 PARCIAL

Para Hernández (1999) se entiende que la jornada es parcial cuando su duración normalmente, fuere inferior a la observada por otros trabajadores de la empresa en actividades de idéntica o análoga naturaleza. La Organización Internacional del Trabajo (1919) lo conceptúa como “trabajo efectuado de manera regular y voluntaria durante un periodo sensiblemente más corto de lo normal”.

Por su parte, la Ley Orgánica del Trabajo, de las Trabajadoras y los Trabajadores (2012) en su artículo 3 establece que “La jornada de trabajo se entenderá convenida a tiempo parcial, cuando su duración, normalmente, fuere inferior a la observada por otros trabajadores y trabajadoras de la entidad de trabajo que realizan actividades de idéntica o análoga naturaleza...”

A criterio de los investigadores, luego de analizar lo antes mencionado se observa que todos son conscientes de que la jornada laboral parcial es aquella la cual su duración normalmente es inferior a la de otros trabajadores

en la entidad de trabajo. De esta definición se puede deducir tres rasgos importantes: regular, voluntario y sensiblemente más corto.

2.1.1.6 JORNADA DE TRABAJO CONTINÚA

Para Olea (2008), la jornada de trabajo continúa es el descanso de (1) hora, que expresa la idea que esta transcurre a partir del medio tiempo de la jornada; en este espacio, el trabajador no está a disposición del patrón. Seguidamente Antúnez (2000), la jornada de trabajo continúa es el trabajo que se realiza de forma interrumpida. El trabajo queda cubierto durante todo el día y durante todos los días de la semana.

Por otra parte Santos (2003), la jornada de trabajo continúa es cuando se realiza toda seguida, con una sola interrupción obligatoria de (1) hora y las horas trabajadas no pueden exceder en promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales en un período de ocho (8) semanas.

Para los investigadores del presente trabajo, luego de esbozar las posturas de los autores mencionados, consideran que todos son conscientes en que dicha jornada laboral es la que se realiza de manera continua, en la cual los trabajadores y trabajadoras tienen el derecho de suspender sus labores y salir del lugar donde trabajan por (1) hora diaria para su descanso y alimentación, y el total de horas trabajadas por cada trabajador no puede excederse en promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales en un período de ocho (8) semanas.

2.1.1.7 JORNADA DE LOS ADOLESCENTES

Para Hidalgo (2015) los adolescentes podrán trabajar en jornadas de máximo seis 6 horas diarias, las cuales deben ser divididas en 2 períodos no mayores a cuatro 4 horas. En este tiempo está incluida una 1 hora diaria para el descanso. El trabajo semanal no podrá exceder de treinta horas ni podrá ejercerse en horas extraordinarias.

Continuando con Martínez (2012), el deber de armonizar el trabajo de los adolescentes con el disfrute efectivo de su derecho a la educación. Esta disposición enfatiza el carácter que tiene la educación como derecho a ser disfrutado por su titular, para complementar la educación obligatoria, y darle continuidad a la misma.

Finalmente para Álvarez (2016), en todo el territorio de la República la edad de 14 años se fija como la edad mínima para el trabajo, los adolescentes trabajadores y trabajadoras tienen derecho a estar protegidos por el Estado, contra la explotación económica y el desempeño de cualquier trabajo que pueda entorpecer su educación, sea peligroso o nocivo para su salud o bien para su desarrollo integral.

Para los investigadores del presente trabajo, luego de analizar los autores antes mencionados; consideran que los tres autores antes mencionados son pertinentes y se fija posición con Hidalgo el cual establece que los adolescentes podrán trabajar en jornadas de máximo seis 6 horas diarias, las cuales deben ser divididas en 2 períodos no mayores a cuatro 4 horas. En

este tiempo está incluida una 1 hora diaria para el descanso. El trabajo semanal no podrá exceder de treinta horas ni podrá ejercerse en horas extraordinarias.

2.1.2 TIPOS DE JORNADA LABORALES EN CHILE

Para Torres (2012), la jornada laboral es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato (jornada activa). Asimismo es considerado jornada de trabajo el tiempo que el dependiente está a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables (jornada pasiva).

Seguidamente Espinoza (2015), es indiferente para el concepto de jornada si el trabajador efectivamente trabaja o no trabaja. Estando a disposición del trabajador pero por alguna causa que no le es imputable no puede trabajar igualmente se entiende jornada de trabajo y por ende debe ser pagada y no descontada.

Por otra parte Munita (2014), la jornada laboral es el tiempo en el cual el trabajador está a disposición del empleador con la finalidad de cumplir con la prestación de servicios para la cual ha sido contratado.

Para los investigadores de la presente investigación, luego de estudiar lo planteado por los autores antes mencionados, consideran que los tres autores enfatizan lo que una jornada laboral mencionando que es el tiempo que cada trabajador se pone a disposición del empleador, con la finalidad de cumplir con la prestación de un servicio al cual ha sido contratado y si por

una causa que no le es imputable no puede trabajar igualmente se entiende jornada de trabajo y por ende debe ser pagada y no descontada.

2.1.2.2 ORDINARIA

Para Fuentes (2014), la regla general es la jornada ordinaria de trabajo. Son 45 horas semanales como máximo. No puede distribuirse en más de seis días ni en menos de cinco y no puede excederse de diez horas diarias, para computar la jornada diaria no se incluye la jornada de colación.

Continuando con González (2016) está jornada laboral no debe exceder 45 horas semanales, las cuales no pueden distribuirse en menos de cinco ni en más de seis días, por lo tanto alguien que trabaje 6 días a la semana podrá tener una jornada diaria de trabajo de 7,5 horas. El máximo diario es de diez horas, por lo que en caso de que la jornada se distribuya en forma pareja durante cinco días, la jornada diaria será de 9 horas.

Finalmente para el jurista Contreras (2010) el empleador podrá extender la jornada ordinaria de los dependientes del comercio hasta en dos horas diarias en los períodos inmediatamente anteriores a navidad, fiestas patrias u otras festividades. En este caso las horas que excedan el máximo señalado se pagarán como extraordinarias.

A criterio de los investigadores luego de analizar los autores antes mencionados observan que son conscientes en lo que significa una jornada ordinaria de trabajo, pero consideran que Fuentes da una regla general muy importante la cual establece que la jornada ordinaria de trabajo son 45 horas

semanales como máximo, no puede distribuirse en más de seis días ni en menos de cinco y tampoco puede excederse de diez horas diarias, para computar la jornada diaria no se incluye la jornada de colación.

2.1.2.3 PARCIAL

Para López (2005) es aquella jornada pactada no superior a dos tercios de la jornada ordinaria de trabajo; es decir, 30 horas semanales, o menos. Sin perjuicio de que, con anterioridad, siempre fue posible pactar contractualmente una jornada inferior a la ordinaria, esta modificación legal facultó a las partes para distribuir la jornada en menos de cinco días a la semana.

Por otra parte Rodríguez (2016) la jornada parcial permite el pacto de horas extraordinarias (en caso de existir una necesidad o situación temporal); la jornada diaria debe ser continua y no puede exceder de 10 horas, debiendo interrumpirse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora para la colación; los trabajadores gozan de los demás derechos que contempla el Código del Trabajo para los trabajadores de tiempo completo.

Finalmente para Araya (2016) el trabajador de jornada parcial tendrá los mismos derechos que el de jornada completa, con dos distinciones importantes: tendrá un tope proporcional en lo que se refiere a gratificaciones y la base de cálculo para la indemnización legal podrá determinarse de más de una forma.

Una vez expuesto lo que es una jornada parcial, los investigadores consideran que los tres autores son pertinentes, pero se fija posición con Rodríguez (2016) donde define que la jornada parcial permite el pacto de horas extraordinarias (en caso de existir una necesidad o situación temporal); la jornada diaria debe ser continua y no puede exceder de 10 horas, debiendo interrumpirse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora para la colación; los trabajadores gozan de los demás derechos que contempla el Código del Trabajo para los trabajadores de tiempo completo.

2.1.3 REMUNERACIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN VENEZUELA

Según Camacho (2014, p. 58) es la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la presentación de sus servicios y, entre otros, comprende las comisiones, las primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extras, trabajo nocturno, alimentación y vivienda.

Para Valero (2010), la remuneración laboral es lo que recibe el trabajador por el servicio prestado. Esta será gratificante según el tiempo de horas y horario que el mismo cumpla entre ellos se puede nombrar las comisiones, las primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas

extras, trabajo nocturno, alimentación y vivienda. Excluyendo aquellos que la empresa está obligada a ofrecer al trabajador como son servicios de comedores, uniformes, útiles escolares, becas, reintegro de gastos médicos, farmacéuticos y gastos funerarios.

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, lo define en su artículo 104, rezando textualmente lo siguiente: “Se entiende por salario, la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre pueda evaluarse en moneda de curso legal, que corresponda al trabajador o a la trabajadora por la prestación de su servicio”.

A criterio de las investigadoras el salario pertenece dentro del Derecho del Trabajo al principio de distribución de la riqueza, es decir, a la forma a través de la cual el trabajador o empleado es retribuido luego de su esfuerzo físico o mental mientras presta el servicio personal, por parte del patrono. Asimismo, el salario es irrenunciable, siendo percibido de forma periódica o continua por parte del trabajador, en moneda de curso legal dentro del país, ello como contraprestación a su trabajo y esfuerzo.

2.1.3.2 SALARIO POR TAREA

Al lado de las modalidades anteriormente señaladas, advierte Garaté, (2007, p. 10), que este tipo de salario se paga cuando el trabajador es contratado para realizar una actividad específica, considerando el tiempo que éste podría tardar en ejecutarla y el grado de rendimiento del mismo. Para Ossorio (1987, p. 115), se refiere al salario por tarea, cuando se le asigna al trabajador realizar una

determinada labor, que aún terminada antes de tiempo no implica incremento del salario a percibir, sino más tiempo libre.

Así destaca la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (2012): **“Salario por tarea. Artículo 115:** Se entenderá que el salario ha sido estipulado por tarea, cuando se toma en cuenta la duración del trabajo, pero con la obligación de dar un rendimiento determinado dentro de la jornada.” De lo anterior deducen los investigadores que, el trabajo por tarea es la obligación del trabajador de realizar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada u otro período de tiempo al efecto establecido. Aquí son valorados al momento de la contratación, tanto el tiempo que invertirá el trabajador como los resultados de su labor.

2.1.3.3 SALARIO POR DESTAJO Y COMISIÓN

En consecución a los planteamientos de los distintos salarios, amplía Garaté, (2007, p. 12) que el salario a destajo es un tipo especial de salario cuya característica peculiar es la de ser medido por un resultado o rendimiento que, a su vez mide la cantidad de trabajo elaborada.

Propone la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (2012): **Información sobre salario a destajo y a comisión: Artículo 116:** Cuando el salario se hubiere estipulado por unidad de obra, por pieza, a destajo, por tarea o por comisión, el patrono o patrona deberá hacer constar el modo de calcularlo, en carteles que fijará en forma bien visible en el interior de la entidad de trabajo, y además deberá informar mediante

notificación escrita dirigida a cada uno de los trabajadores y trabajadoras, así como al sindicato respectivo.

Ahora bien, a los efectos de los presentes investigadores, en el salario a destajo el trabajador percibe por cada trabajo realizado el salario acordado de antemano con el patrono, así pues, el salario total a percibir por el trabajador viene dado por el producto del número de tareas ejecutadas o piezas fabricadas por el salario fijado previamente para cada tarea o pieza.

2.1.3.4 SALARIO POR UNIDAD DE OBRA PIEZA O DESTAJO

Para desarrollar este punto, amplía Garaté, (2007, p. 9), el salario por unidad de obra pieza o destajo es la fijación de la cuantía de la retribución se fija en función de la calidad y la cantidad del trabajo es decir, del resultado de la prestación del servicio, independientemente del tiempo invertido en la consecución de tal labor. Igualmente afirma Ossorio (1987, p. 57) que el salario por unidad de obra pieza o destajo es cuando el trabajo se computa de acuerdo al número de unidades producidas.

Señala la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (2012): **Salario por unidad de obra, por pieza o a destajo Artículo 114:** Se entenderá que el salario ha sido estipulado por unidad de obra, por pieza o a destajo, cuando se toma en cuenta la obra realizada por el trabajador o trabajadora, sin usar como medida el tiempo empleado para ejecutarla, una vez que el salario se hubiere estipulado por unidad de obra, por pieza o a destajo, la base del cálculo no podrá ser inferior a la que correspondería para

remunerar por unidad de tiempo la misma labor.

De lo anterior se desprende, a juicio de los investigadores, que el salario por unidad de obra, es aquella remuneración que percibe un trabajador de acuerdo a la cantidad de unidades, obras o labores que ejecute en una jornada, se paga de acuerdo a la cantidad del trabajo que se ha llevado a cabo, es decir, independientemente del tiempo que se ha invertido en la ejecución del mismo.

2.1.3.5 BONO NOCTURNO

En referencia a este punto, Luce (2007, p. 57) expone que el bono tiene su origen como palabra en el latín, y quiere decir en género neutro "una cosa buena", y se refiere a una suma que se le entrega al empleado como concepto diferente a su sueldo, ya sea por alguna fecha u ocasión especial (por ejemplo bono de vacaciones), o por los resultados obtenidos en el trabajo (por ejemplo bono de desempeño). Por su parte, Cabanellas (2006, p. 22) indica que las bonificaciones son un pago que se concede a los trabajadores como consecuencia de circunstancias especiales.

Por su parte, la Ley Orgánica del Trabajo, de las Trabajadoras y los Trabajadores (2012), distingue que La jornada nocturna será pagada con un treinta por ciento de recargo, por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada diurna. Para el cálculo de lo que corresponda al trabajador o trabajadora

por causa del trabajo nocturno, se tomará como base el salario normal devengado durante la jornada respectiva.

De tal manera, para los presentes investigadores, que el bono nocturno se enmarca dentro del sueldo del trabajador y este se calculara de manera que sea el treinta por ciento (30%) sobre el salario que se halla establecido entre e patrono y el trabajador para la jornada diurna. Esto lo ve el legislador desde el punto de vista que los bonos se usan para darle al trabajador bienestar, calidad de vida a su familia, y así mismo, aumentar la productividad y mejorar en general su recurso humano, ya que el trabajador traslada estos beneficios sociales a su entorno familiar y esto le genera un cambio positivo en actitud.

2.1.3.6 PAGO POR HORAS EXTRAS

Ahora bien, el principio de pago por horas extras, es un término ligado directamente a la calidad de vida que debe llevar el trabajador. Hace referencia Martínez (1999, p. 115), que la remuneración salarial y su incremento es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que más directamente ha sido reivindicado por los trabajadores.

Según la Constitución de la OIT (1919) "la garantía de un salario vital adecuado" es uno de los objetivos cuya consecución es más urgente, destaca en relación a este punto, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) (21/10/2016), que si bien no existe una suma universalmente aceptada que defina este tipo de salario, puede ser descrito como un salario

producto de un trabajo a tiempo completo, que permita a las personas tener una vida decente considerada aceptable por la sociedad y que le permita cubrir todas sus necesidades básicas y de su familia.

Así destaca la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (2012): artículo 118 “Las horas extraordinarias serán pagadas con un cincuenta por ciento de recargo, por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada ordinaria. Para el cálculo de lo que corresponda al trabajador o trabajadora por causa de horas extras, se tomará como base el salario normal devengado durante la jornada respectiva.” De tal manera para los presentes investigadores que el pago de horas extraordinarias es por el tiempo en el que el trabajador labore extra a su horario habitual de trabajo, calculándose con un recargo de un 50% de su jornada laboral.

2.1.3.7 PAGO POR DÍA FERIADO Y DESCANSO

A los efectos de esto, Garaté, (2007, p. 16) indica que el pago por días feriados o días de descanso es aquel que recibe el trabajador cuando ha trabajado sus días de descanso o ha trabajado en día feriado, siendo los días feriados los que sean estipulados por el ejecutivo nacional y los días de descanso que son en los que los trabajadores tienen sus días libres por haber trabajado 5 días.

El salario integral, según Ossorio (1987, p. 57), retribuye el trabajo ordinario, las prestaciones, beneficios y en general todos los elementos que tanto las partes como la Ley estipulan.

Así destaca la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (2012): artículo 120 “Cuando un trabajador o una trabajadora preste servicio en día feriado tendrá derecho al salario correspondiente a ese día y además al que le corresponda por razón del trabajo realizado, calculado con recargo del cincuenta por ciento sobre el salario normal.”

Una vez expuesto esto, es necesario indicar, a juicio de los investigadores, que el pago por días feriados y días de descanso, es el salario normal calculado de tal forma que integre todos los conceptos salariales percibidos por el trabajador o trabajadora más correspondiente a ese día trabajado con recargo del 50% de recargo sobre el salario normal del trabajador.

2.1.4 REMUNERACIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN CHILE

Para Ramos (1995, p. 20) afirma que el salario como mero derecho recíproco a la obligación de trabajar puede resultar una equivocación. En otra dimensión, alude dicho autor, que podría entenderse que salario es, simplemente el objeto de una obligación patronal. Esta concepción puede dar lugar a dos problemas: por un lado, no explica la situación que se produce cuando debe cubrirse a pesar de que el trabajador, por causas que le sean imputables al propio trabajador, no labora; y por el otro, esa idea llevaría a concebir al salario como un efecto accesorio no indispensable en la relación de trabajo.

Continúa el mismo Ramos (1995, p. 22) afirmando que el problema en

este concepto, exige un planteamiento riguroso que atenderá a la naturaleza misma de la relación laboral. Esta relación se establece como un vínculo con pretensión permanente que no se actualiza, en sus obligaciones esenciales, sino bajo ciertas condiciones específicas. El patrono y el trabajador tienen ese carácter por la existencia misma de la relación, sin que ello necesariamente implique en un trabajo continuo y una remuneración constante.

Por otro lado, afirma De La Cueva (2003, p. 297) que definido el salario como una compensación o como retribución de los servicios prestados por el trabajador, aquél (el salario), como elemento de la relación de trabajo, goza de ciertas características esenciales, que son las encargadas de definir su naturaleza jurídica, estos son: en primer lugar, la ventaja patrimonial que supone dicho pago; en segundo lugar, el supuesto consistente en que todo pago realizado por el empleador dentro del marco del contrato de trabajo, se presume que posee carácter salarial; y por último, la función alimentaria que posee, condicionado solamente por la existencia de una relación laboral.

De lo expuesto, los investigadores aseveran que, la naturaleza jurídica del salario trae consigo algunas premisas como lo son: que la obligación del pago del mismo (del salario) no es, necesariamente, correlativa a la obligación de prestar el servicio; y que, seguidamente, que siempre que se preste un servicio derivado de una relación laboral, habrá obligación de pagar un salario.

2.1.4.2 SUELDO O SUELDO BASE

Es necesario explicar en este aparte, que el sueldo es empleada como sinónimo de salario, así pues, según Urquijo (1997, p. 58), la remuneración, es el total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios, por lo que muchos autores consideran la remuneración como una contraprestación. Asimismo Pernaut, citado en Urquijo (1997, p. 59), la define económicamente como la remuneración cierta, anticipativa a la producción, periódicamente recibida, establecida sobre una base contractual como debida por el trabajador, pendiente.

Ahora bien, López (2009, p. 180) identifica el sueldo como prestación recibida al trabajador subordinado, por su empleador, en relación sinalagmática con la debida retribución por aquel a éste (prestación del trabajo). El salario, para el jurista es, ante todo, la contraprestación del trabajo subordinado.

Sin embargo, lo remunerativo a los efectos del salario, para los presentes investigadores, es cuando está sujeta a los descuentos de la previsión y la seguridad social. Estas sumas son las que se tienen en cuenta, por ejemplo, para determinar el monto de una indemnización por despido o por un accidente de trabajo.

2.1.4.3 SOBRE SUELDO

En este aparte, define Garaté, (2007, p. 25) que estos obedecen a una

serie conceptos que no son percibidos por el trabajador a cambio de sus servicios, sino, más bien, por la disposición de una ley que obliga al empleador el otorgamiento de los mismos.

Se denominan remunerativos, según Díaz (2002, p. 180) porque están sujeto a los descuentos de la previsión y la seguridad social. Estas sumas son las que se tienen en cuenta, para determinar el monto de una indemnización por despido o por un accidente de trabajo. Por su parte el Código Laboral de Chile (2017, p.44) Artículo 42 literal B “el cual consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo.”

De tal manera, los beneficios del sobre sueldo, para los presentes investigadores, son aquellos que son obligatorios a los efectos de la legislación y tienen una incidencia directa sobre el cálculo de algunas conceptos que debe cancelar el empleador al trabajador; entre estas, se puede destacar, el pago de vacaciones o el cálculo de prestaciones sociales.

2.1.4.4 **COMISIÓN**

En este aparte, define Garaté, (2007, p. 25) que estos obedecen a una serie conceptos que no son percibidos por el trabajador a cambio de sus servicios, sino, más bien, por la disposición de una ley que obliga al empleador el otorgamiento de los mismos.

Se denominan remunerativos, según Díaz (2002, p. 180) porque están sujeto a los descuentos de la previsión y la seguridad social. Estas sumas son las que se tienen en cuenta, para determinar el monto de una

indemnización por despido o por un accidente de trabajo.

Por su parte el Código Laboral de Chile (2017, p.44) Artículo 42 literal C “comisión, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador”

De tal manera, los beneficios remunerativos, para los presentes investigadores, son aquellos que son obligatorios a los efectos de la legislación y tienen una incidencia directa sobre el cálculo de algunos conceptos que debe cancelar el empleador al trabajador; entre estas, se puede destacar, el pago de vacaciones o el cálculo de prestaciones sociales.

2.1.4.5 PARTICIPACIÓN

En este sentido, indica el Diccionario de la Real Academia Española (2012), que beneficio proviene del latín participación, por lo que un beneficio es un bien que se hace o se recibe.

Ahora bien, afirma Chiavenato (2002, p. 67) que cada organización define sus planes de beneficios para atender las necesidades de sus trabajadores. Generalmente, el plan de beneficios está compuesto de un paquete adecuado al perfil de los trabajadores y de sus actividades.

Seguidamente el término incidencia es definido por el Diccionario de la Real Academia Española (2012) en Chile, como la Influencia de determinada cosa en un asunto o efecto que causa en él. Por su parte Strauss y Sayles (1981, p. 160) indican que el salario, es toda retribución que

percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo, es decir, la remuneración por una actividad productiva.

Seguidamente, se puede afirmar según los presentes investigadores, que al referirse a las modalidades de beneficios laborales con incidencia salarial, son las gracias ofrecidas a los empleados que tratan de satisfacer varios objetivos individuales, económicos, sociales, con el objeto de proporcionándole una vida personal, familiar y laboral más tranquila y productiva, para que cada persona se pueda desligar de las preocupaciones diarias, concentrándose en las actividades laborales. Existen beneficios laborales según la legislación venezolana que son de carácter remunerativo, y otros que no lo son.

2.1.4.6 GRATIFICACIÓN

Ahora bien, el principio de salario digno, es un término ligado directamente a la calidad de vida que debe llevar el trabajador. Hace referencia Martínez (1999, p. 115), que la remuneración salarial y su incremento es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que más directamente ha sido reivindicado por los trabajadores. La Organización Internacional del Trabajo (1919) ha luchado constantemente por establecer normas que garanticen y protejan el derecho de los trabajadores a percibir un salario justo. Según la Constitución de la OIT (1919) "la garantía de un salario vital adecuado" es uno de los objetivos cuya consecución es más urgente.

Por su parte el Código Laboral de Chile (2017, p.44) Artículo 42 literal E “gratificación, que corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador”

Se puede afirmar según los presentes investigadores, que este concepto de gratificación es parte del sueldo del trabajador en donde se refleja las utilidades del trabajador por el trabajo realizado durante su jornada de trabajo.

3 SISTEMA DE CATEGORÍAS

3.1 DEFINICIÓN NOMINAL

Jornada laboral entre la legislación de Venezuela y la legislación de Chile.

3.2 DEFINICIÓN CONCEPTUAL

Antúnez (2012) Considera que la jornada laboral es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo para el cual fue contratado, expresado en horas, días, semanas o meses por lo tanto es una de las disposiciones fundamentales debido a que de este término se determinara el salario que se fija en el contrato. Por esto se determina que la jornada laboral es el tiempo utilizado en una actividad por un determinado tiempo, así que al cumplir con estos requisitos si cumplirá con la obligación de un salario.

3.3 DEFINICIÓN OPERACIONAL

Para los investigadores la jornada laboral es aquella que está constituida por el número de horas obligatorias que el trabajador tiene que cubrir en un plazo determinado, teniendo en cuenta que la responsabilidad de fijar la jornada laboral recae tanto en el trabajador como el patrón, pues esta obligación nacerá de un acuerdo de voluntades que se materializará en la especificación en el contrato de trabajo, teniendo en cuenta que está prohibido exceder los límites señalados por las leyes laborales.

**CUADRO 1
OPERACIONALIZACIÓN DE LA CATEGORÍA**

OBJETIVO GENERAL: Analizar comparativamente la jornada laboral entre la legislación de Venezuela y la legislación de Chile			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CATEGORÍA	SUB CATEGORÍAS	UNIDADES DE ANÁLISIS
Analizar los tipos de jornadas laborales en Venezuela	Jornada laboral entre la legislación de Venezuela y la legislación de Chile	Tipos de jornadas laborales en Venezuela	Diurna Nocturna Mixta Parcial Especial o convenida Jornada de trabajo continúa Jornada de los adolescentes
Analizar los tipos de jornadas laborales en Chile		Tipos de jornadas laborales en Chile	Ordinaria Parcial
Analizar la remuneración de la jornada laboral en Venezuela		Remuneración de la jornada laboral en Venezuela	Salario por tarea Salario por destajo y comisión Salario por unidad de obra pieza o destajo Bono nocturno Pago por horas extras Pago por día feriado y descanso
Analizar la remuneración de la jornada laboral en Chile		Remuneración de la jornada laboral en Chile	Sueldo o sueldo base Sobre sueldo Comisión Participación Gratificación

FUENTE: Alaña, Araujo, Cedeño y Suárez (2017)