



LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
EN SU NOMBRE  
**EL TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA**

Ponencia del Magistrado Dr. **ELIAS RUBEN BITTAR ESCALONA**

Mediante escrito presentado en fecha 10 de febrero de 2015, ante la Secretaría de esta Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, la entidad de trabajo sociedad mercantil **CVG INDUSTRIA VENEZOLANA DE ALUMINIO C.A. (CVG VENALUM)**, debidamente inscrita en el “*Registro Mercantil de la Circunscripción Judicial del Distrito Federal y Estado Miranda, en fecha 31 de Agosto de 1973, bajo el No. 10, Tomo 116-A, modificados sus estatutos sociales en varias oportunidades, siendo los últimos inscritos en el Registro Mercantil Primero de la Circunscripción Judicial del Estado Bolívar, con sede en Puerto Ordaz, en fecha 24 de agosto de 2004, bajo el No. 33, Tomo 36-A*”, representada judicialmente por los abogados Jennie Mariany Jansen, Carlos Malaver Tossut, Osiris Rojas Rivas, Carolina Rodríguez Puchete, Adriana Rodríguez Bravo, Katiuska Valor Sequea, Vanessa Ward González, María Alejandra Sánchez Corona, Delia D’Auria Villalta, Christiam Eduardo Rondón Axt, Rossely Belén Martínez Molina y Sonneira de los Ángeles Ríos Rivas, inscritos en el Instituto de Previsión Social del Abogado (INPREABOGADO) bajo los números 45.351, 20.149, 58.824, 76.850, 106.551, 93.521, 118.419, 75.157, 118.206, 126.911, 169.509 y 187.862, respectivamente, interpuso recurso de interpretación del artículo 176 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

Recibido el recurso, se dio cuenta en Sala en fecha 16 de marzo de 2015, se designó ponente a la Magistrada Dra. Mónica Gioconda Misticchio Tortorella.

En fecha 23 de diciembre de 2015, la Asamblea Nacional, en ejercicio de las atribuciones que le confiere el artículo 264 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en concordancia con los artículos 8 y 38 de la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia, designó como Magistrado Principal de esta Sala de Casación Social al Dr. Jesús Manuel Jiménez Alfonzo, quien tomó posesión del cargo en la misma fecha.

En fecha 24 de febrero de 2017, en virtud de la designación de la nueva directiva de este Alto Tribunal en sesión de Sala Plena, se reconstituyó esta Sala de Casación Social, quedando conformada en el siguiente orden: Presidenta, Magistrada Dra. Marjorie Calderón Guerrero; Vicepresidente, Magistrado Dr. Jesús Manuel Jiménez Alfonzo; Magistrado Dr. Edgar Gavidia Rodríguez; Magistrada Dra. Mónica Gioconda Misticchio Tortorella y Magistrado Dr. Danilo Antonio Mojica Monsalvo.

En fecha 30 de enero de 2019, en sesión de Sala Plena se ratificó la directiva de este Alto Tribunal, así como la conformación de la Sala de Casación Social.

El 9 de febrero de 2021, en virtud de la designación de la nueva directiva de este Alto Tribunal en sesión de Sala Plena del 5 de ese mismo mes y año, se reconstituyó esta Sala de Casación Social, quedando conformada en el siguiente orden: Presidente, Magistrado Dr. Edgar Gavidia Rodríguez, Vicepresidente, Magistrado Dr. Jesús Manuel Jiménez Alfonzo, Magistradas Dra. Marjorie Calderón Guerrero, Dra. Mónica Gioconda Misticchio Tortorella y, Magistrado Dr. Danilo Antonio Mojica Monsalvo.

Mediante decisión número 0271 de fecha 8 de diciembre de 2021, esta Sala de Casación Social declaró:

**PRIMERO:** Que es **COMPETENTE** para conocer del recurso de interpretación del artículo 176 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (...); **SEGUNDO:** **ADMISIBLE** el presente recurso de interpretación; **TERCERO:** **SE ORDENA** las notificaciones del ciudadano Procurador General de la República, del Presidente de la Asamblea Nacional, del Fiscal General de la República, del Ministro del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social y del Defensor del Pueblo, a los fines de que en un lapso no mayor de veinte (20) días hábiles, contados a partir de la constancia en autos de la última de las notificaciones ordenadas, emitan opinión no vinculante en el presente asunto (...). [Resaltado del original].

Por cuanto el 27 de abril de 2022, tomaron posesión en sus cargos los Magistrados Dr. Edgar Gavidia Rodríguez, Dr. Carlos Alexis Castillo Ascanio y el Dr. Elías Rubén Bittar Escalona; designados el 26 de abril de 2022, por la Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela; se reconstituyó la Sala de Casación Social quedando conformada de la siguiente manera: Presidente, Magistrado Dr. Edgar Gavidia Rodríguez; Vicepresidente, Magistrado Dr. Carlos Alexis Castillo Ascanio; Magistrado Dr. Elías Rubén Bittar Escalona.

En fecha 11 de mayo de 2022, se reasignó la ponencia al Magistrado Dr. Elías Rubén Bittar Escalona, quien con tal carácter suscribe el presente fallo, y siendo la oportunidad para decidir lo hace, previas las siguientes consideraciones:

## I

### DEL RECURSO DE INTERPRETACIÓN PROPUESTO

La parte recurrente señala textualmente en su escrito, lo que se transcribe a continuación:

(...) Sección I. El objeto del presente recurso: la interpretación del artículo 176 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras.

**a) La vinculación del trabajo efectuado y el día adicional de descanso que receipta el artículo 176 LOTTT.**

(...*Omissis*...)

(...) Se trata de un régimen excepcional que sólo encuentra existencia en el caso los horarios de trabajo continuo como es el caso de mi representada. (...).

(...*Omissis*...)

**b) La libertad del trabajador de programar en una oportunidad distinta –además de las vacaciones– el día adicional de disfrute.**

(...) El carácter fundamentador de la dignidad se descubre como dato que trasciende a la normas laborales y promete ser el suelo de arraigo para la interpretación laboral.

(...*Omissis*...)

(...) la concepción de negar la participación del trabajador en disponer del tiempo adicional que devenga al prestar efectivamente sus servicios en la jornada de seis (6) días supone reducir a la persona del trabajador a un mero factor de producción, a una cosa productiva y negar en la misma medida su libertad para desplegar su propia personalidad del modo que estime más conveniente. Tal concepción según la cual la norma significa una interdicción para el trabajador de participar, escoger y disponer de una oportunidad o modo distinto [en otra oportunidad distinta, además de las vacaciones como señala el artículo 176 LOTTT en otras oportunidades con arreglo a los intereses de su núcleo familiar: viajes, motivos de estudios, participación en actividades comunitarias y cualesquiera que le sean de su interés programando períodos de descanso como más le convenga] significaría DEVALUAR A LA PERSONA DEL TRABAJADOR A UNA MERA FUERZA DE TRABAJO, RESULTADO INCOMPATIBLE CON LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES QUE ENUNCIA EL DISPOSITIVO TÉCNICO DEL ARTÍCULO 3º DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA Y A LOS PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO DEL TRABAJO

CONTEMPLADOS EN EL ARTÍCULO 18 DE LA LOTTT, bases del ordenamiento jurídico laboral que sirven de guía al juez o a los intérpretes de esas disposiciones para realizar, justicia (...) (Sic). [Resaltado del original].

Finalmente, sostuvo en la “*Sección II. Delimitación del objeto del presente recurso*”, lo siguiente:

1.– La interacción del dispositivo objeto del presente recurso y los principios rectores que recepta la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras es un hecho cargado de consecuencias. Sin embargo, delimitamos expresamente el presente recurso al pronunciamiento –en qué consiste– sobre dos aspectos relevantes en la organización, planificación y ejecución del trabajo continuo por turnos de trabajo de mi representada.

**a) La vinculación del trabajo efectuado y el día adicional de descanso que recepta el artículo 176 LOTTT.**

**b) La libertad del trabajador de programar en una oportunidad distinta – además de las vacaciones– el día adicional de disfrute.**

(...) El primer aspecto de la interpretación solicitada y que respecta al punto a) anterior, solicitamos respetuosamente a la Sala determine su interpretación correcta, es decir si de acuerdo a la preceptiva objeto del presente recurso corresponde el disfrute del día adicional [y su pago] sólo en los casos que *efectivamente* se preste servicios el sexto día.

(...) El segundo aspecto de la interpretación solicitada y que respecta al punto b) anterior, determine la respetable Sala si la preceptiva objeto del presente recurso fija un principio y no una restricción. En tal sentido, determine si el trabajador tiene la libertad de programar, escoger y decidir: 1. fraccionando sus vacaciones, en la cual un período corresponde al de sus vacaciones legales o contractualmente prevista y un segundo periodo que agrupe los días adicionales que viene acumulando al trabajar efectivamente jornada de seis (6) días. 2. En su caso, determine la consecuencia correcta de tal interpretación: a) determinar [si corresponde computarlos por días hábiles o continuos.] b) Determinar si el salario a cancelar por ese día adicional corresponde al régimen de vacaciones o al régimen de descanso, es decir, si el pago del día adicional debe efectuarse conforme al régimen salarial pactado en la comunidad de trabajo para el pago de vacaciones o conforme al salario normal de la semana (nómina diaria) o del mes

(nómina mensual) de la oportunidad de su causación o del disfrute.  
(Sic). [Resaltado del original].

## II

### **OPINIÓN DEL MINISTERIO PÚBLICO**

Cursa inserto a los folios 261 al 266 del expediente, Informe presentado por la Fiscal Tercera del Ministerio Público, con competencia para actuar ante la Sala Plena, las Salas de Casación y Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, abogada Marina Ojeda Briceño, inscrita en el INPREABOGADO número 21.214, quien emitió opinión en nombre del referido ente, en los términos que se transcriben a continuación:

(...) la historia demuestra que la evolución del individuo es producto de los cambios sociales, políticos y económicos que ha tenido el avance de la humanidad desde la revolución industrial hasta la actualidad, siendo una realidad como el trabajador es considerado un factor protagónico en la producción superando aquella oscura etapa de la invisibilización, reconociéndose entonces como un sujeto de derechos acreedor de protección social.

Es importante resaltar que ha existido un dinamismo total y notorio en cuanto a las luchas laborales se refiere y que con el transcurrir del tiempo las necesidades también han cambiado, no obstante no se ha perdido la esencia ni el norte de dicho combate, sino que se ha profundizado en la reivindicación y la progresividad de los derechos laborales de la clase trabajadora, en pro de garantizar los valores inherentes a los derechos humanos y a ofrecer mayores beneficios para el disfrute de una vida digna. En hilo de lo anterior, se puede aseverar que en las últimas dos décadas no ha sido necesaria la lucha tenaz por parte del componente laboral destinadas a obtener reivindicaciones sociales, y por ende, salariales, toda vez que desde el poder ejecutivo se ha ejercido una tutela protectora del ámbito humano y garantista de la inclusión social destinada a reconocer al individuo como sujeto activo de derechos, empleando para ello mecanismos con bases legales, destinado a sortear las vicisitudes o causas externas tendentes a desmejorar las condiciones de vida. En consecuencia resultaría abiertamente inconstitucional, deformar el contenido y desarticular la intención teleológica de la norma, siendo contraproducente establecer límites que delimiten el ámbito y aplicación de la ley, toda vez que en el texto constitucional se

establece una interpretación progresiva, máxime cuando estamos en una sociedad en construcción, de justicia y de derecho, con el debido respeto de una participación protagónica en todos los aspectos del convivir diario.

(...*Omissis*...)

(...) señala la Sala Constitucional de éste máximo Tribunal, que ninguna de las Salas debe convertirse en una especie de institución de consulta jurídica privada, esto a expensas de la celeridad en la resolución de los casos que si plantean una problemática jurisdiccional. Se convertiría entonces en un órgano de consulta cada vez que un profesional del derecho tenga dudas acerca del sentido, alcance e inteligencia de una norma, pretendiendo se adelante un determinado criterio para la solución de un caso en particular, lo cual generaría cierta rigidez de un texto normativo, lo cual atentaría contra los principios de una sociedad en evolución, con preservación de la progresividad de los derechos humanos, máxime cuando se trata de una sociedad participativa, protagónica y garante de los derechos humanos, en consideración a los escalones siempre ascendentes los cuales el legislador va subiendo dinamicamente para ofrecer siempre mejores condiciones sociales a los habitantes del territorio nacional.

Con ocasión de darle continuidad al análisis del recurso de interpretación incoado por la parte accionante, esta Representación Fiscal procede a indicar que dicha Interpretación del artículo 176 de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras, debe estar enmarcada en un ámbito de aplicabilidad extensiva en pro de garantizar los derechos progresivos de los trabajadores de la CVG INDUSTRIA VENEZOLANA DE ALUMINIO C.A. (CVG VENALUM), y en tal sentido aplicar en un sentido amplio y uniforme con la dinámica normativa que preserve los derechos sociales y económicos de su componente laboral, toda vez que la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras, detenta una marcada influencia ius naturalista, al consagrar la enunciación de los derechos y contenidas en su texto, reconociendo otros derechos humanos inherentes al desarrollo de la personalidad. (Sic). [Resaltado del original].

### III

## **DEL CRITERIO DE LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO**

Por su parte, corre inserto a los folios 269 al 274 del expediente, Informe contentivo de la opinión pública emitida por la Defensoría del Pueblo, presentado por las abogadas, Odilia Gómez, Lucelia Castellanos, Rosa Sánchez y Minerva Elizabeth Suarez, inscritas en el INPREABOGADO bajo los números 63.852, 145.484, 95.923 y 246.754, consecutivamente, actuando como Directora General de Servicios Jurídicos, Directora de Recursos Judiciales, Directora de Orientación y Seguimientos Judiciales y Defensora III adscrita a la Dirección General de Servicios Jurídicos, respectivamente, bajo la representación del Defensor del Pueblo de la República Bolivariana de Venezuela, ciudadano Alfredo Ruíz Ángulo, quienes adujeron lo siguiente:

(...) debemos hacer mención a la Exposición de Motivos de la LOTT, de 2012, la cual establece que se disminuye la jornada diurna a un máximo semanal de 40 horas, con dos días continuos de descanso a la semana. Mantiene la jornada nocturna en un máximo de 35 horas a la semana fijado desde 1999 por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y, en consecuencia, se fija la jornada mixta, en el punto medio de 37 horas y media semanales. Conviene que en las entidades de trabajo continuo, se establece una jornada máxima semanal de 42 horas, compensadas con un día adicional de vacaciones por cada cuatro semanas laboradas. Además, fija en media hora el tiempo mínimo de descanso dentro de la jornada de las entidades de trabajo continuo. Finalmente, se amplía el pago del bono vacacional a 15 días, más un día adicional por año, hasta un máximo de 30 días.

(...*Omissis*...)

### **DE LA INTERPRETACIÓN**

(...) Del análisis estricto del texto de la ley y del Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, sobre el Tiempo de Trabajo, la Defensoría del Pueblo considera que el contenido tanto del artículo 176 como del artículo 13 del Reglamento, son claros al establecer que '...corresponde el disfrute del día adicional *sólo* en los casos que efectivamente se preste servicios el sexto día...', el descanso se establece para el trabajador o trabajadora que haya trabajado seis días continuos, si el trabajador o trabajadora ha trabajado sólo cinco días, tendrá su beneficio distinto al que efectivamente trabaja de manera continua seis días, y así se debe



entender, aún cuando pertenezca a un mismo grupo o equipo de trabajo.

En este sentido, La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, y sus normas se crea para garantizar beneficios y derechos a las personas que hacen efectivo el trabajo para quienes los prestan. Si el trabajador o la trabajadora no prestan el servicio efectivo o se encuentra de vacaciones o permiso, no podrá hacerse acreedor de ese beneficio creado para recompensar el trabajo extra del trabajador o trabajadora (...).

(...*Omissis*...)

De acuerdo a la exposición de motivos de la ley el día adicional de vacaciones por cada cuatro semanas laboradas, por lo que podría entenderse que debe disfrutarse en el periodo vacacional siguiente. Ahora bien, si para la empresa, no representa una interrupción del trabajo, ni un daño a la producción del país o la empresa, siempre se podrá acordar entre las partes el disfrute de esos días adicionales en épocas distintas a las de las vacaciones, en concordancia con el deseo y beneficio del trabajador o trabajadora.

(...*Omissis*...)

Partiendo de la interpretación más favorable al trabajador y la trabajadora, la Defensoría del Pueblo considera oportuno que se disfrute en días hábiles y sea pagado de acuerdo al salario en la oportunidad de su disfrute.

En virtud de lo anterior, esta Representación Defensorial, considera que si bien es cierto que la norma legal objeto de interpretación tiene como finalidad la protección de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras, en los casos en los cuales la empresa no pueda parar la producción, pues es indispensable para el desarrollo de la economía del país y donde las maquinarias se dañarían ocasionando perjuicios considerables no sólo a la empresa sino al desarrollo de la nación, se debe mantener el trabajo por turnos respetando el disfrute del día adicional para el trabajador y la trabajadora durante el periodo vacacional o si fuese de mutuo acuerdo de las partes, en otro momento pero dentro de un periodo no mayor a doce (12) meses.

(...) se concluye que teniendo en consideración el *principio In dubio pro operario*, el cual significa que 'en caso de duda, se decide a favor del trabajador o la trabajadora', reconociendo el derecho al descanso semanal, las vacaciones y limitaciones de horario trabajado, la opinión de la Defensoría del Pueblo se basa en el principio de irrenunciabilidad de los derechos y en el acuerdo que pueda existir entre los trabajadores y trabajadoras con el patrono, si las partes se ponen de acuerdo en la forma de disfrutar el día

adicional que debe tener el trabajador que trabaja seis días a la semana, [sin que este afecte el desarrollo de la actividad que desempeña la empresa,] en este caso la CVG Venalum, podrá acordar si el disfrute se realiza en el periodo vacacional del año trabajado que corresponda o si el trabajador o trabajadora podrá, de mutuo acuerdo con su empleador disfrutar de ese día en otro momento del año, o así lo establezca el contrato colectivo, siempre y cuando no sea contrario a la normas constitucionales y legales. (Sic). (...). [Resaltado del original].

Se deja constancia que en fecha 8 de febrero de 2022, se ordenó la notificación de la Asamblea Nacional de Venezuela, el Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo y la Procuraduría General de la República, con la finalidad de que emitieran la opinión respectiva al caso de autos, siendo notificados la Asamblea Nacional de Venezuela y el Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo el 17 de febrero de 2022 y la Procuraduría General de la República el 23 de marzo del referido año, sin que hasta la fecha se haya recibido en esta Sala de Casación Social respuesta alguna de parte de los referidos entes.

#### IV

### **MOTIVACIONES PARA DECIDIR**

Establecidas *supra* las premisas argumentales, esta Sala de Casación Social pasa a pronunciarse sobre del mérito del asunto, no sin antes hacer algunas precisiones jurídicas que resultan sustancialmente oportunas, por encontrarse estrechamente vinculadas con la misión jurisdiccional que le ha sido encomendada, y que considera fundamentales para la determinación de las proposiciones formuladas.

Partiendo de la definición más simplista “interpretar”, en el ámbito del derecho, connota un ejercicio intelectual dirigido a perfilar el alcance, la extensión, el sentido o el significado de cualquier norma jurídica, bien sea ésta general y abstracta, o particular y concreta.

Aproximados a una conceptualización más especializada, en el “Manual de Derecho Civil y Comercial”. (Tomo I. Ediciones Jurídicas Europa-América. Primera Edición en español, 1954. Buenos Aires, Argentina. Página 95), se definió la interpretación de la ley como la investigación y la penetración del sentido y del alcance efectivo de la norma (o sea, de la voluntad de la misma), esto es, ‘la atribución de un significado’ a la norma para medir su extensión precisa y la posibilidad de aplicación a la determinada relación social a regular.

Por su parte, el “Manual de Filosofía del Derecho”, (Editorial Astrea. Primera Edición, 1979. Buenos Aires, Argentina. Pág. 289) indicó que hasta antes del jurista Hans Kelsen, se tenía la idea, según toda teoría de la interpretación, que para todo caso existía la solución correcta, por lo que la interpretación requería sólo de encontrar el método adecuado para dilucidarla, y que Kelsen, a través de la teoría del ordenamiento jurídico, veía la interpretación como un problema de voluntad, mucho más que de cognición, y que concebía la norma como un marco de posibilidades con varios contenidos jurídicos potenciales y aplicables todos ellos como posibles; un marco, abierto o no, de posibilidades, pero siempre jurídicamente viables todas ellas, y que la determinación de la solución correcta (elegida), en ningún caso pertenecía a la teoría del derecho, sino a la política jurídica.

Consustanciados con la labor hermenéutica encomendada en esta oportunidad a esta Sala de Casación Social, debe tenerse muy en cuenta que las normas jurídicas no son

preceptos desvinculados, sino que corresponden o se correlacionan con todo el sistema normativo positivo y, por ende, estando dentro de su conformación estructural, no les está dado desentonar o entrar en discordancia con el resto del ordenamiento jurídico, en el entendido que una cabal interpretación debe ser efectuado bajo los principios sistemáticos del orden jurídico a que pertenecen.

El resultado interpretativo -sostiene el “Tratado de Derecho Procesal Civil”. (Volumen III. Editora Jurídica Grijley. 1ª Edición, marzo 2004. Lima, Perú.)-, está dado por la conexión existente entre todas las normas del ordenamiento jurídico, cuya base ideológica fundamentalmente se debe encontrar en la Constitución.

En franca sintonía con lo anterior, ha sostenido el profesor de la Universidad del Zulia, Ronald Chacín Fuenmayor en su trabajo intitulado “*Sobre algunos aspectos fundamentales de la interpretación constitucional: enfoques o métodos interpretativos*”, que la comprensión e interpretación del texto supremo marca la pauta en la evolución de todo ordenamiento jurídico a los fines de la preservación del Estado de Derecho, y que la actividad interpretativa constituye un proceso de vital importancia en el desenvolvimiento del mismo que permite su realización práctica, es decir, la aplicación de la norma jurídica general a la experiencia real y concreta.

Para el libro de “Derechos Humanos, Estado de Derecho y Constitución”. (Editorial Tecnos. Madrid, 1995) el método interpretativo presupone que el ordenamiento jurídico debe ser considerado como un sistema coherente en el contenido de las diversas normas que lo integran y dotado de unidad orgánica y finalista.

De igual manera, este autor considera a la Carta Magna, como un instrumento cuya flexibilidad y generalidad le permite adaptarse a todos los tiempos y circunstancias, por lo cual debe interpretarse teniendo en cuenta no solamente las condiciones sociales,

económicas y políticas al momento de su sanción, sino también las condiciones que existen al tiempo de su aplicación, como consecuencia de la evolución, transformación, y por ende, del progreso de la sociedad, es decir, que además de la cualidad de permanencia que debe ser inmanente a la Constitución, ésta debe ser al mismo tiempo flexible, capaz de recibir a través de la interpretación, la influencia de las ideas, de las fuerzas, de las tendencias que señalan el nuevo sentido de la vida, en un proceso en constante movimiento, sin que esto implique comprometer o desnaturalizar los propósitos y limitaciones y, en general, el espíritu de la ley fundamental.

Es oportuno en este sentido citar, un resumen de los fundamentos expuestos por la Sala Constitucional de este alto Tribunal en la decisión número 2.855 del 20 de noviembre de 2002, sustentados en el esquema del máximo texto, que proclama al Estado como democrático y social de derecho y de justicia, e invita a la comprensión y aplicación de sus instituciones en atención a la realización de dicho valor, ofreciendo solución a los conflictos desde esta perspectiva, con abandono de cualquier tesis que postule el desconocimiento de la justicia sobre la base de una equivocada interpretación del Derecho.

Deja establecido también esta decisión, que para que el texto de una determinada disposición normativa se encuentre, en efecto, conforme a la Constitución, es necesario que se le interprete de una determinada manera. Es lo que se conoce como el principio hermenéutico *favor constitutione*, conforme al cual, cuando surjan dudas acerca de la incompatibilidad de un dispositivo legal con la Constitución o se intuya la existencia de un conflicto normativo, el operador jurídico debe proceder a la interpretación de aquél, en el sentido que se adecue al texto constitucional, logrando la armonía del sistema a través de su labor exegética sin permitir su nulidad; no se trata de erigirse en “*legislador negativo*”, lo importante es asumir una interpretación de acuerdo con los principios y valores que la Constitución consagra.

En desarrollo de esta idea, indica igualmente este fallo, que el esfuerzo interpretativo encuentra su justificación en la necesidad de armonizar el texto legal con el constitucional; de manera que, entre diversas posibilidades hermenéuticas, debe elegirse aquella interpretación acorde con el máximo texto normativo.

El método interpretativo sistemático y armónico al cual se ha hecho referencia *supra*, enseña que, la dirección o sendero a transitar por el intérprete cuando pretende escudriñar el alcance, comprensión e inteligencia de una norma jurídica debe ser acompasado con los principios y normas constitucionales, y será el utilizado por esta Sala para “acoplar” la intención legislativa de la normativa actual de la excepción de jornada de trabajo, y adecuarla a los principios contenidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, y dar respuesta así a los requerimientos planteados.

Sentado lo anterior, de seguidas, pasa esta Sala de Casación Social a determinar el alcance e interpretación con base al carácter progresista, reivindicador y de avanzada connaturales de los principios orientadores de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, que debe conferírsele igualmente a la norma sometida a su consideración a través del presente recurso, con relación a la solicitud de interpretación [del artículo 176 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras,] haciéndose algunas precisiones reveladoras del contexto situacional, y así establecer la orientación que debe dársele a las aparentes incertidumbres y/o contradicciones existentes dentro del sistema jurídico normativo laboral, del modo siguiente:

Las normas sustantivas y adjetivas que regulan el Derecho del Trabajo son de eminente orden público y como consecuencia de ello su aplicación no puede ser relajada por la voluntad de los particulares, pues a juicio del legislador su consagración está dirigida a proteger la circunstancia contingente en la que se encuentra una persona, el trabajador,

frente a otra, el patrono, vinculados por una relación de manifiesta desigualdad económica; en este sentido, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en sus artículos 86 al 97 consagran los principios primarios o rectores en esta materia laboral, siendo que la Constitución estipula, en particular, la obligación del Estado de garantizar la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio de los derechos del trabajo y considera el trabajo como un hecho social protegido por el Estado y regido por los principios de: intangibilidad, progresividad, primacía de la realidad, irrenunciabilidad, *indubio pro operario*, entre otros.

En cuanto a las normas de rango legal, las disposiciones fundamentales previstas en los artículos 3, 10 y 15, de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras ratifican el carácter irrenunciable de las normas dictadas en protección de los trabajadores y la obligatoria sujeción de cualquier relación de prestación de servicios personales a las normas contenidas en dicho texto legal, cualquiera que fuere la forma que adopte, salvo las *excepciones* establecidas en el texto de la propia ley. El reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, contiene los siguientes principios de indudable utilidad: el principio de la norma más favorable (*principio de favor*) y el principio de la conservación de la condición laboral más favorable (artículo 8 del Reglamento de la L.O.T.). También es necesario referir que la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras es imperativa al expresar que en caso de conflicto de leyes, prevalecerán las normas del Trabajo, sustantivas o de procedimiento y si hubiere dudas en la aplicación de varias normas vigentes, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador en su integridad, de conformidad con lo estatuido en el artículo 18 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, norma ésta fundamental dentro de la especialidad del Derecho del Trabajo.

Por su parte, esta Sala observa que en la Exposición de Motivos de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 6.076, Extraordinario, del 7 de mayo de 2012, en

la parte correspondiente al Título III, antepenúltimo párrafo, se estableció lo siguiente: “*En las entidades de trabajo continuo, se establece una jornada máxima semanal de 42 horas, compensadas con un día adicional de vacaciones por cada cuatro semanas laboradas*”; supuesto que fue normado por el legislador laboral, en el artículo 176 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras; cuya interpretación se solicita, que prevé lo siguiente:

**Artículo 176.-** Cuando el trabajo sea continuo y se efectúe por turnos, su duración podrá exceder de los límites diarios y semanales siempre que el total de horas trabajadas por cada trabajador o trabajadora en un período de ocho semanas, no exceda en promedio el límite de cuarenta y dos horas semanales. Las semanas que contemplen seis días de trabajo deberán ser compensadas con un día adicional de disfrute en el período vacacional correspondiente a ese año, con pago de salario y sin incidencia en el bono vacacional.

De lo anterior, considera la Sala que cuando la norma indica un trabajo *continuo y por turnos*, se refiere a aquellas empresas que en virtud de la labor desempeñada, no pueden paralizar la misma, teniendo actividad las veinticuatro (24) horas del día, los siete (7) días de la semana, lo que conlleva a que sus trabajadores laboren por turnos que pueden exceder los límites de la jornada de trabajo habitual.

Consustanciado con la norma *ut supra* transcrita, interpreta esta Sala, que el artículo 176 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras constituye una *excepción* a la disposición de la jornada de trabajo contenida en el artículo 173 *eiusdem*, que establece que la jornada de trabajo no puede exceder de cinco (5) días a la semana, teniendo el trabajador derecho a dos (2) días de descanso continuos y remunerado, estableciendo un límite máximo de labor de cuarenta (40) horas semanales.

En este sentido, importa destacar que la referida *excepción* contenida en el artículo 176 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, permite que un trabajador exceda los límites diarios y semanales, pudiendo laborar seis (6) días en una semana, siempre que en un período de ocho (8) semanas no se exceda de cuarenta y dos (42) horas de trabajo semanales, debiendo compensar ese día de descanso no disfrutado, es decir, ese sexto (6°) día laborado, **en el período vacacional correspondiente a ese año**, otorgándole



un día por cada semana que labore seis (6) días, es decir, cada día adicional será incorporado dentro del lapso vacacional.

Asimismo, observa la Sala con relación a la *excepción* de la jornada de trabajo, que igualmente la disposición prevista en el artículo 176 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, debe concatenarse con las normas establecidas en los artículos 7 y 13 del Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, sobre el tiempo de trabajo, que contemplan las reglas de trabajo cuando sean de forma continua y por turnos; expresando la primera disposición, que en aquellos casos en donde la labor sea continua y por turnos, *i*) la jornada diaria no debe de exceder de doce (12) horas de trabajo, incluyendo el tiempo de descanso y alimentación de cada trabajador; *ii*) el trabajador tiene derecho al disfrute mínimo de un (1) día de descanso por cada siete (7) laborados; *iii*) el total de horas laboradas en el lapso de ocho (8) semanas no podrá exceder del límite de las cuarenta y dos (42) horas previstas en el artículo 176 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras; y, *iv*) las semanas en que el trabajador labore seis (6) días continuos, serán compensadas con un (1) día adicional de disfrute en su período vacacional de ese año, con pago de salario, sin incidencia en el bono vacacional.

Por su parte, el artículo 13 del referido Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, sobre el tiempo de trabajo, expresa que, con fundamento en lo previsto en el artículo 176 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en aquellas entidades de trabajo en que se labore con horarios continuos y por turnos, *i*) los trabajadores podrán fijar días de descanso distintos al domingo, sin la obligación de que sean continuos; y *ii*) cuando en la semana se fije un solo día de descanso, deberá ser compensado con un día adicional de disfrute en el período vacacional correspondiente a ese año, con pago de salario y sin incidencia en el bono vacacional.

Por lo tanto, cuando el trabajador preste efectivamente servicios en una semana con un turno de seis (6) días continuos, deberá ser compensado con un (1) día adicional de disfrute en el período vacacional, con pago de salario y sin incidencia en el bono vacacional.

Estando claramente establecida la *excepción* de la jornada de trabajo, esta Sala efectuada la interpretación del artículo 176 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, con relación a la compensación con un día (1) adicional de disfrute en el período vacacional; considera que debe tenerse en cuenta que, cuando la norma hace referencia a que dicho día adicional computado por días hábiles, se disfrute en las

vacaciones correspondientes en el lapso de ese año, tiene que asumirse que ese día a compensar se adicionará al momento en que el trabajador tome su descanso vacacional, de acuerdo al convenio al que lleguen éste y el patrono del momento en que tomarán las vacaciones, a saber, completas o en modo fraccionado. Asimismo, tiene que asumirse que ese día adicional de disfrute no puede ser diferenciado de los días de vacaciones.

Conforme con lo anterior, a criterio de esta Sala, debe tenerse en cuenta también, que esta norma del régimen laboral especial, de acuerdo con lo previsto en el artículo 200 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, le concede la posibilidad a las partes, trabajador y empleador, de establecer de mutuo acuerdo el disfrute del período vacacional, dentro del cual se encuentra incluido el disfrute de los días adicionales, en el lapso que corresponda a cada trabajador, conforme de lo previsto en la Ley o la Convención Colectiva, según el caso que concierna.

Finalmente, se deja asentado, que el trabajador o trabajadora tendrá derecho al pago de los días adicionales que le correspondan, a valor del salario normal, el cual será cancelado al momento de su disfrute, pero sin que pueda tener incidencia en el pago de su bono vacacional.

De lo precedentemente expuesto, se da por interpretado el artículo 176 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, solicitado por la representación judicial de la sociedad mercantil **CVG INDUSTRIA VENEZOLANA DE ALUMINIO C.A. (CVG VENALUM)**. Así se decide.

### **DECISIÓN**

Por las razones expuestas, este Tribunal Supremo de Justicia, en Sala de Casación Social, administrando justicia en nombre de la República Bolivariana de Venezuela y por autoridad de la Ley, declara, **PRIMERO: PROCEDENTE** el recurso de interpretación del artículo 176 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, propuesto por la entidad de trabajo **CVG INDUSTRIA VENEZOLANA DE ALUMINIO C.A.**

(CVG VENALUM). **SEGUNDO:** Queda **INTERPRETADO** el artículo 176 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

Publíquese, regístrese y archívese el expediente.

Dada, firmada y sellada en la Sala de Despacho de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en Caracas, a los veinticinco (25) días del mes de noviembre de dos mil veintidós (2022). Año: 212° de la Independencia y 163° de la Federación.

El Presidente de la Sala,

---

EDGAR GAVIDIA RODRÍGUEZ

Vicepresidente,

Magistrado Ponente,

---

CARLOS ALEXIS CASTILLO ASCANIO

---

ELIAS RUBEN BITTAR ESCALONA

La Secretaria,

---

ANABEL DEL CARMEN HERNÁNDEZ ROBLES

**R. Interpretación. N° AA60-S-2015-000167**

**Nota:** Publicada en su fecha a

La Secretaria,