

CLYDE&CO

Navegación exitosa del riesgo

Régimen de Jornada Laboral en Venezuela: Análisis Legal de la LOTTT, Horarios, Límites y Jurisprudencia del TSJ

Octubre, 2025



En el marco del Derecho Laboral venezolano, la jornada laboral constituye un elemento esencial en la relación de trabajo, al delimitar el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra jurídicamente bajo la subordinación del patrono y obligado a prestar sus servicios conforme a las disposiciones legales. La correcta comprensión de la jornada de trabajo reviste especial importancia tanto para la adecuada organización empresarial como para la garantía de los derechos fundamentales del trabajador, conforme a los principios de justicia social y equilibrio que inspiran la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT).

A continuación, se desarrollará un análisis sobre las distintas modalidades de jornada laboral previstas en la legislación venezolana, conforme a la normativa vigente, la doctrina laboralista y la jurisprudencia emanada del Tribunal Supremo de Justicia (TSJ).

LA JORNADA LABORAL EN LA LEGISLACIÓN VENEZOLANA

La jornada de trabajo representa el período durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador para el cumplimiento de las funciones, deberes y responsabilidades inherentes a su cargo o puesto de trabajo. Este concepto encuentra su fundamento jurídico en el artículo 167 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), el cual determina que toda persona sujeta a una relación laboral tiene derecho a una jornada que respete los límites legales de tiempo, descanso y remuneración.

El estudio de la jornada laboral permite identificar las modalidades ordinarias, diurnas, nocturnas y mixtas, así como los regímenes especiales establecidos para determinadas actividades que, por su naturaleza o interés público, requieren un tratamiento diferenciado.



LA JORNADA DIURNA

La jornada diurna en Venezuela constituye la modalidad de trabajo más común dentro de las relaciones laborales reguladas por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT). De acuerdo con lo dispuesto por el legislador, esta jornada comprende el período que transcurre entre las cinco de la mañana (5:00 a.m.) y las siete de la noche (7:00 p.m.), intervalo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del patrono para la ejecución de sus labores ordinarias. Este lapso coincide con las horas de mayor actividad económica y social del país, razón por la cual representa el esquema más utilizado por empleadores tanto del sector público como del privado.





Duración máxima y fundamento constitucional

Conforme al artículo 173 de la LOTTT, la jornada diurna no podrá exceder de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta (40) horas semanales. Este límite encuentra su respaldo constitucional en el artículo 90 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el cual impone al Estado la obligación de garantizar la progresiva disminución de la jornada de trabajo como medida de protección integral al bienestar físico, mental y social de la persona trabajadora.

Este marco normativo reafirma el principio de humanización del trabajo, orientado a preservar la salud, la seguridad y el descanso del trabajador como derechos laborales irrenunciables.

Descanso y alimentación durante la jornada diurna

La LOTTT, en su artículo 168, establece que el trabajador debe disfrutar de un período de descanso o alimentación no menor de una (1) hora dentro de su jornada diaria, y que no podrá laborar más de cinco (5) horas continuas sin dicha pausa. Este descanso no forma parte del tiempo efectivo de trabajo, salvo en los supuestos en que el trabajador permanezca a disposición del patrono durante dicho lapso, conforme a los criterios interpretativos establecidos por la jurisprudencia laboral venezolana.

Remuneración aplicable: salario ordinario

En cuanto a la remuneración, las labores efectuadas dentro de la jornada diurna se pagan conforme al salario convenido entre las partes, sin recargos adicionales. Así lo prevé el artículo 114 de la LOTTT, al definir el salario normal como la remuneración habitual que el trabajador percibe por la prestación regular de sus servicios. Solo en caso de que se realicen horas extraordinarias debidamente comprobadas, corresponderá aplicar los recargos legales establecidos para tales situaciones.

Interpretación jurisprudencial del tiempo efectivo de trabajo

La Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia de fecha 9 de noviembre de 2016 (caso Arialdo José Cordero contra el restaurante “Flor de España, C.A.”), precisó los alcances del cómputo del tiempo efectivo de trabajo dentro de la jornada diurna. En dicho fallo, la Sala determinó que la jornada del demandante no excedió las ocho horas diarias y que el tiempo destinado al descanso no debía computarse como parte de la jornada laboral, al no haberse acreditado que el trabajador permaneciera a disposición del patrono durante ese período.
Esta decisión reitera la aplicación estricta de lo previsto en el artículo 169 de la LOTTT, consolidando el criterio conforme al cual los lapsos de descanso no integran el tiempo efectivo de trabajo, salvo prueba en contrario. De este modo, se mantienen los límites legales de la jornada diurna y la remuneración correspondiente, sin lugar a recargos adicionales fuera de los supuestos expresamente contemplados por la ley, tal y como estableció la sentencia:

“Ahora bien, se constata que la Juez Superior al examinar el artículo (…) ahora 169 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, analizó los hechos y determinó que el mismo no resultaba aplicable, en razón de que ese tiempo de alimentación no le era imputable a la jornada laboral, por cuanto el trabajador se separa de sus labores (en este caso) mientras come; quedando encargado el compañero de trabajo en la barra de atención al público y mesoneros; y que por máximas de experiencia al existir otro compañero con el mismo cargo y ser conocido que el barman no podía ingerir alimentos mientras prestaba el servicio, lo solicitado no era procedente; (…) se declara sin lugar esta cuarta denuncia planteada”

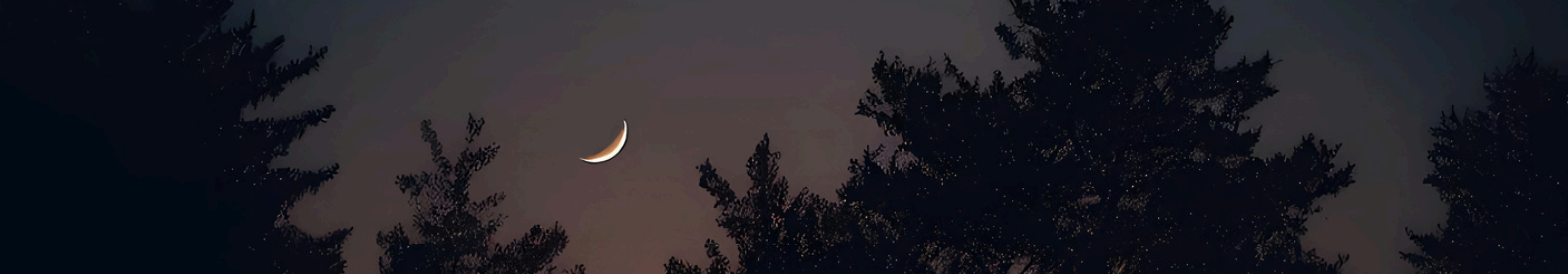


LA JORNADA NOCTURNA

La jornada nocturna en Venezuela se encuentra regulada LOTTT, y comprende el período de trabajo comprendido entre las siete de la noche (7:00 p.m.) y las cinco de la mañana (5:00 a.m.). Esta modalidad se aplica a aquellas labores que, por su naturaleza o por las necesidades operativas del servicio, deben ejecutarse durante las horas de la noche.
En términos jurídicos, el trabajo nocturno constituye una forma especial de prestación laboral que exige mayor esfuerzo físico y genera un desgaste adicional para el trabajador, razón por la cual la legislación establece límites más restrictivos y una compensación económica superior respecto de la jornada diurna.

Duración máxima y fundamento legal

Conforme a los límites establecidos en el artículo 173 de la LOTTT, la jornada nocturna no podrá exceder de siete (7) horas diarias ni de treinta y cinco (35) horas semanales. Esta reducción responde al principio de protección del trabajador frente a las condiciones menos favorables del trabajo nocturno, en consonancia con el mandato constitucional de preservar la salud, el descanso y la seguridad laboral.
En la práctica, esta modalidad se aplica con frecuencia en sectores esenciales como la vigilancia privada, los servicios de salud, el transporte, los servicios públicos continuos y la industria manufacturera, donde la naturaleza de la actividad exige operatividad permanente.



Remuneración y recargo legal por trabajo nocturno

El artículo 118 de la LOTTT dispone expresamente que “el trabajo nocturno será remunerado con un recargo no menor del treinta por ciento (30%) sobre el salario correspondiente al trabajo diurno”. Este recargo del 30% constituye una compensación por las condiciones más exigentes y el mayor desgaste físico y psicológico inherentes al desempeño de labores durante la noche. Por tanto, las horas trabajadas dentro del horario nocturno deben calcularse sobre la base del salario normal del trabajador, aplicando el porcentaje de incremento establecido por la norma, sin perjuicio de los derechos adicionales derivados de la realización de horas extraordinarias.

Límites legales y criterio jurisprudencial sobre horas extraordinarias

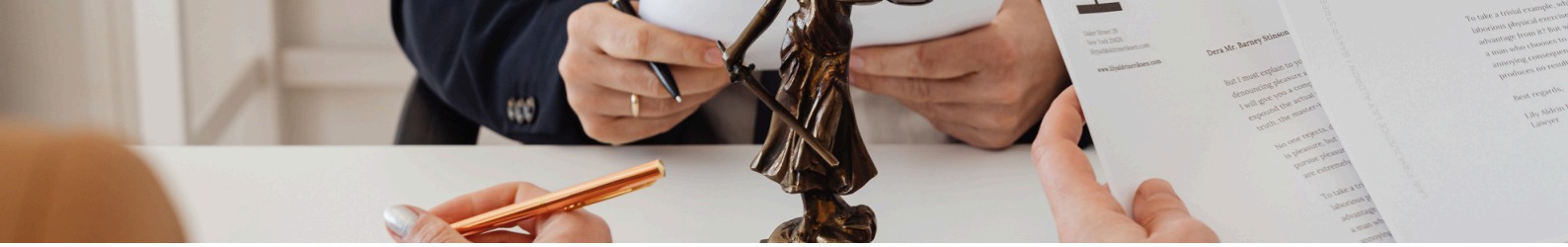
La jurisprudencia venezolana ha sido firme en establecer que la jornada nocturna no puede extenderse más allá de los límites legales previstos en la LOTTT. En este sentido, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia del 18 de mayo de 2018 (caso Eoclide Ramón Morillo Osuna vs. C.A. Cervecería Regional), determinó que las empresas, incluso aquellas que aleguen operar bajo régimen continuo, deben respetar los límites ordinarios de jornada.

Al verificarse que el trabajador laboraba ocho (8) horas en horario nocturno, la Sala concluyó que dicho exceso debía calificarse como horas extraordinarias, al establecer:

> *"Es claro para esta Sala que no estamos en presencia de una empresa sujeta a horarios continuos (...) en consecuencia, no estando subsumida la entidad de trabajo al supuesto de empresas con funcionamiento de horario continuo, que no interrumpen sus labores, resulta obvio que efectivamente las jornadas laboradas en los horarios 'tarde' y 'amanecer' o 'mixto' y 'nocturno', generaron horas extraordinarias por exceder los límites legales y contractuales. Así se establece."*

Este pronunciamiento reafirma la obligación patronal de observar los topes diarios y semanales previstos por la ley, incluso en actividades que demanden turnos nocturnos prolongados o continuos.





Tratamiento de la jornada mixta con componente nocturno

Por su parte, el artículo 173 de la LOTTT dispone que cuando la jornada mixta incluya un período nocturno superior a cuatro (4) horas, deberá considerarse jornada nocturna en su totalidad. En consecuencia, si el tiempo laborado después de las 7:00 p.m. no excede de cuatro horas, el trabajador solo tiene derecho al recargo del treinta por ciento (30%) sobre las horas efectivamente trabajadas en dicho horario.
Este criterio fue ratificado por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia en sentencia de fecha 17 de octubre de 2017 (caso Herminio Jesús Aldana Salas vs. Fuente de Soda Restaurant Bar La Salamandra, S.R.L.), donde se estableció que:

> *"...El horario del accionante trascendía en una jornada mixta (...) en virtud que en ningún caso el período nocturno fue superior a cuatro (4) horas.*

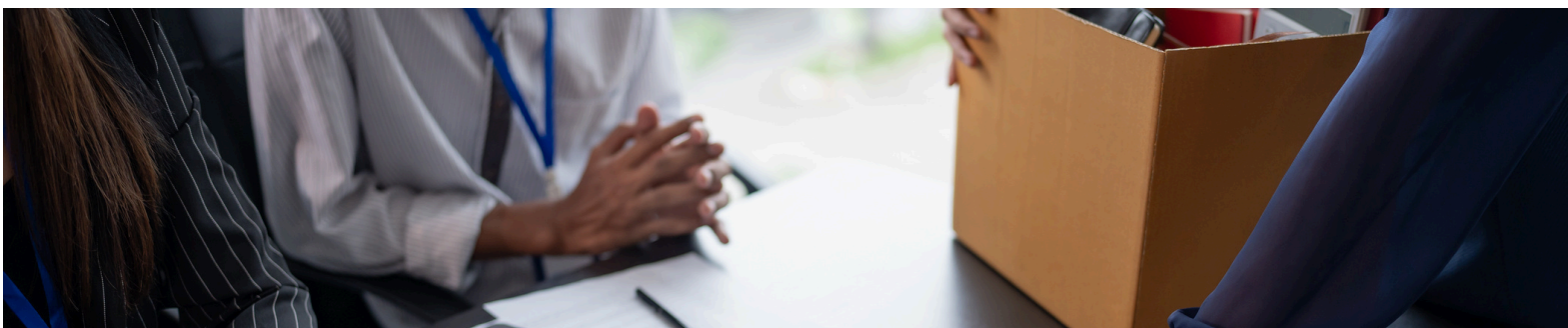
En atención a lo expuesto supra, resulta procedente el bono nocturno reclamado (...) únicamente respecto a aquellas horas laboradas después de las 7:00 p.m., generando un recargo del treinta por ciento (30%) sobre el salario devengado en el horario diurno."
Este fallo consolida la interpretación judicial sobre el alcance del recargo nocturno, diferenciando claramente entre las jornadas mixtas y las plenamente nocturnas, en aplicación armónica de la LOTTT y la doctrina de la Sala de Casación Social.

LA JORNADA MIXTA

La jornada mixta en Venezuela constituye una modalidad intermedia que combina períodos de trabajo diurno y nocturno, adaptando las necesidades operativas del empleador a las garantías de protección laboral del trabajador. Su regulación se encuentra expresamente prevista en el artículo 173 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), la cual establece los límites y condiciones aplicables a esta forma de prestación del servicio.

Duración máxima y régimen legal aplicable

De conformidad con el artículo 173 de la LOTTT, la jornada mixta no podrá exceder de siete horas y media (7½) diarias, ni de treinta y siete horas y media (37½) semanales. No obstante, cuando el período nocturno sea superior a cuatro (4) horas, la jornada deberá considerarse totalmente nocturna, generando los efectos legales y remunerativos correspondientes a dicha modalidad.
Este límite tiene como fundamento el principio de protección a la salud y seguridad del trabajador, reconocido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y desarrollado por la LOTTT, que busca equilibrar las exigencias productivas con el derecho al descanso, a la recuperación física y al entorno laboral saludable.



Aplicación práctica y sectores laborales comunes

En la práctica, la jornada mixta se aplica con frecuencia en sectores industriales, de manufactura, servicios continuos, transporte, telecomunicaciones y energía, donde la operatividad ininterrumpida resulta indispensable para la continuidad de los procesos productivos o la prestación de servicios esenciales.
Esta modalidad permite garantizar la rotación de turnos sin vulnerar los límites máximos de trabajo establecidos por la ley, asegurando una distribución equitativa de la carga horaria y la observancia de los períodos mínimos de descanso y alimentación previstos en el artículo 168 de la LOTTT.

Régimen salarial y recargo por trabajo nocturno

En materia de remuneración laboral, resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 118 de la LOTTT, que regula el recargo por trabajo nocturno. Cuando la jornada mixta incluya más de cuatro (4) horas en horario nocturno, el trabajador tendrá derecho a percibir el recargo del treinta por ciento (30%) establecido para la jornada nocturna, aplicable sobre la totalidad de la jornada laboral.
En cambio, si el lapso nocturno no supera las cuatro horas, dicho recargo se calculará solo sobre las horas efectivamente trabajadas después de las siete de la noche (7:00 p.m.), conforme al principio de proporcionalidad consagrado en la legislación laboral venezolana y desarrollado por la jurisprudencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia.

Este tratamiento diferenciado garantiza un equilibrio entre la compensación económica y la protección de la salud del trabajador, reconociendo el esfuerzo adicional que implica la ejecución de labores durante el horario nocturno.

En síntesis, el adecuado manejo de las jornadas laborales en Venezuela —sean diurnas, nocturnas o mixtas— requiere una interpretación precisa de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) y de la jurisprudencia establecida por el Tribunal Supremo de Justicia, a fin de evitar infracciones, reclamos o sanciones derivadas de una aplicación incorrecta del régimen laboral. En este contexto, contar con la asesoría profesional de un abogado laboralista venezolano resulta indispensable para garantizar el cumplimiento legal, optimizar la gestión de personal y prevenir riesgos jurídicos. Nuestro equipo ofrece servicios legales especializados en derecho laboral venezolano, orientados a la defensa, consultoría y regularización de relaciones de trabajo conforme a la LOTTT y a los principios de justicia social y seguridad jurídica.



60+
oficinas a nivel global

Presencia global, experticia local.
Tu socio confiable en materia laboral.



Damirca Prieto
Senior Counsel
damirca.prieto@clydeco.com.ve



El presente artículo ha sido elaborado con fines exclusivamente informativos. Su contenido no constituye asesoría legal especializada ni opinión jurídica vinculante. Para obtener orientación específica sobre su caso, le invitamos a contactar a nuestro equipo de abogados.

490
Socios

2,400
Abogados

3,200
Profesionales legales

5,500
Trabajadores globales

+60
Oficinas a nivel mundial
www.clydeco.com

CLYDE&CO
Navegación exitosa del riesgo

@ClydeCoMaritime
@Clydecovenezuela
www.clydeco.com
Clyde & Co

clyde@clydeco.com.ve