



**Universidad Nacional  
de Tres de Febrero**

**TESIS**

Maestría en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales

Autor: **Enrique Andrés María Rolón**

Director: *María del Carmen Piña*

T  
ROL  
DL

**ESTUDIO COMPARADO SOBRE LA EVOLUCIÓN  
DEL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES EN AMÉRICA LATINA**

# INDICE

I. INTRODUCCIÓN	
(i) Antecedentes .....	4
(ii) Marco teórico de la investigación .....	5
(a) Actividades a las que se aplica: ¿continuas o semicontinuas? .....	5
(b) Significado del término tres semanas: ¿semana calendario o semana laborable? .....	6
(c) Derecho Comparado .....	6
(d) Su tratamiento en Convenios Colectivos de Trabajo .....	7
(iii) Diseño y método utilizado .....	7
II. CAPÍTULO I: JORNADA DE TRABAJO EN GENERAL	
(i) Introducción .....	8
(a) Abusos – Limitación de la jornada .....	8
(b) Principios y razones de la limitación de la jornada .....	10
(ii) Concepto de Jornada de Trabajo .....	11
(a) Conceptualizaciones - Criterios para determinar la duración de la jornada .....	11
(b) Pausas o interrupciones .....	13
(iii) Fuentes reguladoras de la Jornada de Trabajo .....	14
(a) Internacionales .....	14
1) Tratados Internaciones .....	14
2) Convenios de la O.I.T .....	14
i. Convenio Nº 1 (1919) .....	15
ii. Convenio Nº 30 (1930) .....	15
iii. Otros Convenios .....	16
iv. Principales Transformaciones desde 1984 .....	16
(b) Nacionales .....	17
i. Artículo 14 bis de la Constitución Nacional .....	17
ii. La Ley de Jornada de Trabajo Nº 11544 – Decreto Reglamentario Nº 16.115/33 .....	18
iii. La Ley de Contrato de Trabajo .....	18
iv. Los Estatutos Profesionales .....	18
v. Los Convenios Colectivos de Trabajo .....	19
vi. Acuerdos de Partes .....	19
vii. Tendencias actuales .....	19
(iv) Tipos de Jornada .....	19
(a) jornada diurna .....	19
(b) jornada nocturna .....	19
(c) jornada insalubre .....	20
(d) jornada mixta .....	20
(v) Excepciones a la jornada de trabajo .....	20
(a) Indole de la actividad .....	20
(b) Carácter del empleo .....	21
(c) Circunstancias temporarias y permanentes .....	21
(vi) Descansos .....	21
III. CAPÍTULO II. JORNADA DE TRABAJO POR EQUIPOS O TURNOS ROTATIVOS	
(i) Normas legales aplicables .....	22
(a) Convenio Nº 1 O.I.T. (1919) .....	22
(b) Normas Nacionales .....	23
1. Ley Nº 11.544 .....	23
2. Decreto Nº 16.115/33 .....	23
3. Ley de Contrato de Trabajo .....	23

(ii) Actividades a las cuales se aplica: ¿actividades continuas o semicontinuas? .....	24	
1. Convenios de la O.I.T .....	25	
(a) Naturaleza Jurídica – Jerarquía .....	25	
(b) Su incorporación al orden jurídico interno .....	25	
(c) Su operatividad .....	26	
2. Antecedentes de la O.I.T .....	27	
3. Antecedentes normativos en nuestro país .....	28	
4. Fallo SCBA: “Malandra, Cesidio y Otros c/Dálmine Siderca S.A.” .....	31	
5. Criterios recientes de interpretación .....	34	
6. Conclusión .....	38	
IV. CAPÍTULO III. SIGNIFICADO DEL TÉRMINOS TRES SEMANAS: ¿SEMANA CALENDARIO O SEMANA LABORABLE?		
(i) Significado del término tres semanas – Antecedentes jurisprudenciales .....	40	
(ii) Problema interpretativo. Interpretación estricta .....	41	
(iii) Conclusión .....	45	
V. CAPÍTULO IV. DERECHO COMPARADO		
(i) Introducción .....	46	
(ii) Breve reseña del régimen de jornada de trabajo en diversos países .....	46	
Uruguay .....	46	
Paraguay .....	47	
Brasil .....	48	
Venezuela .....	49	
Chile .....	50	
México .....	51	
Perú .....	52	
Bolivia .....	52	
Ecuador .....	53	
Colombia .....	54	
España .....	55	
(iii) Conclusión .....	56	
VI. CAPÍTULO V. SU TRATAMIENTO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS		
(i) Introducción .....	57	
(ii) Examen de Convenios Colectivos .....	57	
Convenio Colectivo de Trabajo N° 514/2007 de la Industria Naval – Construcción y Reparación .....	57	
Convenio Colectivo N° 508/2007 de Carga y Descarga .....	58	
Convenio Colectivo N° 500/2007 – Textiles – Obreros .....	58	
Convenio Colectivo N° 730/2005 E – Toyota Argentina S.A .....	58	
Convenio Colectivo N° 532/2008 – Actividad Papel – Rama Depósitos de Papel, Conversión, Rolleros y Libritos de Papel para Armado de Cigarrillos .....	59	
Convenio Colectivo N° 482/2007 – Actividad Cervecera y Maltera – Empleados y Obreros .....	59	
Convenio N° 401/2005 – Actividad Gastronómicos – Rama Comedores de Fábrica .....	59	
Convenio Colectivo N° 892/2007 E – Bingos del Oeste S.A., Bingos Platense S.A., Interjuegos S.A., Intermar Bingos S.A. - Iberargen S.A. e Interbas S.A .....	59	
Convenio Colectivo N° 804/2006 E – Procter & Gamble Argentina S.C. ....	60	
Convenio Colectivo N° 791/2006 E – Polymont Argentina S.A .....	60	
(iii) Conclusión .....	60	
VII. CONCLUSIÓN – REFLEXIONES FINALES .....		61
APÉNDICE: Bibliografía utilizada .....		63

# I. INTRODUCCIÓN

*Sumario: (i) Antecedentes; (ii) Marco teórico de la investigación: (a) Actividades a las que se aplica: ¿continuas o semi-continuas?; (b) Significado del término tres semanas: ¿semana calendario o semana laborable?; (c) Derecho Comparado; y (d) Su tratamiento en Convenios Colectivos de Trabajo; (iii) Diseño y método utilizado.*

## (i) Antecedentes

1. Uno de los principales temas en torno al cual se elaboró el contenido del Derecho del Trabajo ha sido la jornada de trabajo y en especial su limitación.

En efecto, si bien la Revolución Industrial produjo efectos sustanciales en la producción de bienes y servicios, originó diversos abusos por parte de los empleadores, entre ellos la imposición de jornadas extensas de labor que llegó en algunos casos hasta quince y dieciséis horas de trabajo diario.

2. Estos abusos motivaron la intervención del Estado en el mercado de trabajo, quien sancionó normas mínimas y de observancia obligatoria para los empleadores, entre las que se destacan precisamente las referidas a la limitación de la jornada.

Así surgió el Derecho del Trabajo o Derecho Nuevo que reemplazó la regla de la autonomía de la voluntad como fuente de derecho por normas heterónomas que consagraron la protección del sujeto más débil, esto es el trabajador en su relación con el empleador; vínculo, por otra parte, caracterizado por la desigualdad.

2. El artículo 197 de Ley de Contrato de Trabajo conceptualiza a la jornada de trabajo como:

...todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio.

2.1. Dicho concepto es similar a las definiciones elaboradas por la doctrina y la jurisprudencia y expone las dos propiedades relevantes que delimitan el concepto de jornada de trabajo: la primera: tiempo a disposición del empleador y la segunda: tiempo que el trabajador no utiliza en provecho propio.

3. A su vez la jornada de trabajo se encuentra regulada por diversas fuentes de derecho o instrumentos de alcance internacional y nacional.

3.1. Dentro de las fuentes internacionales existen varios tratados que se refieren a ella como así también, en el marco de las mismas, adquiere particular importancia la labor cumplida por la Organización Internacional del Trabajo O.I.T. que destina su primer Convenio en el año 1919 a la duración de la jornada de trabajo y posteriormente dedica numerosos convenios más al tiempo de trabajo.

Las distintas fuentes internacionales serán examinadas en el primer capítulo de la tesis.

3.2. En el marco de la legislación nacional, además de las referencias consagradas en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, se encuentra la Ley de Jornada N° 11.544, su Decreto Reglamentario N° 16.115/33 como así también la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.), cuyas principales disposiciones serán relevadas también el capítulo I.

4. La ley de jornada N° 11.544., al igual que la ley de contrato de trabajo, clasifican a la jornada de trabajo legal, en cuatro grandes tipos: (i) jornada diurna; (ii) jornada nocturna; (iii) jornada insalubre y (iv) jornada mixta.

5. Por su parte el artículo 199 de la ley de contrato de trabajo, en consonancia con las disposiciones del Convenio N° 1 O.I.T. (1919), establece diversas excepciones a la jornada legal de trabajo ya sea: (i) por la índole de la actividad; (ii) por el carácter del empleo y (iii) por circunstancias temporarias o permanentes.

5.1. La mayoría de estas excepciones se refieren a supuestos que comprenden una duración de la jornada, mayor o superior a la establecida legalmente, sin originar por lo general, la obligación del pago de horas extras.

6. Entre estas excepciones al régimen legal general se encuentra la jornada de trabajo por equipos o por turnos rotativos, según los términos utilizados por el artículo 202 LCT <sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> **Artículo 202 LCT:** "En el trabajo por equipos o turnos rotativos regirá lo dispuesto por la ley 11.544, sea que haya sido adoptado a fin de asegurar la continuidad de la explotación, sea por necesidad o conveniencia económica o por razones de técnicas inherentes a aquella. El descanso semanal de los trabajadores que presten servicios bajo el régimen de trabajos por equipos se otorgará al término de cada ciclo de rotación y dentro del funcionalismo del sistema. La interrupción de la rotación al término de cada ciclo semanal no privará al sistema de su calificación como trabajo por equipos".

6.1. Esta excepción establece una forma distinta de aplicación de los topes generales de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales, ya que los mismos están referidos a un período máximo de tres semanas. En efecto, conforme enseña Vazquez Vialard:

*Para estos casos la ley admite un régimen especial. A tal efecto no se computa como tope máximo la jornada semanal, sino un período de tres ellas consecutivas, en las que el total de horas trabajadoras no puede exceder de 144 (48 x 3) en 18 días laborales, no pudiendo exceder de 56 (o sea 8 más que la normal) la labor realizada en una semana...*<sup>2</sup>

7. Esta modalidad de jornada se encuentra regulada por normas internacionales y normas nacionales.

7.1. Entre las normas internacionales se encuentran los artículos 2 inciso c) y 4 del Convenio N° 1 O.I.T. (1919).

7.2. Las normas nacionales que se refieren a este tipo de jornada son las siguientes:

- a. la Ley de Jornada 11.544: artículo 3° inciso b);
- b. su Decreto Reglamentario 16.115/33: artículos 1° inciso c); artículo 2, artículo 9 y artículo 10 y
- c. la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o.): artículos 197, 200 y el ya indicado 202.

8. La correlación entre las normas aludidas han generados diversos problemas de índole interpretativa, de los cuales dos serán examinados en los capítulos II y III de la presente tesis.

## (ii) Marco teórico de la investigación

### (a) Actividades a las que se aplica: ¿continuas o semicontinuas?

1. Una de las cuestiones que ha suscitado y sigue despertando polémicas, conforme se indicará, en torno a esta modalidad de jornada de trabajo o por turnos rotativos, es a qué tipo de actividades y/o servicios se puede aplicar la misma o lo que es lo mismo si se aplica a actividades continuas que no admiten interrupción o bien también a actividades semicontinuas y/o interrumpibles.

2. En relación a dicha cuestión, es posible diferenciar dos posturas:

(i) la primera –postura *restringida*– considera que sólo es aplicable en aquellas industrias donde la actividad o el trabajo es continuo, es decir se cumple las veinticuatro (24) horas del día durante los siete (7) días de la semana.

Entre los autores que se enrolan en la misma, se ubica Toselli quién considera que este tipo de jornada:

*...se torna necesario en aquellas industrias cuya naturaleza impide la detención del proceso productivo (son aquellas industrias denominadas de fuego continuo), donde el trabajo no se interrumpe en ningún momento, realizándose durante las veinticuatro horas del día e incluso los fines de semana*<sup>3</sup>.

A su vez, y con apoyo en lo establecido en el artículo 202 LCT, el mismo autor considera que el empleador puede adoptar este tipo de jornada a los fines de asegurar la continuidad de la explotación por razones técnicas derivadas de la producción o por motivos de conveniencia económica.

(ii) la segunda –postura amplia– entiende que la modalidad de jornada *sub examine* es aplicable tanto para actividades continuas como para las semicontinuas, es decir aquellas que se interrumpen principalmente los fines de semana.

Dentro de esta corriente, se encuentra Fernández Madrid, quién sostiene:

*Tal forma reconoce múltiples aplicaciones y variantes; así por ejemplo, existen los trabajos “continuos” realizados ininterrumpidamente, de día y de noche, los domingos y feriados, y los “semicontinuos”, cuando las labores se interrumpen por la noche o durante el fin de semana.*<sup>4</sup>

3. La cuestión o el problema aludido se analizará detenidamente en el capítulo II de la tesis, abordando diversos tópicos y/o temáticas para poder dilucidarla.

3.1. El primer tópico que se examinará se refiere a los Convenios de la O.I.T. con dos objetivos concretos:

<sup>2</sup> Cfr.: Vazquez Vialard, Antonio (2001): “Derecho del trabajo y de la seguridad social”, 9ª. edición actualizada y ampliada, T. I, p. 428, Ed. Astrea, Buenos Aires.

<sup>3</sup> Cfr.: Toselli, Carlos Alberto (2002): “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social” Tomo 1, p. 480, Ed. Alveroni, Córdoba.

<sup>4</sup> Cfr.: Fernández Madrid, Juan Carlos (1993): “Tratado Práctico de Derecho del Trabajo”, Tomo II, p. 1452, Edit. La Ley, Buenos Aires.

- (i) mostrar el rol o papel que estos convenios en general poseen en el ámbito del derecho nacional, haciendo especial hincapié en la disposición constitucional contenida en el artículo 75 inciso 22, a cuyo fin se analizará la naturaleza jurídica y jerarquía de los mismos, su incorporación al orden interno y su operatividad, y
  - (ii) relevar los antecedentes de la O.I.T. que regulan la jornada de trabajo por equipos o turnos rotativos con especial referencia al Convenio N° 1 (1919).
- 3.2. En el segundo tópico se exhibirán los antecedentes normativos en nuestro país, para lo cual no sólo se mencionarán detalladamente las normas nacionales que regulan esta modalidad de jornada sino también el alcance interpretativo que de ellas han efectuado la doctrina y jurisprudencia.
  - 3.3. El tercer tópico se confeccionó en base al análisis del precedente judicial dictado por la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires en el año 1967 en los autos: "*Malandra, Cesidio y otros c/Dálmine Siderca S.A.*" que para gran parte de la doctrina y jurisprudencia, representa el *leading case* en base al cual se consagra la postura amplia ya mencionada.
  - 3.4. En el cuarto tópico se aludirá a criterios recientes de interpretación constituido por dos dictámenes de la Secretaría de Trabajo de Córdoba elaborados en los años 2005 y 2006 que mantienen encendida y/o despierta la polémica respecto a que tipo de actividades se aplica esta jornada, ya que entienden que sólo se puede adoptar en supuestos de proceso continuo y/o ininterrumpible.
  - 3.4.1. Se aporta, a lo largo de todo el capítulo, abundante doctrina y jurisprudencia que avala la validez y vigencia de la postura adoptada.

### **(b) Significado del término tres semanas: ¿semana calendario o semana laborable?**

1. En el tercer capítulo de la tesis se abordará otro de las cuestiones y/o problemas interpretativos derivados del significado del término "tres semanas" utilizado en el artículo 3° inciso b) de la ley 11.544 y en el artículo 2° del decreto 16.115/33.
  - 1.1. Concretamente se indagará si el parámetro de tres semanas, alude a semana calendario de veintiún días o semana laborable o de trabajo efectivo de dieciocho días.
2. Cabe destacar que el origen de la presente cuestión surgió como consecuencia del dictado de dos (2) fallos emanados de distintas Salas de la Cámara Unica del Trabajo de la ciudad de Córdoba, que sostienen, sobre el particular, criterios disímiles.
  2. El primero de ellos fue decidido por la Sala Sexta en autos: "*Arguello, Arturo y otros c/Corporación Cementera Argentina S.A. –demanda– Sent. 68/93*"; y el segundo lo fue por la Sala Décima en autos: "*Tanquía, Jesús y otros c/ Juan Minetti y Cia. S.A. – Horas extras– Sent. 148/92*"
    - 2.1. Al respecto, la Sala Sexta entiende que cuando la ley habla de **tres (3) semanas** hace referencia a *veintiún (21) días*, es decir **identifica el término semana con semana calendario**, aniversario o de siete (7) días -dentro de los cuales dieciocho (18) son laborables.  
Por su parte la Sala Décima afirma que el término de tres (3) semanas se refiere a *dieciocho (18) días laborables*, es decir se enrola en la postura de que **el término semana corresponde a semana laborable** o de seis (6) días.
3. De esta manera, es posible distinguir las dos posturas existentes sobre el alcance del término tres (3) semanas, que precisamente constituye el tope o parámetro utilizado para medir la extensión de la jornada de trabajo por equipos o turnos rotativos.
4. A los fines de tratar la cuestión planteada se acudirá a las reglas de interpretación elaboradas por el filósofo y teórico del derecho polaco Jerzy Wroblewski en su obra: "*Constitución y teoría general de interpretación jurídica*".
5. Igualmente se analizará la postura adoptada por el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba y se exhibirá doctrina y jurisprudencia que respalda la decisión interpretativa adoptada.

### **(c) Derecho Comparado**

1. En el cuarto capítulo se presentará el tratamiento que la legislación de varios países del continente americano y España le dispensa a la jornada por equipos o por turnos rotativos.
2. Dicha presentación se efectúa por dos razones principales: (i) la dimensión internacional de la Maestría y (ii) acentuar los procesos de integración iniciados en América del Sur con el objeto de lograr una mejora en la distribución de la riqueza y en las condiciones de vida y trabajo de sus habitantes.

3. Así se examinará la legislación de Uruguay, Paraguay, Brasil, Venezuela, Chile, México, Perú, Bolivia, Ecuador, Colombia y España.
4. En base al análisis de las legislaciones mencionadas se efectuará una comparación, sobre la base de distintos aspectos de la jornada, que aparecerá en la conclusión.

#### ***(d) Su tratamiento en los Convenios Colectivos***

1. En el quinto capítulo se aludirá a diez (10) convenios colectivos de trabajo vigentes, de diverso ámbito de aplicación (actividad, rama y empresa), en los que se adoptó la jornada de trabajo por equipo o por turnos rotativos en actividades semicontinuas y/o que se interrumpen durante el transcurso del día o de la semana, los cuales fueron seleccionados con criterios de actualidad e interés.

#### **(iii) Diseño y método utilizado**

1. Se dedicó el primer capítulo a la jornada de trabajo en general, no sólo porque la jornada de trabajo por equipos o por turnos rotativos se encuentra integrada al contexto sistémico del instituto de la jornada, sino también porque parte de los conceptos y/o nociones que se mencionarán en dicho capítulo, forman parte de los antecedentes necesarios que se han tenido en cuenta para el desarrollo de la tesis que, como bien precisan Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio <sup>5</sup>, no pueden dejar de indicarse.
2. A los fines de examinar los problemas y/o cuestiones planteadas, se indagó la legislación nacional e internacional, doctrina, jurisprudencia y convenios colectivos de trabajo, referidas a la jornada de trabajo en general y a la de jornada por equipo o por turnos rotativos en especial.
3. La selección y clasificación de la jurisprudencia y doctrina, ha sido expuesta en base a la importancia de los tribunales que los dictaron (Corte Suprema de Justicia de la Nación, distintas Salas de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires, Tribunal Superior de Justicia de Córdoba y diversas Salas de la Cámara Unica de Trabajo de Córdoba) y la especialidad de los artículos y obras referidos a los temas planteados.
4. Se utilizó como método de estudio el cualitativo a los fines de lograr seriedad y profundidad en el objeto de la investigación y en función de los problemas interpretativos planteados.
5. Con posterioridad a la elección del material de investigación se analizó el mismo en función de la temática, las cuestiones y/o problemas planteados y los objetivos propuestos, examinando la evolución legislativa, jurisprudencial y doctrinaria de la jornada de trabajo por equipos o por turnos rotativos, para lo cual se ha contado con datos objetivos y ejercicios de clasificación con variables de tiempo y Tribunal.
6. Por último, y como ya se expresó, se efectuó una indagación en el área de los Convenios Colectivos de Trabajo vigentes procediendo a establecer un criterio de selección en base a los tratamientos que en dichos dispositivos tiene el tema en análisis como así también en función de la originalidad en el modo de resolver la cuestión por parte de la autoridad colectiva.

<sup>5</sup> Cfr.: Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos y Baptista Lucio, Pilar (2004): "Metodología de la Investigación", p. 32, 3ª. Edición, Mc Graw Hill, Interamericana, México.

## II. CAPÍTULO I: JORNADA DE TRABAJO EN GENERAL

*Sumario:* (i) Introducción: (a) Abusos – Limitación de la jornada y (b) Principios y razones de la limitación de la jornada. (ii) Concepto de Jornada de Trabajo: (a) Conceptualizaciones - Criterios para determinar la duración de la jornada y (b) Pausas o interrupciones. (iii) Fuentes reguladoras de la Jornada de Trabajo: (a) Internacionales: 1) Tratados Internacionales; 2) Convenios de la O.I.T.: i. Convenio N° 1 (1919); ii. Convenio N° 30 (1930); iii. Otros Convenios y iv. Principales Transformaciones desde 1984. (b) Nacionales: i. Artículo 14 bis de la Constitución Nacional; ii. La ley de Jornada de Trabajo N° 11544 – Decreto Reglamentario N° 16.115/33; iii. La Ley de Contrato de Trabajo; iv. Los Estatutos Profesionales; v. Los Convenios Colectivos de Trabajo; vi. Acuerdos de Partes y vii. Tendencias actuales. (iv) Tipos de Jornada: (a) jornada diurna, (b) jornada nocturna, (c) jornada insalubre y (d) jornada mixta; (v) Excepciones a la jornada de trabajo: (a) Indole de la actividad; (b) Carácter del empleo y (c) Circunstancias temporarias y permanentes y (vi) Descansos.

### (i) Introducción

#### (a) Abusos – Limitación de la jornada

1. En más de una oportunidad se ha indicado que la Revolución Industrial modificó sustancialmente la producción de bienes y servicios.

Gran parte de esa modificación se debió a la introducción de dos factores:

- (i) la aparición de las maquinarias que dio origen a la denominada “producción en serie” que permitió la atención de una mayor demanda, reemplazando a la producción de tipo artesanal y a pedido;
- (ii) la iluminación a gas, que permitió el trabajo en horas nocturnas y de ese modo se extendió el tiempo aprovechable para la actividad productiva.

1.1. Así como la revolución industrial trajo aparejados beneficios en materia de producción de bienes, también dio lugar a importantes abusos por parte de muchos empleadores, entre ellos, el cumplimiento de jornadas muy largas de labor, el pago de salarios magros, la explotación del trabajo de mujeres y menores y condiciones de seguridad ínfimas.

1.2. Sobre los abusos en materia de jornada resultan más que interesantes las consideraciones efectuadas por Juan Bialet Masse, el Precursor del Derecho del Trabajo en nuestro país.

En su conocido informe denominado: “*El Estado de las clases obreras argentinas a comienzos de siglo*” dedica dos capítulos a la jornada de trabajo: el capítulo XIV titulado: “*La jornada racional o la jornada tipo de ocho horas*” y el capítulo XV: “*El Descanso Semanal*”.

En el primero de los capítulos indicados y en relación a los abusos derivados de la Revolución Industrial expresaba:

*¿Cómo se explica que este pueblo (por el inglés) llegara en pocos años a las jornadas hasta de quince y dieciséis horas a la par de casi todos los pueblos de la Europa occidental?*

*La cosa vino de los descubrimientos de la mecánica, explotados en su mayor parte por gentes rudas y advenedizas, cuya intelectualidad se había desarrollado por un solo lado, impulsados por la codicia, que no habían tenido tiempo de refinarse por la cultura general y la brutalidad natural no tenía correctivo.*

*Las instalaciones de máquinas y edificios les costaban caras y creían que alargando el trabajo podían amortizar más pronto esos capitales. Si trabajando diez horas ganaban diez, claro era que trabajando una hora más ganarían diez por ciento más y en pocos años las instalaciones les saldrían de balde.*

*Hicieron más; en ciertas artes y oficios las mujeres podían suplir a los hombres y después trajeron niños y niñas que podían atar hilos, vigilar telares y hacer pasar correas y disparadores, logrando el mismo trabajo, pagando la mitad y hasta la quinta parte de su valor.<sup>6</sup>*

1.3. Ahondando sobre estos abusos respecto de la jornada de trabajo el jurista español Montoya Melgar señala:

<sup>6</sup> Cfr.: **Bialet Masse, Juan (1968):** “*El Estado de las clases obreras argentinas a comienzos del siglo*”, Universidad Nacional de Córdoba, Dirección de Publicaciones, Córdoba.

...las jornadas se incrementaron a límites increíbles: se acostumbra citar a este respecto las jornadas de catorce a dieciséis horas a que se vieron sometidos incluso los niños, algunos no mayores de siete años.<sup>7</sup>

2. Resulta importante recordar que desde un punto de vista político-filosófico regía en aquella época el denominado "liberalismo a ultranza".

Según dicha concepción, los derechos de las personas no surgen de su condición de tales, sino como consecuencia de pactos o contratos entre partes, es decir la autonomía de la voluntad como fuente de derecho se encontraba ensalzada al máximo

De esta manera los derechos de los trabajadores al igual que las condiciones de trabajo existían o dependían de los que libremente podían negociar las partes o dicho de otro modo en la medida en que eran reconocidos por el empleador.

3. Precisamente el Estado, al advertir que los abusos referenciados en los que incurrieron los empleadores se extendían muy rápidamente, interviene en el mercado de trabajo sancionando normas mínimas de cumplimiento obligatorio para los empleadores, alterando la regla básica del derecho entonces vigente: la autonomía individual de la voluntad.

Es así como surge el Derecho del Trabajo o Derecho Nuevo que reemplazó las reglas del derecho civil inclinándolo la balanza a favor de la parte más débil o del trabajador en una relación caracterizada por la desigualdad.

Entre dichas reglas se observa la sanción de la limitación de la jornada diaria y es por ello que se puede sostener que la lucha por la limitación de la jornada de trabajo junto a la obtención de un salario digno han sido los primeros objetivos y conquistas de los trabajadores y a raíz de estas luchas y estas conquistas se afirma el nacimiento del Derecho del Trabajo.

De este modo la limitación de la jornada de trabajo constituye uno de los pilares del derecho del trabajo.

Es más, dicha limitación, compone el concepto de dignificación del trabajo, como bien sostenía Sureda Graells en los siguientes términos:

*Varios institutos componen el concepto de dignificación del trabajo, pero, sin duda alguna, los fundamentales son el salario o remuneración justa y la reducción de jornadas a límites razonables con su consecuente régimen de descansos diarios, semanales o anuales (vacaciones). Ambos funcionan de consuno, y tan íntimamente ligados entre sí, que si uno de ellos no siguiera el ritmo del otro, resultaría ilusorio cualquiera de esos beneficios, puesto que nada valdría el goce de una retribución justa si el trabajador no tuviera oportunidad de disfrutarla en el ámbito familiar y en su vida de relación, por impedirse la realización de tareas en jornadas agotadoras que lenta, pero implacablemente, fueron anulando su personalidad, convirtiéndolo en un autómatas obligado a producir bienes de consumo y dormir el poco tiempo que le queda.*<sup>8</sup>

4. De hecho en el año 1847 Inglaterra sanciona la primera ley de limitación de jornada estableciendo el tope máximo de la jornada diaria en diez horas.

Al año siguiente –1848– es Francia la que aprueba una ley que fija el tope máximo legal en diez horas y media en París y once horas en las provincias, aunque al poco tiempo se dictó una ley por la que el tope diario se estableció en 12 horas.

4.1. Sin embargo es la labor de la Iglesia Católica, en especial a partir de la encíclica *Rerum Novarum* de 1891 y que originó su doctrina social, quien alerta sobre las consecuencias perniciosas que traen aparejadas jornadas extensas de labor.

En dicho texto expresamente se señaló:

Exigir tan grande tarea que con el excesivo trabajo se embote el alma y sucumba al mismo tiempo el cuerpo a la fatiga, ni la justicia, ni la humanidad lo consienten. En el hombre, toda su naturaleza y, consiguientemente, la fuerza que tiene para trabajar están circunscriptas a límites físicos, de los cuales no se puede pasar. Auméntase, es verdad, aquella fuerza, con el uso y el ejercicio, pero a condición de que de cuando en cuando deje de trabajar y descanse. Débese, pues, procurar que el trabajo de cada día no se extienda más horas de las que permiten las fuerzas. Cuánto tiempo haya de durar este descanso se deberá determinar, teniendo en cuenta las distintas especies de trabajo, las circunstancias de tiempo y de lugar y la salud de los mismos obreros. En general, debe quedar establecido que a los obreros se ha de dar tanto descanso, cuanto las fuerzas empleadas en el trabajo, porque debe el descanso ser tal, que renueve las fuerzas empleadas en el trabajo, que con el ejercicio se consumieron.

<sup>7</sup> Cfr.: Montoya Melgar, Alfredo (1979): "Derecho del Trabajo", p. 67, 3ª. edición, Ed. Tecnos, Madrid – España.

<sup>8</sup> Cfr.: Sureda Graells, Víctor A. (1972): "Jornada de Trabajo y Descansos" en: "Tratado de Derecho del Trabajo- dirigido por Deveali, Mario L., Tomo II, ps. 9/10, 2ª. edición actualizada y ampliada, Ed. La Ley, Buenos Aires.

4.2. Poco tiempo después de la aludida encíclica, como bien resalta Sureda Graells <sup>9</sup> varios países dictaron leyes limitativas de la jornada: Rusia en 1897 fijó una jornada diaria de diez horas; Austria en 1901 la estableció en ocho horas diarias; Italia en 1907 la determinó en diez horas; Gran Bretaña en 1908 y Bélgica en 1909 en relación al trabajo en las minas la establecieron en ocho horas diarias al igual que Estados Unidos en 1912 pero sólo para los ferroviarios.

De la reseña efectuada se observa con claridad que las primeras leyes dictadas como consecuencia de la aparición del Derecho del Trabajo se fijaron como objetivo limitar el horario de trabajo como así también su realización en ciertos días (domingos, fiestas, fechas históricas, etc.).

4.2.1. Es más, en el Estudio general sobre Horas de Trabajo elaborado por la Comisión de Expertos en la aplicación de Convenios y Recomendaciones de la O.I.T. y adoptado por Conferencia Internacional del Trabajo en su 93ª Reunión del año 2005 denominado: “Horas de Trabajo ¿De lo fijo a lo flexible? y en el marco de los antecedentes históricos del Convenio N° 1 de 1919, se explica claramente que:

*Desde mediados del siglo XIX la reducción de la duración del trabajo y, en particular la jornada de ocho horas ha sido una de las reivindicaciones más constantes del movimiento sindical. En las primeras épocas de la industrialización la jornada laboral se extendía de 14 a 16 horas diarias, pero progresivamente fueron reducidas de 12, a 11 y, posteriormente a diez horas por día; a principios de la Primera Guerra Mundial, ésta última cifra era de aplicación bastante generalizada en Europa. Durante la guerra y tras su finalización, la presión de las organizaciones de trabajadores aceleró el progreso hacia la jornada de ocho horas. El resultado de este proceso fue que la limitación de la duración del trabajo por la legislación de ocho horas por día o 48 semanales se convirtió en la práctica, en algunas ocupaciones o ramas de la industria, de la mayoría de los Estados.* <sup>10</sup>

4.3. En nuestro país la primera ley de trabajo fue la ley 4661 del año 1905 que prohibió en el ámbito de la ciudad de Buenos Aires el trabajo en relación de dependencia los días domingos o más concretamente en fábricas y negocios. Más tarde, por ley 9104 de 1913, se amplió su ámbito de aplicación geográfica a los territorios nacionales.

## (b) Principios y razones de la limitación de la jornada

1. La Doctrina iuslaboralista menciona *principios* y *razones* por los cuales se considera necesario limitar la jornada de trabajo, entre las que se encuentran:

1.1. Dentro de los principios, y desde épocas pretéritas, Despontín <sup>11</sup> señalaba tres:

- a. que el hombre como factor esencial en la producción debe vigilarse, tratando que su tarea se realice alejándolo de una medida de simple mercancía y valorándolo en su aspecto de humano.
- b. que tal cuidado, debe alcanzar a los aspectos físico, social e intelectual, considerando al individuo en sus diversas fases, cuyo trato no puede separarse.
- c. que al trabajador no debe medírsele, para su desempeño, como si se tratara de un ente semejante a la máquina industrial que se valora en su simple aspecto de rinde material.

2. A su vez entre las razones, se señalan las siguientes:

- a. *razones de orden ético- cultural* : el trabajador además de la actividad laboral tiene otras actividades y esas diferentes actividades que se realizan en el tiempo de descanso son necesarias para el desarrollo de su persona como tal, es decir el empleado, además de trabajar, debe dedicar un tiempo al esparcimiento, cultivar sus necesidades espirituales en un sentido amplio, etc.
- b. *razones biológicas*: es necesario que el trabajador descanse o que la jornada esté limitada porque el trabajador necesita reponer fuerzas y recuperar energías para poder prestar sus labores o servicio de mejor manera; de hecho si no se descansa adecuadamente el rendimiento es menor.
- c. *razones de orden técnico*: si las jornadas son de muy larga duración, existen mayores riesgos que se produzcan accidentes, que se deterioren las maquinas y /o elementos de trabajo y también la productividad del trabajador es inferior.
- d. *razones de orden económico*: implica que si una persona desarrolla su labor en jornadas razonables su salud no se verá afectada y por ende no incurrirá en ausencias o ausentismo.

<sup>9</sup> Cfr.: Sureda Graells, Víctor (1972): op.cit. p. 22.

<sup>10</sup> Cfr.: Conferencia Internacional del Trabajo, 93ª Reunión (2005): *Horas de Trabajo ¿De lo fijo a lo flexible?*, p. 2., 1ª. Edición, O.I.T –Ginebra, Suiza..

<sup>11</sup> Cfr.: Despontín, Luis A. (1952): “*Jornada de Trabajo*”, T.I., ps. 67/68. Ed. Bibliográfica Argentina, Buenos Aires.

Igualmente se ha sostenido que ayuda a combatir el desempleo pues si una determinada actividad productiva exige una mayor cantidad de horas hombre que las permitidas, necesariamente se deberá contratar más trabajadores.

e. *razones de orden social*: desde este punto de vista se considera importante que el trabajador posea un tiempo necesario para participar activamente en la vida de relación con los demás.

En tal sentido Deveali enseñaba que:

*Esta conquista no atañe únicamente al aspecto fisiológico, sino también –y diríamos especialmente– al aspecto humano, en el sentido de excluir la concepción del hombre máquina, para ver en el mismo una persona que tiene derechos y deberes no sólo frente a su empleador sino ante todo, frente a sí mismo, a su familia y a la colectividad a que pertenece; derechos y deberes que resultarían anulados en el supuesto de dedicar al trabajo dependiente todas sus energías y todo el tiempo de que dispone después de satisfacer las mínimas exigencias corporales* <sup>12</sup>.

f. *razones de orden religioso*: en este sentido Despontín <sup>13</sup> indicaba que el factor que más ha contribuido al acortamiento de la jornada y al descanso de los sábados y domingos es de origen remotísimo y religioso, impuesto por el Génesis que nos dice que Dios descansó el séptimo día de la creación.

g. *razones de orden familiar*: ya que el tiempo de descanso gozado en forma efectiva reúne o permite congregarse a todos los miembros de la familia que el trabajo cotidiano separa por razones de horario, de distancia, etc.

2.1. En definitiva y como lo señala Grisolia, la limitación de la jornada o lo que es lo mismo la fijación de jornadas máximas de trabajo:

*... responde, básicamente, a razones de orden biológico, socioeconómico y de producción y están direccionadas principalmente a la protección de la salud psicofísica del trabajador.* <sup>14</sup>

3. Por último, a la hora de analizar la jornada de trabajo debe tenerse en cuenta que:

\* la jornada de trabajo es la contracara del descanso (tiempo de trabajo-tiempo de descanso)

\* la legislación laboral tiende a limitar la cantidad de horas de trabajo, o lo que es lo mismo a establecer un máximo legal de horas permitidas de labor.

\* normalmente los parámetros que utiliza la legislación para limitar la jornada es un límite diario (8 horas) y un límite semanal (48 horas).

## (ii) Concepto de Jornada de Trabajo

### (a) Conceptualizaciones – Criterios para determinar la duración de la jornada

1. Como cualquier instituto que integra el derecho individual del trabajo existen tantos conceptos de jornada de trabajo como autores a los que se aluda.

2. Sin embargo, previo a aludir a tales conceptualizaciones, suele ser regla de uso para la clasificación de conceptos, recurrir en primer lugar al Diccionario de la Real Academia Española. De los varios significados que contiene el diccionario la mayoría refiere o bien al día o bien a un espacio de tiempo.

Pero es recién el significado que aparece en el séptimo lugar el que resulta aplicable al concepto de jornada de trabajo y en el que se expresa:

Tiempo de duración del trabajo diario de los obreros. <sup>15</sup>

3. En el marco de la legislación comparada, existen diversos criterios para determinar la duración de la jornada, o lo que es lo mismo, precisar su concepto:

*Legal o Reglamentario*: (*word time*) que identifica a la jornada con la duración máxima que se establece en la ley o en algún reglamento de empresa.

*Nominal*: (*nominal time*) es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador, independientemente que esté o no cumpliendo su labor.

<sup>12</sup> Cfr.: Deveali, Mario L. (1983): "El Derecho del Trabajo en su aplicación y tendencias", Tomo I, p. 417, Ed. Astrea, Buenos Aires.

<sup>13</sup> Cfr.: Despontín, Luis A. (1952): ob. cit. T.I., ps. 67/68.

<sup>14</sup> Cfr.: Grisolia, Julio Armando (2003): "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social" Tomo II, p. 857, 10ª edición ampliada y actualizada, Ed. LexisNexis, Buenos Aires.

<sup>15</sup> Cfr.: Diccionario de la Lengua Española – Real Academia Española (1992): Tomo II, p. 1206, 21ª edición, Madrid – España.

*Tiempo efectivamente trabajado: (actual time)* que refiere al tiempo de trabajo realmente prestado.

Se podría identificar también con el tiempo neto de trabajo y me atrevo a expresar que este criterio es similar al utilizado en los partidos de básquet: cuando la pelota se va afuera se detiene el reloj y se reanuda cuando la pelota es reingresada a la cancha. Así si el trabajador interrumpe su actividad por alguna razón dicho tiempo no se cuenta para la jornada.

- 3.1. En el *plano internacional* fue el Acuerdo de Londres de Ministros de Trabajo de 1926 quien adoptó el criterio nominal, es decir entendiendo como jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador.

Posteriormente, la Organización Internacional del Trabajo adoptó el mismo criterio o el criterio nominal en el Convenio N° 30 de 1930 referido a la jornada de labor en comercios y oficinas. Concretamente se determinó que las horas de trabajo son el tiempo en que el personal está a disposición del empleador, excluidos los descansos en los que no se encuentra a su disposición.

- 3.2. En el ámbito de la *legislación nacional* y en consonancia con las pautas fijadas por la O.I.T., el artículo 197 de la Ley de Contrato de Trabajo adoptó igualmente el criterio nominal al considerar en su primer párrafo a la jornada de trabajo como:

*...todo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio.*

A su vez en el segundo párrafo de la misma norma se aclara que:

*Integrarán la jornada de trabajo los períodos de inactividad a que obligue la prestación contratada, con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador.*

Mientras que en el artículo 1° inciso d) del Decreto Reglamentario 16.115/33 se especificó que:

*...No se computará en el trabajo el tiempo de traslado del domicilio de los empleados u obreros hasta el lugar en que esas órdenes fueran impartidas, ni los descansos normales intercalados y las interrupciones apreciables en el trabajo, durante las cuales no se les exija ninguna prestación y puedan disponer de su tiempo.*

4. Haciendo un extracto de criterios doctrinales es posible constatar criterios que aportan distintos elementos en respuesta al “*definius*” de jornada de trabajo:

Despontín entendía a la jornada laboral como:

*...el lapso dentro de cuyas agujas o extremos la ley permite realizar en materia de trabajo una tarea por cuenta de terceros o a disposición del principal.*<sup>16</sup>

Por su parte Vazquez Vialard indicaba:

*La jornada de trabajo constituye el ámbito horario a través del cual cada ciudadano retribuye a la comunidad respecto de los bienes y servicios que ha recibido de ella, y en función de los cuales ha logrado su actual desarrollo.*<sup>17</sup>

De Diego precisa:

*Concepto: denominamos jornada de trabajo al tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador con el fin de poner en acción su fuerza de trabajo, sin que pueda utilizar ese lapso en beneficio propio, tiempo que está comprendido entre el momento del arribo al establecimiento y la salida de éste.*<sup>18</sup>

Grisolía, comentado el artículo 197, destaca que la jornada de trabajo:

*...abarca tanto el tiempo en que presta servicios, realiza obras o ejecuta actos como aquel en que está a disposición del empleador aunque éste no lo requiera. Lo determinante es que durante la jornada laboral el trabajador no pueda utilizar el tiempo en beneficio propio, sino que está a disposición del empleador.*<sup>19</sup>

Zuretti expresa en síntesis:

<sup>16</sup> Cfr.: Despontín, Luis A. (1952): ob. cit. T.I., p. 43.

<sup>17</sup> Cfr.: Vazquez Vialard, Antonio (2006): “Reflexiones en torno de la Jornada de Trabajo” en: “Revista de Derecho Laboral 2006-1”, p. 20, Rubinzal-Culzoni Editores, Santa Fé.

<sup>18</sup> Cfr.: De Diego, Julián A. (1986): “Jornada de Trabajo y Descansos”, p. 35, Ed. Depalma, Buenos Aires.

<sup>19</sup> Cfr.: Grisolía, Julio A. (2003): ob. cit. p. 855.

Para sintetizar, autorizada doctrina considera que se puede computar como tiempo de trabajo: a) el lapso durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador; b) cuando el trabajador permanece inactivo dentro de la jornada, siendo esta inactividad extraña a su voluntad, a su negligencia, o a causa legítima de suspensión del contrato de trabajo; y c) el tiempo necesario para su alimentación, dentro de la jornada, cuando la naturaleza del trabajo o la voluntad patronal exigen la permanencia del dependiente en el lugar de trabajo.<sup>20</sup>

5. Se advierte de la reseña efectuada que dos son las propiedades relevantes que delimitan el concepto de jornada de trabajo:

- a) la primera: *tiempo a disposición del empleador* y b) la segunda: *tiempo que el trabajador no utiliza en beneficio o provecho propio*.

### (b) Pausas o Interrupciones

1. Es importante destacar que normalmente dentro de la jornada de trabajo existen **diversas pausas o interrupciones** y la discusión, tanto en doctrina como en jurisprudencia, versa sobre si las mismas integran o no la jornada de trabajo. Dentro de las mismas se pueden distinguir entre:

- a) **pausas impuestas por la misma tarea**: existen supuestos en que el trabajador debe esperar a que un compañero suyo termine con su tarea que esta realizando para que el comience con la suya, por ejemplo, si está esperando que llegue materia prima o que deje de operar una determinada máquina, etc., se tratan en definitiva de pausas normales dentro de la jornada.

Este tipo de pausas sí integran el concepto de jornada, ya que el trabajador sigue estando a disposición del empleador y no puede utilizar ese tiempo en provecho propio.

- b) **jornada discontinua**: es la que normalmente se cumple en el comercio en la época del invierno: por ejemplo el negocio permanece a la mañana abierto de de 9.00 a 13.00 horas y a la tarde de 16.00 a 20.00 horas. Así la pausa que tiene lugar entre las 13.00 horas y las 16.00 horas no integra la jornada de trabajo porque el trabajador puede hacer lo que desea con ese tiempo: puede almorzar, estudiar, regresar a su domicilio, practicar un deporte, etc.

- c) **trabajos preparatorios y complementarios**: los primeros son aquellos que el trabajador realiza de modo previo al inicio de sus tareas como cambiarse o ponerse el uniforme de trabajo, prender las maquinarias, alistar sus elementos de trabajo, etc.

Ej.: si el horario de ingreso del trabajador es a las 8:00hs. a esa hora marca tarjeta y hasta que realmente comienza la tarea pueden pasar unos minutos.

Las **tareas complementarias** son aquellas que se realizan antes de la finalización de la jornada de trabajo: apagar las máquinas, ordenar su lugar físico de trabajo, asearse, cambiarse, etc.

Se afirma que ambas pausas integran la jornada de trabajo, ya que el trabajador se encuentra a disposición del empleador.

- d) **tiempo de traslado o trayecto**: es el que efectúa el trabajador desde su domicilio a su lugar de trabajo y viceversa.

Este período o lapso de tiempo no forma parte de la jornada porque el trabajador no está a disposición del empleador; de hecho durante ese transcurso de tiempo, puede detenerse por ejemplo a comprar algo o bien salir antes de su casa para realizar algún trámite.

Sin embargo, conviene precisarlo, este tiempo posee relevancia:

- (i) en la Ley de Riesgos de Trabajo 24.557, ya que en su artículo 6° se encuentra amparado o cubierto el denominado *accidente in itinere* que precisamente se produce en el trayecto indicado.  
(ii) en el marco del ejercicio del *ius variandi* (artículo 66 LCT) que impone no alterar, por ejemplo por un cambio de lugar de trabajo, el tiempo de traslado para no afectar el tiempo libre.

- e) **refrigerios, almuerzos**, etc.: en estos supuestos es donde existe mayor discusión acerca de si integran o no la jornada.

¿Cómo se resuelve?: en la medida en que el trabajador pueda disponer de ese tiempo en beneficio propio, no integra la jornada.

<sup>20</sup> Cfr.: Zuretti, Mario E. (h) (2007): "Ley de Contrato de Trabajo" dirigida por Rodríguez Mancini, Jorge y coordinada por Barilaro, Ana A., TIII, p. 730, Ed. La Ley, Buenos Aires.

Así en cambio si durante el horario de almuerzo de 30 o 45 minutos el empleador puede exigirle tareas, sí integra o forma parte de la jornada laboral.

En definitiva, el límite lo señala la posibilidad del empleador de exigir o no tareas durante ese lapso.

**f) descansos previstos en los convenios colectivos de trabajo:** existen descansos establecidos por los CCT a lo largo de la jornada; por ejemplo en la industria metalúrgica (artículo 20 del CCT N° 260/75) se establece que si se presta servicios en turnos diurnos continuados de ocho o más horas o nocturnos de siete o más horas un descanso de 30 minutos que son remunerados.

También en el convenio colectivo de la industria de la construcción se preve, en caso de jornada continua una pausa paga de 20 minutos (art. 10 del CCT 76//5).

### (iii) Fuentes reguladoras de la Jornada de Trabajo

Las fuentes pueden ser clasificadas según el origen de donde emanan en: a) internacionales y b) nacionales.

#### (a) Fuentes internacionales

Dentro de las mismas, se destacan por un lado: 1) Tratados Internacionales y 2) los Convenios de la OIT.

##### 1) Tratados Internacionales

En este apartado sólo se mencionarán aquellos tratados sobre Derechos Humanos, que en virtud de lo establecido por el artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional poseen jerarquía constitucional y forman parte de lo que se denomina actualmente el bloque de constitucionalidad federal.

Así se refieren de manera genérica a la jornada de trabajo y descansos:

(i) *La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Bógota, 1946)* que en su artículo XV precisa:

Toda persona tiene derecho a descanso, honesta recreación y a la oportunidad de emplear útilmente el tiempo libre en beneficio de su mejoramiento espiritual, cultural y físico.

(ii) *La Declaración Universal de Derechos Humanos (Naciones Unidas, 1948)* que en su artículo 24 estipula:

*Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo...*

(iii) *El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Nueva York, 1966)* estableciendo en su artículo 7 que:

*Los Estados partes... reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial... d) el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo... y*

(iv) *La Convención sobre los Derechos del Niño (New York, 1989)*, ya que en el artículo 32 apartado 2. se especifica que:

*...2. Los Estados adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo. Con este propósito..., los Estados parte, en particular:... b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo...*

Se verifica que los derechos a la jornada limitada, al descanso y a las vacaciones pagas, el encontrarse recogidos en los tratados internacionales referidos, forman parte de los denominados derechos fundamentales específicos, que son aquellos derechos que por su trascendencia y jerarquía, constituyen un núcleo central y esencial que deben ser protegidos de manera especial.<sup>21</sup>

##### 2) Convenios de la O.I.T.

Dichos Convenios, por imperio también de lo establecido en el artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional, en la medida en que sean ratificados por nuestro país, poseen rango jerárquico superior a las leyes, pero infraconstitucional en tanto no forman parte de los tratados relativos a derechos humanos que expresamente se incluyen en la norma aludida.

Especial importancia poseen:

<sup>21</sup> Para un análisis más detallado de los derechos fundamentales se sugiere la lectura de la obra de **Rodríguez Mancini, Jorge (2004): "Derechos fundamentales y relaciones laborales"**, Ed. Astrea, Buenos Aires.

### i. Convenio N° 1 (1919)

1. En 1919 y en el marco de la primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Washington, se adopta el primer convenio de la OIT denominado *Convenio sobre las horas de trabajo (industria) 1919 núm. 1. o Convenio por el que se limitan las horas de trabajo e las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales.*

El mismo, conforme surge del primer párrafo de su artículo 2º, resulta aplicable a las personas empleadas en todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia.

Igualmente en el primer párrafo de su artículo 2º se fija como límite máximo de la duración de jornada **un sólo tope de 8 horas por día y 48 horas semanales**, es decir se establece un tope acumulativo en los siguientes términos:

*En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas diarias por día y de cuarenta y ocho horas por semana, salvo las excepciones previstas a continuación....*

También se establece un límite de 56 horas por semana en el caso de los trabajos cuya realización continua, por razón de la naturaleza misma del trabajo, deba ser asegurada por equipos sucesivos. (artículo 4º).

También prevé la posibilidad de trabajar determinado promedio de horas durante cierto período (artículo artículo 6 primer párrafo) y establece excepciones permanentes y temporales a la norma general (artículo 6 segundo párrafo).

Este convenio fue ratificado por nuestro país por medio de la ley 11.726/33.

Como antecedente inmediato de este Convenio destaca el Tratado de Paz de Versalles del mismo año 1919 que creó la Organización Internacional del Trabajo, que en el preámbulo de la Parte XII (Trabajo) indicó, entre las medidas necesarias para mejorar las condiciones de trabajo, la reglamentación de las horas de trabajo y la fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo como así también la adopción de la jornada de ocho horas o la suma de 48 horas como norma a la que se debía aspirar.

Resultan más que interesantes los comentarios que respecto de este Convenio formula Alfredo L. Palacios en el capítulo XI de su obra: *"El Nuevo Derecho"*; cuyo análisis excede con creces los términos del presente trabajo; pese a ello y a título meramente informativo se destaca el siguiente párrafo:

Esta cuestión relativa a la jornada de ocho horas fue debatida ampliamente en el Congreso de Washington y apasionó los espíritus, pues los obreros de todos los países del mundo habían luchado durante muchos años por la consagración de ese principio. Intervinieron en ese debate las figuras más representativas de la asamblea.<sup>22</sup>

### ii. Convenio N° 30 (1930)

Más tarde, transcurridos once años, en la 14ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Ginebra, se aprobó el Convenio N° 30 llamado *Convenio relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y en las oficinas* o *Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930.*

El objetivo de este Convenio, no fue otro que:

*...hacer extensivas las disposiciones relativas a las horas de trabajo establecidas por el Convenio núm. 1 a todas las personas no abarcadas por este instrumento, con la salvedad del personal empleado en la agricultura, la navegación marítima e interior, la pesca y el servicio doméstico.*<sup>23</sup>

En este Convenio destaca el concepto o definición de jornada contenido en su artículo 2º que textualmente expresa:

A los efectos del presente Convenio, la expresión horas de trabajo significa el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador: estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador.

Igualmente es importante resaltar que este Convenio, al igual que el Convenio N° 1, determina que el límite de horas normales de trabajo:

<sup>22</sup> Cfr.: Palacios, Alfredo L. (1920): *"El Nuevo Derecho"*, ps. 291/292, J. Lajouane & Cia – Editores – Librería Nacional, Buenos Aires.

<sup>23</sup> Cfr.: Conferencia Internacional del Trabajo, 93ª Reunión (2005): ob. cit. p. 5

...no podrán exceder de cuarenta y ocho por semana y ocho por día... (artículo 3º).

Fue ratificado por nuestro país por la ley 13.560/50.

### iii. Otros Convenios

Como bien señala Ackerman,<sup>24</sup> además de los Convenios Nº 1 y Nº 30, catorce convenios más tratan específicamente sobre la duración de la jornada de trabajo y otros lo hacen en forma indirecta al referirse al trabajo nocturno, al trabajo a tiempo parcial y a las vacaciones pagadas.

Dichos convenios son los siguientes: sobre las horas de trabajo (minas de carbón), 1931 (Nº 31); sobre las fábricas de vidrio, 1934 (Nº 43); sobre las horas de trabajo (minas de carbón), (revisado) 1935 (Nº 46); sobre las cuarenta horas, 1935 (Nº 47); sobre la reducción de las horas de trabajo (fábrica de botellas) 1935 (Nº 49); sobre la reducción de las horas de trabajo (obras públicas), 1936 (Nº 51); sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1936 (Nº 57); sobre la reducción de las horas de trabajo (industria textil), 1937 (Nº 61); sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), 1939 (Nº 67); sobre salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1946 (Nº 76); sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1949 (Nº 93); sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1958 (Nº 109); sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979, (Nº 153) y sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996, (Nº 180).

La O.I.T. añade a los convenios indicados, once recomendaciones adoptadas sobre jornada de trabajo respecto de diversas actividades: pesca, navegación interior, hoteles, teatros, hospitales, trabajo a bordo y la dotación, transporte por carretera, etc. adoptadas por la O.I.T. entre los años 1920 a 1996<sup>25</sup>

Entre los Convenios enumerados, destaca el Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (Nº 47) del año 1935 en el cual la O.I.T. sugiere o aconseja a sus países miembros reducir los límites de la jornada diaria y semanal.

Sin embargo dicho convenio no fue ratificado por nuestro país, en opinión de Pirolo y Murray<sup>26</sup>, básicamente por dos razones:

- a) *productivas*: el pronunciado retraso productivo que afecta a nuestra economía.
- b) *económicas*: si se reducía la jornada no se permitía a los trabajadores realizar horas extras y, de este modo, se los privaba de un ingreso económico adicional ya que la realización de horas extras muchas veces compensaba el valor exiguo de los salarios de esa época.

### (iv) Principales Transformaciones desde 1984

El informe "*Horas de Trabajo ¿De lo Fijo a lo Flexible?*" de la O.I.T. de 2005, señala que desde 1984 se han producido en todo el mundo cambios considerables respecto de la jornada laboral y de la ordenación del tiempo de trabajo.

Así entre estos cambios, indica que se han consolidado nuevas modalidades de empleo como el trabajo a tiempo parcial y en algunos países se ha reducido la jornada laboral para generar empleo, mientras que en otros se ha alargado y los parámetros para medir la duración del tiempo de trabajo ya no son el día o la semana, sino el año e incluso se han adoptado modalidades de ordenación más flexible, es decir para muchos trabajadores la duración de la jornada y la semana de trabajo se está convirtiendo en un elemento variable o flexible del empleo, subordinado al tipo de demanda que deben satisfacer las empresas en las que trabajan.<sup>27</sup>

Es decir, surge dentro del ámbito de las relaciones laborales, el concepto de la *jornada flexible* que consiste en que el horario de trabajo debe adaptarse a necesidades de la producción de la empresa, de forma que en las épocas en que aumenta la producción la misma será mas extensa y en épocas en que disminuye la actividad del empleador, será menor.

Además siempre dentro de este concepto, se establecen otros parámetros para medir o limitar la duración de la jornada de trabajo máxima; así dichos parámetros ya no serán diarios o de una semana, sino límites de 4 semanas, 12 semanas (Francia, 1998), 13 semanas (Países Bajos, 1996) o bien límites mensuales, de cuatro meses (Irlanda, 1997), semestrales, anuales, etc.

<sup>24</sup> Cfr.: Ackerman, Mario (2006): "*La Jornada de Trabajo en las normas de la OIT*" en: "*Revista de Derecho Laboral 2006-1*", ps. 31/32, Rubinzal-Culzoni Editores, Santa Fe.

<sup>25</sup> El detalle de las mismas puede consultarse en: Conferencia Internacional del Trabajo, 93ª Reunión (2005): ob. cit. p. 6.

<sup>26</sup> Cfr.: Pirolo, Miguel Angel y Murray, Cecilia (2005): "*Tratado de Derecho del Trabajo*" dirigido por Ackerman, Mario y coordinado por Tosca, Diego M., T. III, p. 600, Rubinzal-Culzoni Editores, Santa Fe.

<sup>27</sup> Cfr.: Conferencia Internacional del Trabajo, 93ª Reunión (2005): ob. cit. p. 9.

En Argentina, la posibilidad de establecer parámetros distintos al diario o al semanal para limitar la jornada, se encuentra actualmente regulado en el artículo 198 de la L.C.T. –según la redacción fijada por la ley 24.013 del año 1991– en donde se determinó que específicamente los convenios colectivos de trabajo podrán fijar métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedios de horas.<sup>28</sup>

En lo que se refiere a la reducción del tiempo de trabajo como medio de combatir el desempleo, que se señaló en el segundo párrafo del presente apartado, vale la pena destacar que se pone como ejemplo a Francia, que entre los años 1998/2000 redujo la jornada semanal a 35 horas; sin embargo como bien señala Supiot la eficacia de dicha medida ha sido dudosa y su visión sobre dicha reducción es más que escéptica. Así en este sentido sostiene:

*El paso a las 35 horas fue presentado como un medio de reparto del trabajo y de lucha contra el desempleo. Su eficacia en este terreno es tan dudosa como aquella de la abolición de las relaciones de trabajo. Reducir la pena de los hombres es un objetivo en sí, que no se logra cuando la reducción de la duración del trabajo tiene como contrapartida un aumento excesivo de intensidad. Por otra parte, la reducción de la duración legal del trabajo trae aparejado un estancamiento de los sueldos; de hecho, es el único efecto sobre los muchos asalariados existentes hoy en día, que no tienen empleo a tiempo completo. Por último, la reducción legal de trabajo no priva a los empleadores del derecho de recurrir a las horas extraordinarias y tiene, solamente, un efecto indirecto sobre la duración efectiva del trabajo.*

*Las leyes del paso a las 35 horas habían incitado a los empleadores –por medio de subvenciones– a negociar la reducción de la duración del trabajo. Desde entonces se tomó un camino inverso. La extralimitación de la duración legal del trabajo fue fomentada por el legislador entre 2003 y 2005, por medio del aumento de cupo de horas extraordinarias y la posibilidad de recurrir, más allá de dicho cupo, a “horas elegidas” por el asalariado (art. L. 212-6-1).<sup>29</sup>*

## (b) Fuentes Nacionales

### i. Artículo 14 bis de la Constitución Nacional

En el texto de la norma constitucional se determina que el trabajador gozará de la protección de las leyes que deberán asegurar al trabajador, entre otros aspectos:

*...condiciones dignas y equitativas de labor”, una “jornada limitada” y “descanso y vacaciones pagadas.*

Mucho se ha discutido si las cláusulas contenidas en el artículo 14 bis son operativas o programáticas, o dicho de otra manera si pueden aplicarse o funcionar sin necesidad de reglamentación posterior (c. operativas) o por el contrario requieren de una norma reglamentaria que las determine, especifique o concrete, destacándose el análisis que al respecto efectúa Nestor P. Sagués<sup>30</sup> aunque de las tres pautas aludidas sólo califica a la primera de ellas como operativa sin pronunciarse expresamente sobre el carácter de las otras dos.

En efecto, en opinión del jurista constitucional, la cláusula constitucional referida a “condiciones dignas y equitativas de labor” se trata de una cláusula operativa que obliga a suministrar a los trabajadores:

*...un conjunto de elementos (situación fáctica de trabajo, dispositivos jurídicos que regulen la relación laboral, etc.) que brinden un su integridad la posibilidad de desempeñarse en forma adecuada, honesta, decente y razonable... Y a nuestro parecer, por último, la frase constitucional aludida asegura que cualquier vínculo de trabajo debe ser respetuoso de la dignidad del trabajador, sin admitir, por tanto, situaciones de hecho o prescripciones legales o contractuales que por su carácter absurdo o leonino, o por provocar algún desmedro físico o moral, atenten contra la calidad humana del trabajador.<sup>31</sup>*

En relación a la cláusula “jornada limitada” enseña que una interpretación auténtica de la misma:

*...lleva a concluir que, como pauta ordinaria, la “jornada limitada” es la diaria de ocho horas; ...que podrá reducirse en el futuro y ampliarse por vía de convenio colectivo.<sup>32</sup>*

<sup>28</sup> En relación a la jornada promedio se sugiere la lectura del interesante trabajo de: **Adrogué, Javier (2006): “Reflexiones sobre la Jornada promedio”** en: “Revista de Derecho Laboral 2006-2”, ps. 87/112, Rubinzal Culzoni – Editores, Santa Fe, cuyo análisis excede el objeto del presente trabajo.

<sup>29</sup> Cfr.: **Supiot, Alain (2008): “Derecho del Trabajo”**, p. 109, Ed. Heliasta, Buenos Aires, traducido por Rubini-Bianco, Patricia; título original: “Le droit du travail”

<sup>30</sup> Cfr.: **Sagués, Nestor P. (1982): “Tratado de Derecho del Trabajo”** dirigido por **Vazquez Vialard, Antonio**, Tomo II, ps. 707 y ss., Ed. Astrea, Buenos Aires.

<sup>31</sup> Cfr.: **Sagués, Néstor P. (1982):** ob. cit. p. 809.

<sup>32</sup> Cfr.: **Sagués, Nestor P. (1982):** ob. cit. p. 810.

Ahora bien, parte de la doctrina opina que esta cláusula adquiere operatividad con la Ley de Jornada 11.544<sup>33</sup>. Por último y en relación al “descanso y vacaciones pagadas” Sagués indica que una hermenéutica auténtica de ella:

... obliga por tanto a sostener que el pago de los descansos y vacaciones debe ser anteriores a ellos.<sup>34</sup>

#### ii. La Ley de Jornada de Trabajo N° 11.544 – Decreto Reglamentario N° 16.115/33.

En su artículo 1° esta ley fija como topes máximos de jornada ocho diarias o cuarenta y ocho horas semanales, reproduciendo en parte el criterio establecido en el plano internacional.

Sin embargo, a diferencia del Convenio N° 1 OIT, la ley 11.544 fija un tope *alternativo*, es decir o uno u otro y así, en vez de haber un tope, hay dos topes (8 o 48).

De este modo pareciera que en la medida en que el trabajador supere cualquiera de estos dos topes tendrá derecho a percibir horas extras. Sin embargo cabe formularse la siguiente pregunta:

¿Cuál de estos dos topes prevalece?: en doctrina y en jurisprudencia predomina el tope de 48 horas semanales, de esta manera, si no se exceden las 48 horas semanales aunque se excedan las 8 horas diarias, no habrá horas extras.

Específicamente así lo estableció la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en fallo plenario N° 226 de fecha 25.06.81 recaído en la causa: “D’Aloi, Salvador c/Selsa S.A.”<sup>35</sup>.

Es éste también el criterio fijado en la provincia de Córdoba por el Tribunal Superior de Justicia en el fallo: “Maldonado, Ivana F. c/Amador Leoncio Fedele y/u oro – Demanda – Recurso de Casación” de fecha 27.05.04<sup>36</sup>.

En igual sentido se expidió en sentencia de fecha 27.11.08 en autos: “Maldonado, Silvia Margarita c/José Manuel Fares y/u otro – Demanda – Rec. de Casación”<sup>37</sup>

Cabe aclarar que este tope se utiliza para lo que se denomina la jornada uniforme o igual que se da cuando el trabajador cumple su tarea por ejemplo 8 horas por día de lunes a viernes.

Ahora bien si la jornada es desigual o no uniforme el tope diario, según lo establecido en el artículo 1° inciso b) del Decreto 16.115/33 se extiende una hora más y pasa a ser 9 horas diarias.

Existe jornada desigual si en una semana determinada no se trabaja la misma cantidad de horas en los distintos días; por ejemplo el lunes se trabaja 10 horas, el martes 8 horas, el miércoles 9 horas, etc.

De forma tal que como bien lo sintetiza Grisolia, existe trabajo extraordinario si se superan las 48 horas semanales en total o las 9 horas diarias. Específicamente expresa:

*Como regla, se puede establecer que hay trabajo extraordinario cuando son excedidas las 48 horas semanales en total, o las 9 horas diarias; este criterio surge del dec. 16.1155/1933, reglamentario de la ley 11.544, que fue recogido posteriormente por la ley 18.204 y se relaciona con lo establecido en el artículo 197, LCT.*<sup>38</sup>

#### iii. La Ley de Contrato de Trabajo

Regula diversos aspectos de la jornada de trabajo en los artículos 196 y siguientes.

Así en el artículo 196 se establece la uniformidad para todo el país de la extensión o duración de la jornada de trabajo correspondiendo a la Nación legislar sobre ella; el artículo 197 contiene el concepto de jornada de trabajo como así también consagra el descanso diario entre jornada y jornada de 12 horas; el 198 autoriza la reducción de la jornada legal y la fijación de la jornada máximo en base a promedios; el 199 establece las excepciones al límite de la jornada máxima; el 200 regula la jornada nocturna e insalubre; el 201 las horas extraordinarias o suplementarias, el 202 la jornada de trabajo por equipos, el 203 determina las circunstancias en la que es obligatorio cumplir tareas en horas suplementarias y los artículos 204 a 207 se refieren al descanso semanal.

*iv. Los Estatutos Profesionales:* Los mismos en muchos casos han adoptado un régimen especial.

Como ejemplo puede citarse el Estatuto del Personal Periodístico (ley 12.908) que consagra una jornada semanal de 36 horas o el del Empleado Administrativo de Empresas Periodísticas (Decreto 13.839/46) que determina una jornada de trabajo de 6 horas y media diarias y 36 semanales.

<sup>33</sup> Cfr.: Pirolo, Miguel A. y Murray, Cecilia (2005): ob. cit. p. 608.

<sup>34</sup> Cfr.: Sagués, Nestor P. (1982): ob.cit. p. 811.

<sup>35</sup> Cfr.: *Derecho del Trabajo* 1981-B, 107 y ss.

<sup>36</sup> Cfr.: *Actualidad Jurídica de Córdoba, Derecho Laboral*, Código: 8144.

<sup>37</sup> Cfr.: *Actualidad Jurídica de Córdoba, Derecho Laboral* (2009): ps. 8905/8907.

<sup>38</sup> Cfr.: Grisolia, Julio A. (2003): ob. cit. p. 872.

v. *Los Convenios Colectivos de Trabajo*: que pueden establecer topes de duración de jornada inferiores a los establecidos en las leyes aludidas como así también y por expresa autorización del artículo 198 LCT establecer límites de jornada en base a promedios.

vi. *Acuerdo de Partes*: los acuerdos celebrados directamente entre el trabajador y empleador pueden establecer, también de acuerdo a lo determinado en el artículo 198 LCT, límites menores a los fijados por la ley de duración de la jornada.

#### vii. *Tendencias actuales*

Así como en el plano internacional se señaló que la tendencia en materia de jornada es su reducción o bien la adopción de jornadas flexibles o jornadas promedios, la situación en nuestro país pareciera ser totalmente distinta, ya que la regla general es el cumplimiento de jornadas de labor extensas.

En efecto, como bien lo señala el Grupo de Expertos en Relaciones Laborales de nuestro país:

*...la realización de jornadas de disponibilidad laborativa sumamente dilatadas y con escasísimos descansos parece ser una regla general para el mantenimiento del empleo.*<sup>39</sup>

Afirman que esta regla general se debe a varias razones:

(i) la primera ya que se otorga prioridad a aspectos económicos:

*La jornada máxima de ocho horas parece haber dejado de tener una vigencia efectiva universal. Contra toda lógica de una conquista tan sustancial como necesaria, hoy ya no parece preocupar tanto el tiempo diario o semanal de trabajo sino por cuánto dinero se trabaja. La necesidad de incrementar al máximo los ingresos se vincula necesariamente con la insuficiencia del salario ofrecido para una jornada normal...y con la incertidumbre sobre el futuro.*<sup>40</sup>

(ii) la segunda porque desde un punto de vista social se alienta el cumplimiento de jornadas extensas:

*Así, resulta individual y hasta socialmente admisible que una remuneración "adecuada" deba obtenerse luego de una jornada superior a la legal o en detrimento del descanso semanal*<sup>41</sup> y

(iii) la tercera pues pareciera que el cumplimiento de largas jornadas de trabajo es una condición para el mantenimiento del empleo:

*El fenómeno abarca también a trabajadores de altos ingresos en su afán de asegurarse un mejor salario y aumentar su capacidad de consumo y ahorro. Finalmente, en cargos jerárquicos y de dirección así como en las condiciones del teletrabajo, la realización de jornadas de disponibilidad laborativa sumamente dilatadas y con escasísimos descansos parecer ser una regla para el mantenimiento del empleo*<sup>42</sup>

(iv) Tipos de Jornada

1. Los distintos tipos de jornada que se encuentran regulados en la Ley de Jornada de Trabajo, en su Decreto Reglamentario y en la Ley de Contrato de Trabajo son:

(a) *Jornada Diurna*:

Se halla contemplada en el artículo 1° de la ley 11.544 y es la que se cumple entre las 6.00 de la mañana y las 21.00 horas. Como ya se expresó, el tope es de 8 horas diarias o 48 semanales y si la jornada es desigual el tope se extiende una hora más, es decir hasta 9 horas diarias.

(b) *Jornada Nocturna*:

Es aquella que tiene lugar entre las 21.00 y las 6.00 horas y se encuentra regulada en el art. 2 de la ley 11.544 y artículo 200 de la LCT. El tope de esta jornada es de 7 horas diarias, aunque no fija un tope semanal. Pese a ello, en doctrina De Diego considera que el tope semanal es de 42 horas, expresando en referencia a la jornada semanal nocturna que:

<sup>39</sup> Cfr.: Grupo de Expertos en Relaciones Laborales (2008): "Estado actual del sistema de relaciones laborales en Argentina", p. 196/197, Rubinzal-Culzoni Editores, Santa Fe.

<sup>40</sup> Cfr.: Grupo de Expertos en Relaciones Laborales (2008): ob. cit. p. 196

<sup>41</sup> Cfr.: Grupo de Expertos en Relaciones Laborales (2008): ob. cit. p. 196.

<sup>42</sup> Cfr.: Grupo de Expertos en Relaciones Laborales (2008): ob. cit. p. 197.

*Sobre el particular tenemos los siguientes límites: ...42 horas –para la jornada nocturna tiene un nivel de 7 horas diarias, y a pesar de no contar con un límite legal, por aplicación del principio de congruencia (7 horas por 6 días).*<sup>43</sup>

*(c) Jornada Insalubre:*

Se cumple o tiene lugar en ambientes o lugares de trabajo o establecimientos en los cuales el trabajador está en contacto con sustancias tóxicas, aire viciado, gases, humo, etc. que puede causar daños a su salud.

El tope de esta jornada es de 6 horas diarias o 36 semanales, establecidos en el artículo 200 LCT y 8 del Decreto 16115/33. A su vez dicho tope diario se extiende a 7 horas diarias en jornadas desiguales, según lo previsto también en el artículo 8 del decreto mencionado.

En relación a la declaración de insalubridad es oportuno recordar que con anterioridad a la reforma introducida a la Ley de Contrato de Trabajo por la ley 21.297 existía un listado de actividades que se las consideraba insalubres; dicho listado elaborado por el Poder Ejecutivo Nacional consideraba trabajo insalubre a actividades como: pulido de vidrios, teñido de cuero, etc.

Con la reforma introducida por la ley 21.297 de 1976, desaparece este listado y la insalubridad debe declararse en cada caso concreto y es así como se puede declarar la insalubridad de toda la empresa, de un solo establecimiento o incluso de un sector del establecimiento.

En la actualidad el procedimiento para declarar la insalubridad se encuentra regulado por la Resolución N° 434/02 dictada por el Ministerio de Trabajo de la Nación, a la que luego se le introdujeron algunas reformas.

Según dicha resolución la declaración de insalubridad, es dictada por las Secretarías de Trabajo Provinciales. Hasta el dictado de dicha resolución, se trataba de una facultad exclusiva del Ministerio de Trabajo de la Nación y de ahí que para algunos autores esta resolución es inconstitucional por imperio de lo establecido en el artículo 75 inciso 12 de la Constitución Nacional, ya que está regulando una materia de fondo reservada exclusivamente a la Nación.

Así lo entiende Fernández Humble considerando que:

*La resolución 434/02 es nula por implicar la delegación de competencias atribuidas sólo al Ministerio de Trabajo de la Nación, en materia laboral y de la seguridad social por la legislación de fondo.*<sup>44</sup>

*(d) Jornada Mixta*

Se presente cuando se combina: a) jornada diurna con jornada nocturna y b) jornada salubre con jornada insalubre

*(i) Jornada diurna- nocturna:* está regulada en el art. 200 1º párrafo de la ley LCT en donde se establece que 1 hora de jornada nocturna equivale a 1 hora 8 minutos de jornada diurna. El empleador en este tipo de jornada mixta, según dicha norma, posee dos posibilidades: reducir la jornada a razón de 8 minutos por cada hora de jornada nocturna trabajada; o bien (ii) abonar esos 8 minutos por cada hora de jornada nocturna trabajada como horas extras

*(ii) Jornada salubre-insalubre*

Se halla regulada en el art. 200 de la LCT y como así también en el art. 8 del decreto 16.115/33.

En este tipo de jornada 1 hora de jornada insalubre equivale a 1 hora 20 minutos de jornada salubre, pese a que en el artículo 8 del decreto 16.115/33 expresa una hora treinta y tres minutos; sin embargo se entiende que dicha mención se trata de un error que proviene de considerar a que una hora posee 100 minutos, cuando en realidad, como es sabido, dura 60 minutos.

*(v) Excepciones a la Jornada legal de Trabajo*

Las excepciones a la jornada legal de trabajo se refiere a supuestos que comprenden una duración de jornada mayor a la establecida legalmente, sin generarse normalmente la obligación de pago de horas extras.

En el artículo 199 LCT se mencionan los motivos por los cuales existen estos regímenes excepcionales:

El límite de las horas de trabajo admitirá las excepciones que las leyes consagren en razón de la índole de la actividad, el carácter del empleo del trabajador y las circunstancias permanentes o temporarias que hagan admisible las mismas, en las condiciones en que fije la reglamentación.

En definitiva tales excepciones son los siguientes:

*(a) Índole de la Actividad:* acá se comprenden tareas que presta el trabajador rural (jornada regulada por decreto 22.248), tareas que realiza el trabajador del servicio doméstico (jornada regulada por Decreto Ley 326/56), y las tareas que se cumplen en establecimientos donde sólo trabajan los miembros de la familia del dueño, pues se

<sup>43</sup> Cfr.: De Diego; Julián A.: ob. cit. p. 133.

<sup>44</sup> Cfr.: Fernández Humble, Juan C. (2002): "Resolución N° 434/02. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social", TySS 2002, ps. 829/833.

supone que todos esos miembros se benefician con la actividad del empleador y en las que no rige ni el tope diario ni el tope semanal de duración de jornada.

(b) *Carácter del empleo:* en este supuesto se comprenden los empleos de dirección y vigilancia y los trabajos especialmente intermitentes.

Respecto a los primeros, el artículo 3º inciso a) de la ley 11.544 y el artículo 11 del decreto 16115/3 mencionan aquellos que están incluidos en este supuesto.

Abarca a los denominados empleados jerárquicos o personal fuera de convenio, que generalmente tienen personal a su cargo, y se supone que cobran un salario acorde con esa disponibilidad horaria, como ser los Gerentes, Subgerente, Jefe, Jefe de sección, Director o habilitado principal, altos empleados administrativos y técnicos, etc.. Los del segundo caso (trabajos especialmente intermitentes) son aquellos que no requieren una atención permanente o un esfuerzo continuado (es el caso de los encargados de depósito, serenos).

(c) *Circunstancias temporarias o permanentes*

Las mismas comprende: 1) jornada de trabajos por equipos o turnos rotativos; 2) trabajos en casos de accidentes o fuerza mayor, urgencias, etc.; 3) trabajos preparatorios y complementarios y 4) demandas extraordinarias de trabajo

A continuación sólo referiré brevemente los supuestos indicados en los apartados 2) y 4), ya que la jornada de trabajo por equipos o turnos rotativos se analizará detenidamente en los capítulos siguientes, mientras que respecto de los trabajos preparatorios y complementarios ya se efectuó una breve descripción dentro de las pausas e interrupciones de la jornada.

Así y en relación a los trabajos en caso de urgencia, accidentes o fuerza mayor:: comprende los casos de roturas de máquinas, incendios, inundaciones, mudanzas, etc..

En relación a las demandas extraordinarias (horas extras): son aquellas que se cumplen más allá del tope diario o semanal, establecidos en la ley o en los CCT.

Según el decreto 484/00, el máximo de horas extras que se pueden realizar por mes es de 30 horas y de 200 horas por año. Si el empleador decide efectuar más horas extras, deberá solicitar autorización a la autoridad administrativa. Si las horas extras se realizan de lunes a sábados hasta las 13 horas, llevan un recargo del 50%; mientras que si se efectúan después de las 13 horas del sábado y todo el domingo llevan un recargo del 100%.

(vi) Descansos

Es el tiempo libre de que goza el trabajador; la Ley de Contrato de Trabajo consagra tres tipos de descanso:

(i) *Diario:* el mismo es de 12 horas de duración desde el término de la jornada y el comienzo de la jornada siguiente; se encuentra establecido en el artículo 197 último párrafo de la LCT y su incumplimiento sólo genera una infracción de tipo administrativo laboral.

(ii) *Semanal:* se encuentra establecido en el 204 LCT que establece la prohibición del trabajo entre el sábado después de las 13 y el domingo, lo que implica que el descanso semanal debe ser de 35 horas continuas.

Resulta evidente que el descanso semanal no necesariamente se cumple en esos días; de hecho hay actividades que están exceptuadas de este descanso durante el fin de semana.

(iii) *Anual:* este descanso no es otro que la licencia anual ordinaria o las vacaciones, reguladas en los artículos 150 y ss. LCT. Es importante tener en cuenta que la idea fundamental del descanso es su efectivo otorgamiento por el empleador y que sea gozado por el trabajador y no compensado en dinero.

### III. CAPÍTULO II: JORNADA DE TRABAJO POR EQUIPOS O TURNOS ROTATIVOS

*Sumario:* (i) Normas legales aplicables: (a) Convenio N° 1 O.I.T. (1919); (b) Normas Nacionales: 1. Ley N° 11.544, 2. Decreto N° 16.115/33 y 3. Ley de Contrato de Trabajo. (ii) Actividades a las cuales se aplica: ¿actividades continuas o semicontinuas: 1. Convenios de la O.I.T.: (a) Naturaleza Jurídica – Jerarquía; (b) Su incorporación al orden jurídico interno y (c) Su operatividad; 2. Antecedentes de la O.I.T.; 3. Antecedentes normativos en nuestro país; 4. Fallo SCBA: “Malandra, Cesidio y Otros c/Dálmine Siderca S.A.”; 5. Criterios recientes de interpretación y 6. Conclusión.

#### (i) Normas legales aplicables

1. Se reseñó anteriormente que una de las excepciones al régimen legal general de la jornada de trabajo lo constituye la jornada de trabajo por equipos.

1.1. Esta excepción establece una forma distinta de aplicación de los topes generales de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales, ya que los mismos están referidos a un período máximo de tres semanas.

En efecto, conforme enseña Piroló:

*...no obstante que la jornada supere las ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, se deberán distribuir las horas de labor de modo que al cabo de tres semanas consecutivas...no se supere un máximo de ciento cuarenta y cuatro horas, y que dentro de ese ciclo, el trabajo semanal no exceda las cincuenta y seis horas...* <sup>45</sup>

2. En oportunidad del plenario de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo recaído en la causa: “Bocanero c/Segba” <sup>46</sup> el Procurador General del Trabajo Bermúdez explicó con claridad que esta modalidad de jornada prevé como tope un ciclo de tres (3) semanas y que la fijación de dicho ciclo, no sólo se encuentra ligada al tope de la duración del trabajo diario y semanal, sino que se vincula con los descansos y las eventuales tareas nocturnas, como así también con la distribución de los períodos libres del trabajador.

3. Despontín, por su parte, consideraba que este tipo de jornada constituía una forma especial de trabajar, afirmando en tal sentido que:

*En realidad el trabajo por equipos no es una excepción ya que se trata sólo de una forma especial de trabajar.*

*Se condiciona esta franquicia a la circunstancia de que el término medio de las horas de trabajo en un período de tres semanas no ha de exceder las 8 horas diarias o de 48 por semana. Resulta de lo que antecede, que este trabajador se encuentra amparado por la ley y que la excepción que lo cubre, no significa excluirlo de sus beneficios, sino que la jornada se limita en una forma y en un tiempo especial, diferente del de la jornada común.* <sup>47</sup>

3. La presente modalidad de jornada de trabajo se encuentra regulada por el Convenio N° 1 O.I.T. (1919), como así también por normas nacionales.

#### (a) Convenio N° 1 O.I.T. (1919)

En el ámbito del aludido Convenio destacan las siguientes normas:

1. Artículo 2° inciso “c”

*En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación:...c) cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá exceder de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho horas semanales, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias, ni de cuarenta y ocho horas por semana.*

<sup>45</sup> Cfr.: Piroló, Miguel A. (2004): “Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social”, dirigido por Rodríguez Mancini, Jorge, 5ª. edición actualizada y ampliada, pag. 334, Ed. Astrea, Buenos Aires.

<sup>46</sup> Cfr.: CNTRab. (En Pleno); 10/12/86: “Bocanera, Osvaldo y otros c/Segba S.A.”, D.T. 1987-B, 2061 y ss.

<sup>47</sup> Cfr.: Despontín, Luis A.: ob. cit. T. I, p. 193.

## 2. Artículo 4º

*También podrá sobrepasarse el límite de las horas de trabajo establecidos en el artículo 2 en los trabajos cuyo funcionamiento continuo, por razón de la naturaleza misma del trabajo, deba ser asegurada por equipos sucesivos, siempre que el promedio de horas de trabajo no excedan de cincuenta y seis por semana. Este régimen no influirá en las vacaciones que puedan ser concedidas a los trabajadores, por las leyes nacionales, en compensación del día de descanso semana.*

### **(b) Normas Nacionales: dentro de las normas nacionales se encuentran las siguientes:**

#### 1. Ley 11.544 – artículo 3º inc. b:

*En las explotaciones comprendidas en el artículo 1, se admiten las siguientes excepciones...b) cuando los trabajos se efectúen por equipo la duración del trabajo podrá ser prolongada más allá de las ocho horas por día y de cuarenta y ocho semanales, a condición de que el término medio de las horas de trabajo sobre un período de tres semanas a lo menos no exceda de ocho horas por día o de cuarenta y ocho semanales.*

#### 2. Decreto 16.115/33 – artículo 1º inciso "c"

*1. La duración del trabajo en las explotaciones públicas y privadas que regula la ley 11.544 podrá realizarse de acuerdo con lo que dispongan los reglamentos especiales a que se refiere el artículo 5 de este decreto, con arreglo a cualquiera de los modos siguientes:...c) En los casos de trabajo continuo efectuado por equipos se estará a lo que dispone el artículo siguiente.*

##### 2.1. Decreto 16.115/33 - artículo 2º:

*Cuando el trabajo se efectúe por equipos la duración podrá ser prolongada más allá de las ocho horas por día y de cuarenta y ocho semanales distribuyendo las horas de labor sobre un período de tres semanas consecutivas o sea un total de ciento cuarenta y cuatro horas, en dieciocho días laborables, en forma que el término de las horas de trabajo dentro del ciclo no exceda de ocho horas por día o cuarenta y ocho horas semanales, sin que en ningún caso el trabajo semanal exceda de cincuenta y seis horas.*

##### 2.2. Decreto 16.115/33 – artículo 9

*La jornada de trabajo nocturno no podrá exceder de siete horas, entendiéndose como tal la que se realice habitual o íntegramente entre las 21 y las 6 horas.*

*Cuando la jornada de trabajo se prolongue más allá de las 21 horas o se inicie antes de las 6 horas o, de cualquier otra manera, se alternen horas diurnas de trabajo con horas nocturnas cada una de las horas trabajadas comprendidas entre las 21 y las 6, valdrá a los efectos de completar la jornada de ocho horas, como una hora y ocho minutos.*

*Cuando el trabajo se realice por equipos, el personal podrá efectuar jornadas de ocho horas desde las 21 a las 6, pero en compensación por cada siete días de trabajo nocturno tendrá descanso equivalente a una jornada de trabajo. Este descanso podrá suspenderse por el Poder Ejecutivo previa consulta a las entidades patronales y obreras, cuando comprueben que el estado económico del país y de las empresas, no les permita tener el turno de relevantes. También podrá suspenderse cuando haya escasez de personal especializado para el turno de relevantes que trabajo ocho horas, en cuyo caso el trabajo efectuado en horas nocturnas se computará a efectos del pago como uno y ocho minutos por cada hora trabajada.*

*Este artículo se aplicará sin perjuicio de lo dispuesto en las leyes 11.317 y 11.338.*

##### 2.3. Decreto 16.115/33 – artículo 10

Se entiende por equipo:

- a) un número cualquiera de empleados u obreros cuya tarea comience y termine a una misma hora de trabajos en que, por su naturaleza, no admiten interrupciones, y
- b) un número cualquiera de empleados u obreros cuya tarea esté en tal forma coordinada que el trabajo de unos no pueda realizarse sin la cooperación de los demás.

#### 3. Ley de Contrato de Trabajo: artículo 197 LCT que en su parte pertinente establece:

*La distribución de de las horas de trabajo será facultad privativa del empleador y la diagramación de los horarios, sea por el sistema de turnos fijos o bajo el sistema rotativo del trabajo por equipos no estará sujeta a la previa autorización administrativa, pero aquel deberá hacerlos conocer mediante anuncios colocados en lugares visibles del establecimiento para conocimiento público de los trabajadores.*

3.1. Ley de Contrato de Trabajo: artículo 200 LCT que en lo que concierne a este tipo de jornada determina:

*La jornada de trabajo íntegramente nocturna no podrá exceder de siete horas, entendiéndose por tal la que se cumpla entre las veintiuna de un día y la hora seis del siguiente. Esta limitación no tendrá vigencia cuando se apliquen los horarios rotativos del régimen de trabajos por equipos...*

3.2. Ley de Contrato de Trabajo: artículo 202 LCT:

*En el trabajo por equipos o turnos rotativos regirá lo dispuesto por la ley 11.544, sea que haya sido adoptado a fin de asegurar la continuidad de la explotación, sea por necesidad o conveniencia económica o por razones de técnicas inherentes a aquélla. El descanso semanal de los trabajadores que presten servicios bajo el régimen de trabajos por equipos se otorgará al término de cada ciclo de rotación y dentro del funcionalismo del sistema.*

*La interrupción de la rotación al término de cada ciclo semanal no privará al sistema de su calificación como trabajo por equipos.*

## **(ii) Actividades a las que se aplica la Jornada de Trabajo por Equipos o por turnos rotativos: ¿actividades continuas o semicontinuas?**

1. En la introducción de la presente investigación se indicó que una de las cuestiones que se pretender abordar es precisamente a qué tipo de actividades se aplica este tipo de jornada o más concretamente, si se aplica a actividades continuas o bien a actividades semicontinuas que admiten interrupciones.

2. En relación a dicha cuestión, es posible diferenciar dos posturas:

(i) *la primera* a la que denominaremos “*restringida*” considera que sólo es aplicable en aquellas industrias donde la actividad o el trabajo es continuo, es decir se cumple las veinticuatro (24) horas del día durante los siete (7) días de la semana.

Entre los autores que se enrolan en la misma, se ubica Toselli quién afirma:

*El sistema de trabajos por equipos se torna necesario en aquellas industrias cuya naturaleza impide la detención del proceso productivo (son aquellas industrias denominadas de fuego continuo), donde el trabajo no se interrumpe en ningún momento, realizándose durante las veinticuatro horas del día e incluso los fines de semana. Generalmente la paralización de la actividad productiva se produce para otorgar las licencias anuales generales, y se aprovecha para realizar labores de mantenimiento y reparación de las máquinas utilizadas.<sup>48</sup>*

A su vez, y con apoyo en lo establecido en el artículo 202 LCT, el mismo autor considera que el empleador puede adoptar este tipo de jornada a los fines de *asegurar la continuidad de la explotación* por razones técnicas derivadas de la producción o por motivos de conveniencia económica.

En tal sentido opina que:

*El art. 202 de la Ley de Contrato de Trabajo, determina que la posibilidad de trabajos por equipos, y por ende de establecer la jornada allí estipulada, tiene lugar cuando haya sido adoptada para asegurar la continuidad de la explotación, ya sea: a) por necesidad de la producción empresarial; b) por conveniencia económica de costos del establecimiento; o c) por razones técnicas inherentes a dicha conveniencia económica.<sup>49</sup>*

Comparte tal postura Fernández Gianotti expresando que:

*Reiteramos, por nuestra parte, la postura sostenida al comentar la obra de Feldman (La Ley 146-1186) con la convicción de responder esta tesis restrictiva a las finalidades que han inspirado el dictado de la ley 11.544, de “8 horas de trabajo”, que es la forma normal de desempeño de los trabajadores, con las pausas diarias y semanales señaladas por las normas sobre el descanso que le sirven de complemento necesario.<sup>50</sup>*

(ii) *la segunda*, a la que llamaremos “*amplia*” entiende que la modalidad de jornada *sub exámine* es aplicable tanto para actividades continuas como para las semicontinuas, es decir aquellas que se interrumpen principalmente los fines de semana y que comúnmente se adoptan por razones de conveniencia económica.

Dentro de esta corriente, se enrola Fernández Madrid, quién sostiene:

<sup>48</sup> Cfr.: Toselli, Carlos Alberto (2002): ob. cit., p. 480.

<sup>49</sup> Cfr.: Toselli, Carlos Alberto (2002): ob. cit., p. 481.

<sup>50</sup> Cfr.: Fernández Gianotti, Enrique (1974): “Las limitaciones al trabajo por equipo a través de la ley 11.544 y el Convenio de Washington”, D.T. 1974, p. 558.

*Tal forma reconoce múltiples aplicaciones y variantes; así por ejemplo, existen los trabajos "continuos" realizados ininterrumpidamente, de día y de noche, los domingos y feriados, y los "semicontinuos", cuando las labores se interrumpen por la noche o durante el fin de semana.*<sup>51</sup>

2. A los fines de resolver la cuestión planteada en el primer apartado de este capítulo, es decir establecer si las normas que rigen la jornada de trabajo por equipos permiten la aplicación o no a actividades semicontinuas o interrumpibles me referiré:

1. en primer lugar a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo;
2. en segundo lugar a los antecedentes de la Organización Internacional del Trabajo;
3. en tercer lugar a los antecedentes legislativos en nuestro país;
4. en cuarto lugar al fallo dictado por la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires en la causa: "*Malandra, Cesidio y Otros c/Dálmine Siderca S.A.*" dictado el día 2 de Mayo de 1967.
5. en quinto lugar a criterios recientes de interpretación y
6. en sexto y último lugar a la conclusión.

### 1. Convenios de la O.I.T.

De modo previo a examinar los antecedentes existentes en la Organización Internacional del Trabajo sobre jornada de trabajo por equipos o por turnos rotativos, me pareció importante efectuar un relevamiento sobre los Convenios de la O.I.T., con especial referencia a su rol o papel como fuente de derecho en nuestro país, para lo cual a continuación me detendré en diversos aspectos de los mismos.

Se aclara que el presente relevamiento se efectuó sobre la base de dos artículos de Von Potobsky<sup>52</sup>.

#### (a) Naturaleza Jurídica - Jerarquía

1. Los convenios internacionales adoptados por la Organización Internacional del Trabajo son instrumentos que pertenecen a la categoría de tratados con características propias.
  - 1.1. Se pueden señalar, entre sus características, su adopción en asambleas tripartitas; las obligaciones con anterioridad a su ratificación y el sistema de control con posterioridad a la misma.
2. Para que comience a regir en el orden interno de un país, es imprescindible que sean ratificados y su ratificación acarrea la asunción de compromisos internacionales.
3. En cuanto a sus efectos, se asimilan a los tratados internacionales, ya que se los considera, en los términos del artículo 31 de la Constitución Nacional "*tratados con las potencias extranjeras*" como así en base al 75 inciso 22. de la Carta Magna que alude a los "*tratados concluidos con las demás naciones y con las organizaciones internacionales*".
4. En el ordenamiento jurídico de nuestro país y según lo establecido en el artículo 75 inciso 22 CN poseen jerarquía superior a las leyes y como consecuencia de esta jerarquía suprallegal o por encima de la ley, un convenio de la O.I.T. ratificado deroga cualquier disposición legal contraria ya sea anterior o posterior a dicha ratificación.

#### (b) Su incorporación al orden jurídico interno

1. En relación a esta temática existen dos sistemas o concepciones: a) la monista y b) la dualista.
  - a) En el marco del *sistema monista* no existe una separación entre el orden jurídico internacional y el interno de un país, de forma tal que tanto los tratados como los convenios internacionales, con posterioridad a su ratificación, se incorporan de forma automática al orden jurídico interno.
  - b) En el *sistema dualista* el derecho internacional y el derecho nacional son dos regímenes jurídicos separados y los tratados o convenios internacionales para su incorporación al orden jurídico interno de un país, necesitan de un acto formal de incorporación o de transformación, distinto de la ratificación.
2. En nuestro país de modo mayoritario en doctrina y basada en el artículo 31 de la Constitución Nacional, prevaleció la concepción monista.

<sup>51</sup> Cfr.: Fernández Madrid, Juan Carlos (1993): "*Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*", Tomo II, pag. 1452, Edit. La Ley, Buenos Aires.

<sup>52</sup> Cfr.: Von Potobsky, Geraldo (1997): "*Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo: ¿una nueva dimensión en el orden jurídico interno?*"; D.T. 1997-A-457 y ss. y su participación (2005) en el: "*Tratado de Derecho del Trabajo*", Tomo I, Capítulo 7: "*Fuentes del Derecho del Trabajo*", Apartado II: "*Derecho Internacional y Regional del Trabajo*", ps. 496/541, dirigido por Ackerman, Mario y coordinado por Tosca, Diego M., Ed. Rubinzal-Culzoni, Santa Fe.

2.1. En relación a los tratados internacionales y Convenios de la O.I.T., la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación fue variando desde una concepción dualista hasta adherirse, no hace tantos años, a la postura monista.

En materias de Convenios de la Organización Internacional el primer fallo corresponde a la causa: *“Alonso, Gregorio c/Haras Los Cardos”* de 1940, en el que consideró que el artículo 1º del Convenio Nº 12 sobre la indemnización por accidente de trabajo (agricultura) (1921) no era de aplicación directa.

Dicho artículo impone la obligación de los Estados de extender el beneficio de la legislación vigente en esta materia a todos los empleados agrícolas.

La Corte arribó a la conclusión señalada basada en el artículo 5º del Convenio que obliga a los Estados que ratifiquen el mismo a tomar las medidas necesarias en un plazo perentorio.

2.2. Posteriormente en un fallo de 1961, recaído en la causa. *“Roa, Félix y Otros c/Moschos, Constantino”* determinó que el Convenio Nº 8 O.I.T. (1920) sobre las indemnizaciones de desempleo (naufregio) no era de aplicación directa, ya que en su artículo 8 posee una norma similar a la contenida en el artículo 5º del Convenio Nº 12 (1919) citado precedentemente.

3. El Máximo Tribunal, en relación a los tratados internacionales, modifica su postura en el año 1992 en el caso: *“Ekmekdjian c/Sofovich”* y adopta la concepción monista al reconocer la primacía del derecho internacional sobre el derecho interno.

En este caso se debatió la operatividad del derecho de rectificación o de respuesta en materia de prensa consagrado en el artículo 14 de la Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica (1969). Así, en base a una interpretación literal de la norma aludida, según la cual toda persona “tiene derecho...” consagra la operatividad de la norma referenciada.

En el precedente citado, la Corte en relación a la operatividad de las normas de un tratado internacional afirmó que:

*Una norma es imperativa cuando está dirigida a una situación de la realidad en la que puede operar inmediatamente sin necesidad de instituciones que deba establecer el Congreso.*

*... Cuando la Nación ratifica un tratado con otro Estado, se obliga internacionalmente a que sus órganos “administrativos y jurisdiccionales” lo apliquen a los supuestos que ese tratado contemple, siempre y cuando contenga descripciones lo suficientemente concretas de tales supuestos de hecho que hagan posible su aplicación inmediata.*

### (c) Su operatividad

1. Se sostiene, de manera generalizada, que los convenios de la O.I.T. poseen normas de carácter general dirigidas a los Estados, con el objeto que estos las apliquen, para lo cual se requiere que dichos Estados dicten las normas necesarias.

El incumplimiento de esta obligación por parte de los Estados, genera no sólo responsabilidad internacional –efecto horizontal de la norma internacional– sino también posee consecuencias en el orden interno –efecto vertical–.

1.1. Estos efectos en el orden interno, implican la obligación de reparar a los individuos perjudicados, es decir, si la norma internacional crea derechos subjetivos, sus titulares pueden invocarlo frente al Estado, en el supuesto que éste incumpla con su obligación de darle efectividad.

2. A su vez, muchos Convenios poseen normas operativas o lo que es lo mismo normas autoejecutivas.

Se verifican varios Convenios que contienen normas operativas o autoejecutivas; entre ellos se pueden citar los siguientes: Convenio Nº 1 sobre horas de trabajo (1919); Convenio Nº 119 sobre la protección de la maquinaria (1963); Convenio Nº 132 sobre las vacaciones pagadas (revisado) (1970); Convenio Nº 136 sobre el benceno (1971); Convenio Nº 138 sobre la edad mínima (1973); Convenio Nº 170 sobre los productos químicos (1990), Convenio Nº 171 sobre el trabajo nocturno (1990); Convenio Nº 183 sobre la protección de la maternidad (2000); etc.

1.2. En el ámbito jurisprudencial la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el fallo *“Asociación de Trabajadores del Estado y Otros c/Estado Nacional – Poder Ejecutivo Nacional– Acción de Amparo”*, de fecha 29-08-2000, reconoció que el Convenio Nº 95 sobre protección del salario (1949), en especial sus cláusulas sobre la prohibición hacia los empleadores de limitar la libertad del trabajador de disponer su salario (artículo 6º) y reducción de salarios (artículo 8), poseen operatividad propia.

## 2. Antecedentes de la O.I.T.

1. El ya citado informe de la O.I.T.: **“Horas de Trabajo ¿De lo fijo a lo flexible?”** considera que este tipo de jornada o bien el trabajo por turnos se trata de un *“método de ordenación del tiempo de trabajo”*:

*El trabajo por turnos suele definirse como un método de ordenación del tiempo de trabajo con arreglo al cual los trabajadores se van sucediendo en el lugar de trabajo de tal modo que las horas de funcionamiento de la empresa exceden las horas de trabajo de cada uno de los trabajadores.*<sup>53</sup>

Seguidamente agrega que:

*En el Convenio núm. 1 se prevén diferentes requisitos para la promediación de las horas de trabajo por turnos en general, y para los procesos necesarios atendiendo a las características del trabajo que se realiza de manera continua mediante una sucesión de turnos (“trabajo por turnos en procesos necesariamente continuos”).*<sup>54</sup>

2. A su vez, como ya se reseñó, son dos las normas del Convenio N° 1 de la O.I.T. que se refieren a este tipo de jornada: el artículo 2° inciso “c” y el artículo 4°.

2.1. La primera de las normas aludidas establece que

*En todas las empresas industriales públicas o privadas... cualquiera que sea su naturaleza... la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación:...c) cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá exceder de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho horas semanales, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias, ni de cuarenta y ocho horas por semana. (se aclara que se consideró conveniente reproducir nuevamente en este apartado el texto de norma, a los fines de un mejor análisis de la misma).*

2.1.1. El contexto lingüístico de la norma permite aseverar que la misma admite, por un lado, que se supere la duración del tope diario de ocho horas y semanal de cuarenta y ocho horas, pero exige el respeto de tales topes en el lapso de tres semanas, con lo cual es válido afirmar que requiere un descanso de un día por semana dentro de las tres semanas.

En efecto, al exigir la norma la necesidad que el promedio de horas de trabajo en el período de tres semanas no supere las ocho horas diarias ni las cuarenta y ocho semanales, ello implica trabajar seis días de ocho horas de duración cada uno por semana.

Es importante destacar que esta norma se encuentra reproducida textualmente en nuestra legislación a través del artículo 3° inciso b) de la ley 11.544.

2.2. Por su parte el artículo 4° del Convenio N° 1 dispone que:

*También podrá sobrepasarse el límite de las horas de trabajo establecidos en el artículo 2 en los trabajos cuyo funcionamiento continuo, por razón de la naturaleza misma del trabajo, deba ser asegurada por equipos sucesivos, siempre que el promedio de horas de trabajo no excedan de cincuenta y seis por semana. Este régimen no influirá en las vacaciones que puedan ser concedidas a los trabajadores, por las leyes nacionales, en compensación del día de descanso semanal.*

2.2.1. Los términos en que se encuentra redactada la norma permiten considerar que en este supuesto la actividad no se interrumpe durante la semana; pues la referencia a que es posible desempeñar una jornada laboral de cincuenta y seis horas semanales implica que se puede cumplir una jornada de ocho horas por día y siete días por semana.

De hecho, conforme lo expresa el informe de: **“Horas de Trabajo ¿De lo fijo a lo flexible?”** el Código Internacional del Trabajo en su volumen I, art. 239, nota de pie de página 202 del año 1952 establece que:

*A los efectos del Convenio núm. 1 el concepto de trabajo cuyo funcionamiento ha de ser necesariamente continuo abarca al trabajo cuyo procedimiento técnico, debe desarrollarse día y noche sin interrupción (por ejemplo altos hornos, fabricación del coque, refinación de aceites minerales, ciertas ramas u operaciones de la industria química, del cemento de salinas, y de las minas) o que deban efectuarse durante siete días a la semana por la naturaleza perecedera de los productos tratados (por ejemplo productos de lechería, en general), los servicios de utilidad pública (agua, gas, electricidad).*<sup>55</sup>

<sup>53</sup> Cfr.: Conferencia Internacional del Trabajo, 93ª Reunión (2005): ob. cit. p. 51.

<sup>54</sup> Cfr.: ibídem, p. 51.

<sup>55</sup> Cfr.: Conferencia Internacional del Trabajo, 93ª Reunión (2005): ob. cit. p. 51 nota al pie de página n° 102.

Surge del propio Código referenciado, que la cita indicada corresponde a una resolución dictada por la Organización Internacional del Trabajo a raíz de un pedido efectuado por el gobierno de Alemania.

5. Es decir, el artículo 2º inciso c) –copiado por el artículo 3º inciso “c” de la ley 11.544– y el artículo 4º del Convenio N° 1 de la O.I.T., se reitera, contemplan dos situaciones distintas: en la primera de las normas no se exige que se trate de actividades continuas; mientras que el artículo 4 sí lo exige.

De hecho expresamente así lo precisa el informe Horas de Trabajo afirmando que:

*Existen diferencias considerables entre lo dispuesto en el inciso c) del artículo 2 del Convenio núm. , sobre la promediación de horas de trabajo por turnos, con carácter general y lo previsto en el artículo 4 del Convenio núm. 1, acerca de esa promediación cuando el trabajo se realiza por turnos en trabajos necesariamente continuos. El artículo 4 se aplica con carácter específico a los trabajos cuyo funcionamiento ha de ser necesariamente continuo por razones técnicas, mientras que el inciso c) del artículo 2 se aplica en aquellos supuestos en que la organización del trabajo por turnos no obedece a la necesidad técnica de que los trabajos se realicen en régimen continuo, sino a otras consideraciones, como la conveniencia económica de mantener la maquinaria en funcionamiento durante períodos más dilatados, con la consiguiente reducción de costes. En estos supuestos las excepciones ofrecen una mayor elasticidad en los cambios de turnos, sin por ello aumentar el promedio de horas de trabajo a lo largo de tres semanas o menos.*<sup>56</sup>

En igual dirección Sureda Graells indicaba que:

*La naturaleza necesariamente continua de la actividad es el factor determinante de una mayor extensión de la jornada en su promedio, que según el art. 4º (entiéndase del Convenio N° 1 OIT (1919)) puede llegar a cincuenta y seis horas semanales, dado que, precisamente, su propia naturaleza no permite interrupción, obligando a trabajar los días sábado y domingo, cosa que no ocurre en el otro supuesto, en que sin inconvenientes de orden técnico la labor puede ser suspendida en tales días, respetándose el régimen de descansos.*<sup>57</sup> (lo agregado entre paréntesis me pertenece).

5. Se desprende con claridad que ambos artículos poseen operatividad propia, es decir que son autoejecutables, sin necesidad que exista una legislación nacional que las reglamente.

6. Lo expuesto hasta aquí nos permite efectuar las siguientes afirmaciones:

(i) en primer lugar se advierte que la Organización Internacional no utiliza el término *equipo* sino *turnos*.

Al respecto es importante señalar que Deveali aclara que el uso del término *equipo* fue utilizado en la versión española del Convenio N° 1; y que luego la O.I.T. lo reemplazo por *turnos*.<sup>58</sup>

(ii) en segundo lugar el concepto genérico de este tipo de jornada de trabajo ninguna referencia posee a su aplicación únicamente en actividades continuas o que no admiten interrupción;

(iii) en tercer lugar la jornada de trabajo por equipos o por turnos aplicable en actividades continuas o que no admiten interrupción se trata de una *especie dentro del género jornada de trabajo por equipos o por turnos*.

(iv) en cuarto lugar este tipo de jornada, o en palabras de la O.I.T. este “*método de ordenación del tiempo de trabajo*”, puede usarse en cualquier tipo de trabajo o actividad y

(v) en quinto lugar las normas referenciadas del Convenio N° 1 O.I.T. (1919) son disposiciones con operatividad propia.

### **3. Antecedentes normativos en nuestro país.**

1. La Ley de Jornada 11.544 del año 1929, como ya se precisó, sólo contempló este tipo de jornada de trabajo para actividades semicontinuas o interrumpibles, pues su artículo 3º inciso “c” copió textualmente el artículo 2º inciso “c” del Convenio N° 1 O.I.T., sin regular en absoluto el supuesto del artículo 4º de la norma internacional precitada.

2. De ahí que cabe preguntarse las razones o motivos por los que la ley 11.544 no contiene una norma similar a la del artículo 4º del Convenio N° 1 de la O.I.T. o dicho en otros términos porqué no previó la modalidad de jornada analizada para actividades continuas.

En doctrina se considera que dos fueron las razones: a) una omisión en que incurrió el legislador de la ley 11.544 y b) que en el 1929 –año en que se sancionó la ley de jornada– en nuestro país prácticamente no había industrias que requirieran actividad continua.

3. Con posterioridad a la ley 11.544, el 16 de Enero de 1933 se dictó el Decreto 16.115 que, se reitera, hizo alusión a este tipo de jornada en los artículos 1º inciso “c”, 2, 9 y 10.

En los mismos existen expresas alusiones a trabajos o actividades continuas que no admiten interrupciones.

<sup>56</sup> Cfr.: Conferencia Internacional del Trabajo, 93ª Reunión (2005): ob. cit. p. 52

<sup>57</sup> Cfr.: Sureda Graells, Víctor A. (1972): ob. cit., Tomo II, p. 69.

<sup>58</sup> Cfr.: Deveali, Mario L. (1961): “Los “trabajos por equipos” y su regulación legal y reglamentaria” D.T. 1961-97

En efecto en el artículo 1º inciso "c" se menciona que:

...c) En los casos de trabajo continuo efectuado por equipos se estará a lo que dispone el artículo siguiente;

Mientras que el artículo 2º regula los topes de duración de este tipo de jornada destacándose que el tope semanal en el término de tres semanas puede extenderse hasta 56 horas.

Por su parte en el artículo 10 inciso a) se alude a:

a) ... trabajos en que, por su naturaleza, no admiten interrupciones ... (en ambos casos el subrayado nos pertenece).

3.1. De esta manera, el Decreto Reglamentario 16.115/33, al haber establecido un nuevo tipo y/o supuesto de jornada de trabajo por equipos (aplicable para actividades continuas) no contemplado en la ley de jornada 11.544, incurrió en el denominado exceso reglamentario, por lo que podría ser atacado de inconstitucional en los términos del actual artículo 99 inciso 2º de la Constitución Nacional.

3.1. Ahora bien, al margen de lo afirmado precedentemente, debe destacarse que en el artículo 10 aludido se prevén dos supuestos distintos:

- (i) el inciso a) hace referencia a los equipos mencionados en el artículo 2º del decreto que, reiteramos, regula la jornada por equipo o turnos para actividades continuas;
- (ii) mientras que el inciso b) en palabras de Deveali hace alusión al contrato de trabajo por equipo o la modalidad de contratación de trabajo por equipo, regulada en la actualidad en el artículo 102 LCT, ya que:

...la coordinación y cooperación de los distintos elementos que integran un grupo...sirven para atribuirle el carácter de equipo y justificar la celebración de un contrato de equipo (como en el caso de una orquesta)...<sup>59</sup>

4. Posteriormente, en el año 1974, se sancionó la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 que en el artículo 217 4º párrafo contempló la jornada de trabajo por equipos del siguiente modo:

Por la ley, su reglamentación, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo, se contemplará lo pertinente cuando el trabajo se preste por equipos o no admita interrupciones, a condición de que el término medio de duración sobre un determinado período no exceda de ocho (8) horas por día o de cuarenta y ocho (48) semanales, y se haya previsto su limitación diaria, siguiendo el criterio fijado por el artículo 214, según párrafo, última parte de esta ley.

El uso de los términos: "...cuando el trabajo se preste por equipos o no admita interrupciones" permite afirmar que la ley 20.744 contempló tanto la jornada de trabajo por equipos o por turnos para actividades que admiten interrupción como para las actividades continuas o que no admiten interrupción; lo cual se desprende del uso de la conjunción disyuntiva "o" que implica: ...denota diferencia, separación o alternativa entre dos o más personas, cosas o ideas.<sup>60</sup> y de este modo superó el vicio de inconstitucionalidad enrostrado anteriormente al decreto 16.115/33. Así la norma aludida se enroló en la postura de la tesis amplia descripta en el apartado 2. del presente capítulo.

5. Más tarde, en 1976 se aprobó el actual texto ordenado de la Ley de Contrato de Trabajo, que alude a este tipo de jornada en tres artículos:

- (i) en el 197 se refiere al "sistema de turnos fijos y al sistema rotativo del trabajo por equipos";
- (ii) en el 200 a "los horarios rotativos del régimen del trabajo por equipos" y
- (iii) en el 202 al "trabajo por equipos y turnos rotativos"

5.1. Según lo establecido en el artículo 197 es el empleador el que decide adoptar o no este tipo de jornada, no sólo por las atribuciones derivadas de los poderes de organización y de dirección previstos en los artículos 64 y 65 de la L.C.T., sino también porque el artículo 197 declara específicamente que es "facultad privativa" de aquel la distribución de las horas de trabajo, la diagramación de los horarios, etc..

5.2. El artículo 200, refiriéndose a la jornada nocturna, determina que el tope de las siete horas diarias de la jornada nocturna se suprime cuando se apliquen los horarios rotativos del régimen de trabajo por equipo.

5.3. A su vez es el artículo 202 el que regula en su totalidad este tipo de jornada de trabajo por equipos o turnos rotativos, expresando que:

*En el trabajo por equipos o turnos rotativos regirá lo dispuesto por la ley 11.544, sea que haya sido adoptado a fin de asegurar la continuidad de la explotación, sea por necesidad o conveniencia económica o por razones de técnicas inherentes a aquélla.*

<sup>59</sup> Cfr.: Deveali, Mario L. (1983): ob. cit. p. 415.

<sup>60</sup> Cfr.: Diccionario de la Lengua Española, Real Academia Española (1992): ob. cit. Tomo II, p. 1458.

*El descanso semanal de los trabajadores que presten servicios bajo el régimen de trabajos por equipos se otorgará al término de cada ciclo de rotación y dentro del funcionalismo del sistema.*

*La interrupción de la rotación al término de cada ciclo semanal no privará al sistema de su calificación como trabajo por equipos.*

5.3.1. De la redacción de dicho artículo es posible extraer dos conclusiones:

- (i) la primera, conforme se desprende de la redacción del primer párrafo, es que se asimilan la jornada de trabajo por equipos o por turnos rotativos y que tal tipo de jornada se puede adoptar por cuestiones técnicas o solamente económicas.
- (ii) la segunda, derivada del segundo párrafo, que permite la interrupción de la rotación al término de cada semana, es que este tipo de jornadas se puede utilizar tanto en actividades continuas que no admiten interrupción, como también en actividades semicontinuas o interrumpibles que sí la admiten.

5.3.2. Dichas conclusiones se encuentran avaladas en doctrina, entre otras, con la opinión vertida en Ley de Contrato de Trabajo comentada por Justo López, Norberto O. Centeno y Juan Carlos Fernández Madrid, en la que se expresa:

*... quedó así definitivamente sepultada la polémica que se trabó entre los que admitían dicha excepción sólo en caso de industrias continuas por naturaleza y los que con mayor amplitud asimilaban trabajos por equipos a trabajo por turnos, excluyendo la exigibilidad del requisito expresado y admitiendo la vigencia de esta forma organizativa del trabajo por simple conveniencia económica.<sup>61</sup>*

En igual sentido se expresaba Vazquez Vialard sosteniendo que:

*La LCT (art. 202, párr. 1º) ha zanjado la cuestión asimilando el referido (trabajo por equipos) al rotativo (es decir, donde se alternan tres equipos de trabajo en turnos sucesivos que cambian en cada semana; en una de ellas la tarea se realiza en horas de la mañana, en la siguiente en las de la tarde, y en la tercera, en las de la noche) cualquiera que sea la razón por la que ha sido adoptada esa modalidad: a) "asegurar la continuidad de la explotación"; b) "por necesidad o conveniencia económica" o "por razones técnicas inherentes" a la actividad (art. 202, párr. 1º) y c) aunque se interrumpa "la rotación al término de cada ciclo semanal" (art. 202, párr. 2º). Para estos casos la ley admite un régimen especial.<sup>62</sup> (lo agregado entre paréntesis no remarcado me pertenece)*

También Guillermo López afirmaba,

*Para una corriente de opinión, sólo puede hablarse estrictamente de la existencia de "trabajo por equipos"; cuando el mismo es prestado por turnos rotativos en actividades industriales de proceso continuo, por su propia naturaleza; o sea actividades insusceptibles de ser interrumpidas... Dicha corriente tuvo acogida jurisprudencial en la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires a partir del caso "Montagna o Establecimiento Textil San Andrés", en 1957 y en diversos fallos de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.<sup>63</sup>*

*Según otro enfoque, en cambio, "trabajo por equipo" es simplemente sinónimo de turnos rotativos, siendo indiferente que los mismos se establezcan en razón de que la naturaleza de las tareas sea insusceptible de ser interrumpida o por motivaciones económicas de la explotación.*

*Esta tesis fue receptada a partir del año 1967 también por la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires en la causa: "Malandra c/Dálmine"*

*Asimismo ha obtenido finalmente consagración legislativa en la actual Ley de Contrato de Trabajo, con la reforma operada por la ley 21.297. En su art. 202 la ley establece "que en el trabajo por equipos o turnos rotativos regirá lo dispuesto por la ley 11.544". O sea comienza por utilizar ambas expresiones: "trabajo por equipo" y "turnos rotativos" como sinónimos. Y precisando el concepto para disipar toda duda, aclara que ello regirá "sea que haya sido adoptado a fin de asegurar la continuidad de la explotación, sea por necesidad o conveniencia económica o por razones técnicas". Se aclara también que, en tal supuesto, el descanso semanal se otorgará al término de cada ciclo de rotación pero que la interrupción de la rotación al término de cada ciclo semanal no privará al sistema de su calificación como trabajo por equipos...<sup>64</sup>*

A su vez Juan H. Manino explica que la ardua discusión en torno a esta modalidad de jornada de trabajo comenzó a aclararse en el ya mencionado fallo de la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires: "Malandra c. Dálmine Siderca" de 1967 en donde se receptó:

<sup>61</sup> Cfr.: **Autores citados (1978)**: "Ley de Contrato de Trabajo Comentada", Tomo II, ps. 733/734, Ed. Contabilidad Moderna, Buenos Aires.

<sup>62</sup> Cfr.: **Vazquez Vialard, Antonio (2001)**: ob. cit. p. 428.

<sup>63</sup> Cfr.: **López, Guillermo A.F. (1983)**: "Problemática Laboral", pag. 48/49, Ed. Abaco de Rodolfo Depalma, Buenos Aires.

<sup>64</sup> Cfr.: **López, Guillermo A.F (1983)**: ob. cit. p. 49.

...la posibilidad que el régimen de excepción de la ley 11.544 y su reglamentación, se aplicará no sólo a los trabajos continuos por su naturaleza, sino también a aquellos trabajos por "turnos" disponiendo la improcedencia de recargos por tareas realizadas...o en la octava hora nocturna, en tanto no se sobrepasen los límites horarios señalados...<sup>65</sup>

Agrega este autor que:

La disquisición apuntada se cerró finalmente con el articulado de la LCT (conf. Ley 21.297)...que recibió el trabajo por equipos o turnos que hubiera sido establecido por el empleador...por necesidad o aún conveniencia económica o también por razones técnicas, que no sería otra causal que la de asegurar la premencionada continuidad de la explotación (art. 202, LCT)...Por ello, y entendemos acertadamente, se ha dicho que la sanción de la LCT según ley 21.297, ha sepultado definitivamente la polémica entre trabajo continuo y trabajo por equipos, admitiéndose la posibilidad de una u otra forma por razones de conveniencia económica, dejando siempre a salvo el régimen de descansos compensatorios y pausas de higiene laboral.<sup>66</sup>

En la misma dirección Carcavallo sostuvo:

La latitud del texto que concuerda con la nota 200 del Código Internacional del Trabajo, permite implantar este sistema especial también por razones económicas, viniendo a constituir una consagración legislativa de la tesis amplia propugnada por la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires en el citado caso "Malandra".<sup>67</sup>

Por su parte la jurisprudencia precisó:

Los trabajos desarrollados en turnos rotativos se hallan asimilados al régimen de trabajo por equipo, de conformidad con lo normado en los arts. 202, 197 y 200 de la LCT que se rigen por especiales reglas derivadas de las normas específicas, tales como el art. 3 inc b) de la ley 11544 y los arts. 9 y 10 de su decreto reglamentario 16115/33, que establecen una excepción de tipo general y permanente para este tipo de prestaciones, disponiendo que la jornada computada durante 18 días de trabajo efectivo (período de tres semanas) no exceda de 144 horas y dentro del ciclo de trabajo semanal, no supere las 56 horas (art. 2° del decreto citado).<sup>68</sup>

En igual sentido afirmó:

Al tratar el trabajo por equipos, la LCT en su art. 202 lo asimila al concepto de turnos rotativos, en tanto en el art 197, por oposición al sistema de turnos fijos lo describe como "el sistema rotativo del trabajo por equipos. 69

#### 4. Fallo SCBA: "Malandra, Cesidio y otros c/Dálmine Siderca S.A."<sup>70</sup>

1. La lectura de varias de las citas transcritas de doctrina afirman claramente que la postura o tesis amplia, ya referenciada (aplicación de la jornada de trabajo por equipos o por turnos rotativos aplicable a actividades continuas y semicontinuas), fue consagrada a nivel jurisprudencial con el fallo dictado el día 2 de Mayo de 1967 por la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires en la causa: "Maladra, Cesidio y otros c/Dalmine Siderca S.A." y es por ello que se considera que el análisis de dicho precedente judicial constituye una referencia insoslayable en el presente capítulo.
2. El análisis de dicho fallo se efectuará en base a las siguientes pautas: (a) en primer lugar se mencionarán los hechos de la causa; (b) en segundo lugar las normas legales involucradas y (c) en tercer y último lugar los términos de la decisión judicial.

##### (a) Los hechos de la causa

1. Los actores, empleados de la Empresa Dálmine Siderca dedicada a la fabricación de caños de acero sin costura, se desempeñaban en tres (3) turnos rotativos agrupados en cuatro (4) equipos, cumpliendo una jornada laboral de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales y gozando de los correspondientes descansos compensatorios.

<sup>65</sup> Cfr. Manino, Juan H. (1985): "Jornadas y Descansos en Sistemas de Trabajo Continuo por Equipos", T y SS 1995, pag. 805.

<sup>66</sup> Cfr.: Manino, Juan H. (1985): ob. cit. ps. 805/806.

<sup>67</sup> Cfr.: Carcavallo, Hugo R. (1977): "La LCT y el trabajo por equipos", L.T.T. XXVI, p. 1124.

<sup>68</sup> Cfr.: CNATrab. Sala II (2002): Expte n° 13694/02 sent. 91817 8/7/03: "Córdoba, Mariela c/ Casino Buenos Aires SA s/ diferencia de salarios".

<sup>69</sup> Cfr.: CNATrab., Sala I (2001): Expte n° 1945/01 sent. 81919 20/8/04: "Elizaul, Alcides y otros c/ Sodexho Argentina SA y otro s/ diferencias de salarios".

<sup>70</sup> Cfr.: D.T. (1967), ps. 247/269.

- 1.1. Dentro de la Planta existían dos aéreas: en el aérea I y en algunos centros de producción de la otra aérea la actividad de producción, era discontinua e interrumpible, mientras que en el aérea II la actividad era continua e ininterrumpible.
2. En base a considerar que el proceso de producción de la Empresa no era continuo, los accionantes reclamaron horas extras por tareas cumplidas los días sábados después de las 13.00 hs. y domingos; recargos por la octava hora nocturna y sueldo anual complementario proporcional por dichos rubros.
3. En primera instancia, el Tribunal de Trabajo de Zárate, rechazó la demanda respecto de los trabajadores que cumplían tareas en el aérea I e hizo lugar a la misma en relación a los trabajadores que se desempeñaban en el aérea II, adhiriéndose a anteriores pronunciamientos de la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires en los que entendía que la jornada de trabajo por equipos sólo tiene lugar en actividades o procesos de producción continuos.

*(b) Las normas involucradas*

El fallo se detuvo en el alcance del artículo 3º inciso b) de la ley 11.544 como así también el del artículo 14 del decreto 217 de la provincia de Buenos Aires –reglamentario de la ley de jornada de trabajo– y más concretamente si dichas normas exigen el requisito de continuidad para que se configure la modalidad de jornada de trabajo por equipos como excepción del régimen general de jornada.

*(c) La decisión judicial*

1. Los criterios adoptados por la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires, de modo unánime, fueron los siguientes:

- (i) *el artículo 3º inciso b) de la ley 11.544 cuando menciona entre las excepciones a la jornada legal, los trabajos que se efectúan por equipos, no exige que se trate de actividades necesariamente continuas;*
- (ii) *se trate o no de actividades exceptuadas de la prohibición de trabajar los sábados a la tarde y los domingos, las horas de labor cumplidas esos días no dan lugar a los recargos salariales establecidos por el art. 6º de la ley 11.544, cuando por ellas se conceden los correlativos descansos compensatorios.*

2. Los argumentos utilizados en el voto decisivo, compuesto por el Vocal Ramírez Gronda, a los fines de sustentar el primero de los criterios adoptados, fueron los siguientes:

- i. la norma contenida en el artículo 3º inciso b) de la ley 11.544 que regula la jornada por equipos no contiene referencia alguna al aditamento de “continuo por naturaleza” o lo que es lo mismo “continuidad necesaria”.

En tal sentido sostuvo:

Que el trabajo “por equipos” normado en el art. 3 inc. b) de la ley 11.544 requiere como presupuesto necesario, para ser tal, el aditamento de continuo por naturaleza (requisito tan fundamental a juicio del a quo como para hacer cambiar el signo de su decisión bifronte) no tendría, en mi criterio, tanta ni tan lata importancia si nos atenemos al texto literal y al os precedentes (fuentes) de la norma de ley que le sirve de basamento. El inc. b) del art. 3º estableció el único requisito del “equipo” y no de dos concertados: el equipo más la “continuidad necesaria.”<sup>71</sup>

- ii. destaca que el artículo 3º inciso b) de la ley 11.544 reprodujo el artículo 2º inciso c) del Convenio Nº 1 de la O.I.T. el que se refiere a trabajo por equipos por razones económicas pero no por ser necesariamente continua la naturaleza del trabajo.
- iii. la adopción de este tipo de jornada permite la actividad de la producción durante prácticamente durante todo el día, lo que trae aparejado importantes beneficios.

En palabras de Ramírez Gronda significa que:

*Es indudable la trascendencia que reviste la transformación de nuestras industrias por la introducción de nuevos sistemas, métodos y equipos. En la lucha de mercados que caracteriza a nuestro tiempo, la fórmula para triunfar –económicamente hablando– parece no ser otra que la de producir más y mejor a más bajo costo. Esto conduce –la única vía posible si se dejan ciertos discursos– a disminuir los precios, como factores que son, de competencia: y los beneficiados no pueden ser otros que los consumidores y usuarios de servicios, esto es, los propios trabajadores que constituyen sin lugar a dudas, la mayor parte*

<sup>71</sup> Cfr.: Ramírez Gronda, Juan D. (1967): D.T. 1967, p. 256.

de la población. Una de las penurias de algunos países en vías de desarrollo, consiste, justamente, en no producir bienes y servicios en escala suficiente, por falta de adecuados sistema de productividad... Que una mayor productividad (concepto económico) no debe ni puede buscarse exigiendo solamente un mayor esfuerzo humano (criterio social), es asunto que está fuera de toda duda. Lo que se trata es obtener beneficios óptimos (de bienes y servicios y no solo de intereses del capital) mediante equipos y sistemas que se superen cada día gracias a la ciencia y la técnica; progresos que harán cada vez menos agobiadoras y penosas las tareas humanas que requieren un preponderante esfuerzo físico. En el mundo entero se está operando la transformación industrial en el sentido de hacer rendir a las máquinas (no a los obreros), el máximo provecho, por la magnitud de las inversiones que reclaman y porque quedan obsoletas en plazos cada vez más breves. Una máquina que sólo trabaje la tercera parte de un día, es un absurdo económico con repercusión inmediata en lo social. ..Los trabajadores son, sin duda, los primeros interesados en que la empresa progrese porque aseguran con ello su fuente de trabajo y del éxito de las empresas que precisan también –y en fundamental medida– de su “estado de ánimo”...Haciendo más gravosa la situación de la empresa que moderniza sus procesos, sólo se logrará desalentar las iniciativas más progresistas, con grave daño para la Nación.<sup>72</sup>

iv. el término “trabajo por equipo” es sinónimo de “trabajo por turnos” según lo establecido por la O.I.T. Así expresa:

La doctrina ha puesto suficientemente en claro, por lo demás, que “el término francés “équipe” que figura en el texto original de la Convención –se alude al a núm. 1 de Washington– ha sido traducido en la ley italiana por la palabra “squadra”; que indica únicamente, en ese idioma, un grupo de personas que trabajan conjuntamente, tal como lo explica Barassi. ..Igualmente, Paul Durand explica que: “il y a travail para équipes successives lorsque les travailleurs son repartis en groupes distincts, qui se succeden l’un á l’autre a des brefs intervalles” (v. Deveali, “Los trabajos por equipos y su regulación legal y reglamentaria, en rev. Derecho del Trabajo, 1961, pág. 101....) Ahora “que ésta sea la interpretación exacta del término frances “équipe” –prosigue Deveali– lo confirma el hecho de que la propia Oficina Internacional del Trabajo, en sus últimas publicaciones oficiales, ha sustituido el término español “equipo” por la palabra más exacta “turno”. Así en el informe presentado en la cuadragésima segunda reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre el octavo punto, del orden del día, no se menciona más el “trabajo por equipos” sino simplemente “el trabajo por turnos”....<sup>73</sup>

3. A su vez, el segundo criterio fijado, se fundó en las siguientes razones:

i. la ausencia de descansos sólo se puede compensarse con otros descansos y no con dinero.

En tal sentido indicó:

El pivote sobre el cual se centra con claridad y corrección –según también lo entiendo– toda la problemática vecindada al aérea propuesta se puede concretar de este modo: la ausencia de descansos no se debe socialmente ni puede (legalmente y en principio) compensar con dinero, sino que con otros descansos. Esta manera de juzgar, tiene viejos precedentes, aunque no en materia de reposo semanal... sino de su pariente: el descanso anual remunerado...<sup>74</sup>

ii. no es correcto entender que el trabajo efectuado los días sábados después de las 13.00 hs. y los domingos es extraordinario por el sólo hecho de trabajarse en días normalmente destinados al reposo, ya que el trabajo en dichos días no necesariamente implica un suplemento o exceso sobre la duración semanal ordinaria.

En esta dirección, citando jurisprudencia y doctrina, expresó:

Pienso en efecto –continuó el doctor González Berges en la causa... – que otorgados esos descansos tales horas no pueden ser consideradas suplementarias o extraordinarias en el concepto del citado art. 5º, condición indispensable para que procedan los recargos que él determina, puesto que no implican un suplemento o exceso sobre la duración semanal ordinaria del trabajo del obrero o empleado, ni tampoco dejan a éste sin las pausas del reposo hebdomadario que legalmente le corresponde... “Es verdad que en este caso –pero esto, tanto en las actividades exceptuadas de aquella prohibición como en las comprendidas en ella– el trabajador se ve privado de la posibilidad de gozar en la forma más deseable de su descanso; pero no existe ningún mayor desgaste de energía que justifique una retribución especial” (Deveali, en rev. Derecho del Trabajo, 1947, pág. 460; en igual sentido del mismo autor y publicación, 1962, pág. 154...).<sup>75</sup>

<sup>72</sup> Cfr.: Ramírez Gronda, Juan D. (1967): D.T. 1967, ps. 258/259.

<sup>73</sup> Cfr.: Ramírez Gronda, Juan D. (1967): D.T. 1967, ps. 259/260.

<sup>74</sup> Cfr.: Ramírez Gronda, Juan D. (1967): D.T. 1967, ps. 251/252.

<sup>75</sup> Cfr.: Ramírez Gronda, Juan D. (1967): D.T. 1967, ps. 252.

## 5. Criterios recientes de interpretación

1. Puede afirmarse entonces, conforme se reseñó que luego de la sanción de la ley 21.197 que estableció la actual redacción del artículo 202 LCT la controversia o disputa respecto a que tipo de actividades –continuas o semi-continuas– se puede aplicar la jornada de trabajo por equipo o por turnos rotativos, había finalizado.
2. Sin embargo, conviene resaltar seguidamente, dos antecedentes emanados de la Secretaría de Trabajo de la Provincia de Córdoba en los que se exige que para la implementación de turnos rotativos exista una actividad continua que no admite interrupciones.
  - 2.1. El primer antecedente lo constituye el Dictamen N° 1001 de fecha 19.10.05 recaído en el expediente administrativo N° 0472-089151/2005, en el que se expresó:

*Planteadas así las cuestiones, en primer lugar se debe determinar si en el caso existe o no la modalidad de trabajo por equipos en sentido impropio, es decir, que en realidad lo que se plantea es un contrato de trabajo por turnos rotativos. En tal sentido, el artículo 202 de la LCT, define con total claridad tal modalidad expresando...*

*La jurisprudencia ha dicho: "...El trabajo por equipos debe analizarse tanto desde el punto de vista del derecho, como del de los hechos, teniendo en cuenta en cada caso las circunstancias que lo rodearon...El empleador necesita razones de tipo industrial o técnico (no sólo económico) para organizar el trabajo por equipos o incluirlo en la excepción del art. 3 inc. b. de la ley 11.544..." (CTrab., Rosario, Sala II, Junio 18-1974), Zeus, III-j-74.*

*Así la primera pauta de análisis es si desde los hechos (no sólo desde el derecho) autoriza al empleador a adoptar tal modalidad especial del contrato de trabajo. Para ello, no basta la mera conveniencia económica (en ningún sentido), sino que deben existir estrictas razones de orden técnico o industrial para su adopción, lo cual resulta de toda lógica si tenemos en cuenta que el legislador ha adoptado las distintas modalidades del contrato de trabajo como situaciones de excepción, que en base a los hechos, permitan excluir ese vínculo jurídico laboral de la modalidad básica (y querida por aquel).*

*...Sólo una necesidad de orden técnico inspirada en motivos de carácter económico autoriza la excepción a la duración de la jornada legal bajo la forma de trabajo por equipo, siempre y cuando obedezca a causas imperiosas para la marcha normal de la respectiva empresa y no al propósito de obtener ganancias irrazonables a costa del personal... (SC, Buenos Aires, Abril 7 1964), ED 14.349.*

*La cuestión a dilucidar, entonces gira en torno a si la empresa, dadas las características de la explotación, justifica la adopción de tal modalidad, en tales términos, si existen "causas imperiosas" para la marcha normal de la misma que la justifique.*

*Continuando el análisis en base a la jurisprudencia, la cuestión comienza a dilucidarse si tenemos en cuenta que: "...Hay trabajo por equipos, cuando además del sincronismo horario intermedia la peculiaridad de que las tareas, por su naturaleza, no tolera interrupciones..." (SC Buenos Aires, Julio 21 1964) ED 14-349. "...Para que el trabajo pueda juzgarse efectuado por equipos y que proceda la excepción prevista en el art. 3 inc. b) de la ley 11.544, no basta que lo sea por turnos rotativos o que exija, como sucede en la generalidad de las tareas industriales, cierta colaboración o ejecución en común, sino que es indispensable sea por su índole de funcionamiento continuo, ya por motivos perentorios de carácter técnico, ya por razones de otro orden –tales como la naturaleza que satisface la industria o exigencias relativas a la marcha normal de la misma– pero no cuando la Empresa ha adoptado esta modalidad laboral meramente por conveniencia económica... Tratándose de turnos sucesivos no basta para que el trabajo pueda considerarse efectuado por equipos, que exija determinada colaboración o realización en común, sino que es indispensable que se trate de industrias continuas por su naturaleza y que concurran razones de interés público, técnicas, de tiempo o de otra naturaleza de tal manera perentorias que impidan interrumpir el trabajo, la mayor producción o menor costo no autoriza a encuadrar el caso en esa calificación, pero una necesidad de orden técnico, inspirada en motivos de carácter económico, puede, sí autorizarlo, siempre que obedezca a causas imperiosas para la marcha normal de la respectiva industria, con ganancias razonables y no con el propósito de acrecentarlas a costa del personal..." (SC Buenos Aires, Agosto 25 1964) ED 14-349.*

*No se verifica en la actividad principal de la empresa (hipermercado), tales razones imperiosas de orden técnico, ni exigencias relativas a la marcha normal de la misma, muy por el contrario, sí una conveniencia de carácter económico, por cuanto resulta evidente que las ventas resultan mayores en un día en que la actividad en general se ve reducida. No se trata de una "industria" que requiera actividad continua so pena de alternar la marcha de la misma. A tal punto no existen tales necesidades de índole técnica que, también como es de público y notorio, la empresa no lleva a cabo actividad de "24 horas", contando con un horario de cierre y otro de apertura, manteniendo actividad sólo en algunos sectores que resultan indispensables como preparatorios para la jornada subsiguiente (a guisa de ejemplo podría ser el sector de carga y descarga de proveedores)...*

*Por todo lo expuesto, esta Asesoría entiende que no existe razón ni justificativo alguno para que la empresa pueda legalmente adoptar la modalidad de trabajo por equipos o turnos rotativos, al menos con los alcances del artículo 202 LCT... (el subrayado me pertenece).*

2.1.1. En este antecedente se discutía si la adopción de la jornada por equipos o turnos rotativos adoptada por Libertad S.A. –empresa propietaria de un hipermercado– era válida o no.

2.2. El segundo antecedente corresponde al dictamen N° 235 de fecha 3 de Marzo de 2006 emanado de la Asesoría Letrada de la Secretaría de Trabajo de la Provincia de Córdoba y correspondiente al expediente administrativo N° 0472-88330/2005 en el que se expresó:

*...de esta normativa surge un interrogante ¿Cuáles son los elementos que deben existir para determinar que hay trabajo por equipo o turnos rotativos, con el real alcance que el legislador quiere otorgarle sin vulnerar el derecho de las partes? Para dilucidar esta pregunta, se debe recurrir al art. 1º de ley 11.544 al plantear la regla que la ley marca en forma contundente para la jornada de trabajo y dice que: La duración del trabajo, no podrá exceder de 8 horas diarias o 48 horas semanales para toda persona ocupada por cuenta ajena en explotaciones públicas, aunque no persigan fines de lucro... en concordancia con esta regla, se establece el art. 204 L.C.T. al determinar la prohibición de ocupación del trabajador desde las 13 horas del día sábado hasta las 24 horas del día siguiente. Con ello se determina en forma global el alcance que el legislador quiso otorgarla a la mención "SEMANALMENTE" O SEA QUIERA COMO REGLA QUE EL TRABAJADOR TRABAJE OCHO HORAS DIARIAS O 48 HORAS SEMANALES, DE LUNES A SÁBADOS HASTA LAS 13, ERGO DESCANSE DESDE LAS 13 DEL SÁBADO Y HASTA EL DOMINGO. TODO ESTO IMPLICA COMO REGLA EL CONCEPTO DE SEMANA. Entonces si esta es la regla el HORARIO ROTATIVO O TRABAJO POR EQUIPO ES SU EXCEPCIÓN Y ELLO IMPLICA UN HECHO DISTINTO. Por ello el art. 202 LCT concordante con el inciso "b" del art. 3º de la ley 11544, es la EXCEPCIÓN expuesta, exigiendo que cuando se efectúen trabajos por equipos la duración del trabajo podrá ser prolongada más allá de las ocho horas por día y de 48 horas semanales a condición de que el término medio de las horas de trabajo sobre un período de tres semanas a lo menos, no exceda de 8 horas por día o 48 oras semanales. Repárese que vuelve a considerarse el término semana y siguiendo el análisis respectivo la semana va de lunes a domingos, por ende para que existe el trabajo por equipo o exista el turno rotativo propiamente dicho, el trabajador debe trabajar de lunes a domingos indefectiblemente, pues hace a su excepción... De ello se sigue que no es un tema menor el hecho que los trabajadores, no laboren el sábado y domingo, por ende el trabajo por equipo o horario rotativo, implica que el trabajador trabaje de lunes a domingos..." (se aclara que las mayúsculas y el subrayado se encuentran en su texto original)*

2.2.1. En este antecedente se discutía si Cibié Argentina S.A. –empresa autopartista dedicada la producción de faros para automóviles– debía o no abonar con recargo la octava hora nocturna, cumplida en turnos rotativos de lunes a viernes.

2.2.2. Posteriormente y raíz de recurso de reconsideración interpuesto por la Empresa, la aludida Asesoría Letrada emite en el mismo expediente administrativo el dictamen N° 606/06 en el que se precisó:

*Asimismo no es real que el criterio adoptado por el dictamen de la asesoría letrada N° 235 y que hace suyo la gerencia, carece de respaldo legal, doctrinario y jurisprudencial. Dice el Dr. Carlos Alberto Toselli... en su obra "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Tomo 1 página 480 citando a Isaías Feldman: "El sistema de trabajos por equipos se torna necesario en aquellas industrias cuya naturaleza impide la detención del proceso productivo (son aquellas industrias denominadas de fuego continuo), donde el trabajo no se interrumpe en ningún momento, realizándose las veinticuatro horas del día e incluso los fines de semana... se ratifica el art. 202 LCT concordante con el inciso "b" del art. 3º de la ley 11544, actúa como excepción, y el hecho que las labores se realicen solo de lunes a viernes, elimina la posibilidad de la existencia de trabajo por equipo o turno rotativo.*

2.3. Los antecedentes señalados permiten efectuar, al menos, dos afirmaciones:

- (i) que la controversia respecto a que tipo de actividades –continuas o semicontinuas– se aplica la jornada de trabajo *sub exámine* se mantiene vigente para parte de los operadores jurídicos y
- (ii) explican la vigencia y actualidad de la cuestión analizada.

3. Ahora bien, los criterios fijados por la Asesoría Letrada de la Secretaría de Trabajo de la Provincia de Córdoba adolecen de suficiente fundamentación, ya que:

- (i) cualquier empleador, incluido un Hipermercado –actividad analizada en el primer dictamen– puede adoptar, en el marco de la legislación internacional y nacional detallada, este tipo de jornada de trabajo por equipos o por turnos por razones técnicas o de conveniencia económica.
- (ii) no es necesario para que se adopte este tipo de jornada, que se trate de actividades continuas que no admiten interrupción; por el contrario –caso de la autopartista Cibié Argentina S.A.– se puede implementar este tipo de jornada aunque se trate de actividades que se interrumpen el fin de semana.

3.1. Específicamente en respaldo de esta segunda conclusión Fernández Madrid precisa:

Tal forma reconoce múltiples aplicaciones y variantes; así por ejemplo, existen los trabajos “continuos” realizados ininterrumpidamente, de día y de noche, los domingos y feriados, y los “semicontinuos”, cuando las labores se interrumpen por la noche o durante el fin de semana.<sup>76</sup>

Sigue diciendo este autor:

*Evolución jurisprudencial: Se diseñan dos corrientes netamente marcadas: una que tiene auge en la provincia de Buenos Aires hasta 1967 en que se considera que para que haya trabajo por equipos la actividad debe ser necesariamente continua, y otra, en la misma jurisdicción, a partir del caso “Malandra c/Dálmine Siderca” que con mayor amplitud equipara trabajo por equipos o trabajo por turnos (fijos o rotativos) y deja de lado el criterio de la continuidad como nota necesaria de esta forma organizativa del trabajo.<sup>77</sup>*

También Carcavallo considera:

*El trabajo por equipo reconoce múltiples aplicaciones y variantes. Entre otros supuestos es preciso distinguir, por ejemplo, los trabajos que se interrumpen el fin de semana y a veces durante la noche; los trabajos semicontinuos que se detienen únicamente el fin de semana y los trabajos continuos que se efectúan sin interrupción de día, de noche, los domingos y feriados, pudiendo todavía añadirse diversas modalidades según el número de equipos empleados...<sup>78</sup>*

3.1.1. En igual dirección, según afirma De Diego<sup>79</sup>, existen dos modalidades de turnos rotativos:

- a) sistema rotativo parcial: que es aquel que tiene por finalidad extender los horarios de trabajo dentro del día en dos o tres turnos, sin que la actividad imponga la necesidad de que no se pueda interrumpir.
- b) sistema rotativo integral o por equipos: que, al igual que el anterior tiene la misma finalidad, pero en actividades que no admiten interrupción, sea por motivos técnicos o económicos.

4. En síntesis, se reitera, que el trabajo por turnos y/o equipos es una forma en la que puede organizarse o cumplirse cualquier actividad, trabajo o servicios, se trate o no de procesos interrumpibles.

4.1. Como bien sostiene Carcavallo<sup>80</sup>, esta modalidad de jornada que comenzó vinculada a un número reducido de actividades fabriles, en la actualidad se extiende a muchos otros campos y por obra de factores económicos, técnicos y sociales.

4.1.1. En igual sentido la jurisprudencia estableció:

*La modalidad horaria del trabajo en turnos rotativos no necesariamente debe responder a que la naturaleza de la actividad no admita interrupciones, pues el art. 202 LCT, en primer término asimila el trabajo por equipos con el por turnos rotativos y, por otra parte, admite dicha modalidad aún cuando sólo se deba a conveniencia económica. Es decir que la queja del accionante relativa a que no se justificaba el trabajo por turnos rotativos en la naturaleza de la actividad no se ajusta a la regulación legal.<sup>81</sup>*

4.2. A su vez en este tipo de modalidad de jornada por turnos y/o equipos no rige la limitación y/o el tope de las siete (7) horas diarias de la jornada nocturna, pues así lo prevee el artículo 200 LCT que en su parte pertinente establece:

*La jornada íntegramente nocturna no podrá exceder de siete horas, entendiéndose por tal la que se cumple entre la hora veintiuna de un día y la hora seis del siguiente. Esta limitación no tendrá vigencia cuando se apliquen los horarios rotativos de trabajo por equipos (lo subrayado me pertenece)*

4.2.1. Avalando dicha afirmación la jurisprudencia entiende:

*El restante reclamo no merece favorable acogida por cuanto el art. 200 LCT, que reduce la duración de la jornada nocturna, no rige cuando se apliquen horarios rotativos al régimen de trabajo por equipos. Como ya se mencionó, en estos casos se aplican los topes promedios de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales medidos en un lapso de tres semanas.<sup>82</sup>*

También se sostuvo que:

*...en el trabajo por equipos no corresponde el pago de diferencias de remuneración por nocturnidad ni considerar como suplementaria la octava hora nocturna.*

<sup>76</sup> Cfr.: Fernández Madrid, Juan Carlos (1993): ob. cit. Tomo II, p. 1452.

<sup>77</sup> Cfr.: Fernández Madrid, Juan Carlos (1993): ob. cit. Tomo II, p. 1454.

<sup>78</sup> Cfr.: Carcavallo, Hugo R. (1972): “El trabajo por equipos”, L.T. T. XX, p. 210.

<sup>79</sup> Cfr.: De Diego, Julián A. (1986): ob. cit. p. 223.

<sup>80</sup> Cfr.: Carcavallo, Hugo R. (1972): ob. cit. p. 193.

<sup>81</sup> Cfr.: CNATrab., Sala III (2001): Expte n° 24089/01 sent. 84826 19/5/03 “Ricotti, Oscar c/ Kimberley Clark Argentina SA s/ diferencias de salarios”

<sup>82</sup> Cfr.: CNATrab., Sala III (1995), 28.02.95: “Alamo, Javier D. c/Fabricaciones de Aleaciones Especiales S.A.” T y SS 1995-289.

Dicho fallo contiene otras apreciaciones que se considera importante reproducir textualmente:

*No es del caso historiar la evolución de los enfoques doctrinarios y jurisprudenciales a que dio lugar la interpretación del art. 3º de la ley 11.544, inspirada en la Convención N° 1 de la O.I.T. –Washington; 1918–... Lo relevante es que aquella evolución parece haber encontrado su punto de quietud a partir del “leading case” de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires... en la causa “Malandra y otros v. Dálmine Siderca” (1967) cuya doctrina fue ratificada en “Martinelli v. Frigorífico Regional de Salto”. La doctrina de ambos pronunciamientos desdeña la noción de “industria de fuego continuo”, primitivamente considerado como definitorio, abandona todo requerimiento relacionado con la continuidad técnica de las tareas y admite su implantación por el empleador con la sola motivación de la conveniencia económica.*

*La recepción legislativa de esta culminación –casi un giro de 180 grados– de los enfoques judiciales, tuvo lugar mediante la reforma introducida por la ley 21.297 al art. 219 L.C.T. –art. 202 del t.o. por dec. 390/76 que sólo estableció como requisito de aplicación de la excepción la rotación de los turnos.*

*De tal suerte, la ley ha venido a admitir los puntos de vista de un sector de la doctrina que, sosteniendo que la excepción aludía a un mero sistema de horarios, consideraba irrelevantes las motivaciones del empresario en orden a su introducción.<sup>83</sup>*

También se afirmó que:

*Desde que el fundamento de la decisión empresarial de organizar la labor por turnos rotativos es irrelevante, bastando la apreciación subjetiva de la conveniencia (art. 202 LCT), las retribuciones de dicha jornada, incluido el cómputo de trabajo nocturno, al ser considerada una excepción, conlleva la exclusión del régimen de remuneración complementaria en la medida en que se respete el promedio al que alude la ley 11.544 en su art. 3º inc. b).<sup>84</sup>*

Igualmente se sostuvo:

*No es la mera circunstancia de haber la empleadora diagramado su actividad en tres turnos a cubrir por distintos grupos de trabajadores que se van reemplazando en sus puestos, lo que en realidad posibilitaría apartarse del límite previsto en el art. 200 de la LCT para la jornada nocturna, sino el carácter “rotativo” de tales equipos de trabajo, en los distintos turnos. O sea que sólo cabría apartarse de la limitación de siete horas cuando se apliquen los horarios “rotativos” del régimen de trabajo por equipos. Pero si, como en el caso, no se dispuso rotación alguna por más de un año, plazo que excede en demasía la extensión de cualquier eventual “ciclo”, no brindándose en tal contexto a los trabajadores afectada compensación alguna por mayor horario cumplido en horario nocturno corresponde hacer lugar al reclamo por horas extras por el tiempo trabajado en exceso. En este caso, tratándose de un trabajador (croupier) del Casino, debe computarse un recargo del 50% ya que régimen de jornada previsto por la demandada previó la compensación del descanso semanal al concederle al trabajador dos días de franco cada seis de trabajo.<sup>85</sup>*

También se precisó:

*En el caso de trabajo por equipos la compensación de la octava hora mediante el otorgamiento de un franco semanal es compatible con el régimen legal vigente sobre jornada nocturna (Plenario 255 “Bocanera c/ Segba” el 10/12/86). La octava hora nocturna no sufre recargo alguno, no correspondiendo tampoco la adicional horaria de 8 minutos, debido a que se efectúan normalmente compensaciones a través de todo el ciclo de los equipos o turnos rotativos y que la limitación horaria en trabajo nocturno no rige respecto del trabajo por equipos, en tanto que el exceso se compensa con un descanso equivalente a una jornada completa y no autoriza, por tanto, el pago de recargos como si se trabajara en jornadas suplementarias. El único caso en que procede el adicional de 8 minutos en el trabajo nocturno por equipos es cuando la jornada de descanso compensatorio que correspondería por cada siete días de trabajo nocturno no se otorga.<sup>86</sup>*

4.2.2. En el ámbito de la provincia de Córdoba, en sentido coincidente, el Tribunal Superior de Justicia precisó:

*El marco regulatorio para el trabajo por equipos en turnos rotativos (supuesto de autos) está previsto en la ley 11.544 y su decreto reglamentario, estableciendo la posibilidad –entre otras excepciones– de agregar una hora más en el turno rotativo de la noche.<sup>87</sup>*

<sup>83</sup> Cfr: CNATrab., Sala VI (1995), 20.02.95: “Ocampo, Héctor J. c/Editorial Atlántida S.A.” T y SS, 1995-290.

<sup>84</sup> Cfr: CNATrab., Sala II (1994), 22.08.94: “Arias, Albino c/Editorial Atlántida S.A.” citado por Grisolia, Julio en su ob. cit., pag. 907.

<sup>85</sup> Cfr.: CNATrab. Sala II (2003) Expte n° 8363/03 sent. 93671 8/8/05 “Albomonte, Mariano c/ Casino Buenos Aires SA s/ despido”.

<sup>86</sup> Cfr.: CNATrab. Sala VII (1992) Expte n° 30125/92 sent. 27483 2/7/96 “Caruso, Roberto c/ Fabricación de Aleaciones Especiales SA s/ diferencias de salarios”.

<sup>87</sup> Cfr: TSJ de Córdoba (1996) – Sentencia N° 165, 02.07.96: “Cagnetta, Claudio A. y Otros c/Petroquímica Río III S.A. –Dif. de Adicionales – Recurso de Casación–”

El mismo Tribunal igualmente afirmó:

*...esta rotación es propia de la naturaleza del sistema de trabajo por turnos y es la única excepción que admite la ley a la jornada nocturna (art. 200 LCT) y al régimen del descanso semanal (art. 202 ib.).*<sup>88</sup>

5.2.2. Las opiniones en doctrina coinciden con la jurisprudencia referenciada, señalando, a título de ejemplo, lo que afirma Etala:

*En el caso del trabajo nocturno por equipos, la octava hora nocturna no debe sufrir recargo alguno ni corresponde tampoco el adicional de ocho minutos, debido a que se efectúan normalmente las compensaciones a través de todo el ciclo de los equipos o turnos rotativos.*<sup>89</sup>

En igual sentido Pose considera que:

*Cabe aclarar que la limitación de jornada nocturna no tiene lugar cuando se aplique en la empresa el régimen de trabajo por equipos o turnos rotativos...*<sup>90</sup>

## 6. Conclusión

- (i) Conforme se reseñó, existen dos (2) posturas doctrinarias en relación a qué tipo de actividades –continuas o semicontinuas, o lo que es lo mismo, ininterrumpibles o interrumpibles– a las que se aplica la jornada de trabajo por equipos o por turnos rotativos.  
La primera postura –restringida– entiende que sólo se aplica en actividades continuas o ininterrumpibles, mientras que la segunda postura –amplia– entiende que puede adoptarse tanto en actividades continuas como semicontinuas, ya sea por razones técnicas o de mera conveniencia económica.
- (ii) La O.I.T. se refiere a este tipo de jornada en dos normas del Convenio N° 1:
  - a) en su artículo 2° inciso c), en la cual no se exige que se trate de actividades continuas;
  - b) en su artículo 4°, en la que sí se exige que se trate de actividades continuas.Así, según el criterio de la O.I.T. la jornada de trabajo por equipo o por turnos rotativos puede usarse en cualquier tipo de actividad, sea continua o semicontinua.  
Dichas normas poseen operatividad propia.
- (iii) La Ley de Jornada N° 11.544 sólo contempló, en su artículo 3° inciso b) este tipo de jornada para actividades semicontinuas o interrumpibles.  
Por su parte, se advierte que por exceso reglamentario, el Decreto 16.115/33 amplió el ámbito de aplicación de esta modalidad de jornada e incluyó el supuesto de actividades continuas o ininterrumpibles
- (iv) En otro orden la Ley de Contrato de Trabajo regula específicamente esta modalidad de jornada en su artículo 202. Dicho artículo asimila los conceptos, en materia de jornada, de trabajo por equipo con turnos rotativos y por otra parte admite y/o permite el uso de esta jornada tanto para actividades continuas como semicontinuas; adhiriéndose de este modo a la postura amplia reseñada.
- (v) Se indicó con claridad que la postura o tesis amplia (aplicación de la jornada de trabajo por equipos o por turnos rotativos aplicable a actividades continuas y semicontinuas) fue consagrada a nivel jurisprudencial con el fallo dictado el día 2 de Mayo de 1967 por la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires en la causa: *"Maladra, Cesidio y otros c/Dalmine Siderca S.A. en el que se fijó la siguiente doctrina: el artículo 3° inciso b) de la ley 11.544 cuando menciona entre las excepciones a la jornada legal, los trabajos que se efectúan por equipos, no exige que se trate de actividades necesariamente continuas.*
- (vi) Se señalaron dos antecedentes contenidos en dictámenes de la Secretaría de Trabajo de la Provincia de Córdoba, según los cuales la jornada de trabajo por equipos y/o por turnos rotativos sólo puede utilizarse en actividades continuas y por cuestiones técnicas.
- (vii) A lo largo del presente capítulo se expusieron los motivos y/o razones por las cuales prevalece la postura amplia y por tanto se puede concluir que este tipo de jornada se aplica válidamente tanto en actividades continuas como en actividades semicontinuas y/o que admiten interrupciones y que el empleador la puede adoptar por cuestiones técnicas y también económicas..
- (viii) Como saturación de la conclusión adoptada se constata que la norma constitucional prevista en el artículo 75 inciso 22, según la cual los convenios de la O.I.T. ratificados por nuestro país poseen jerarquía constitucional

<sup>88</sup> Cfr: **TSJ de Córdoba (2005)** – Sentencia N° 81, 29.11.05: *"Fernández, Héctor c/E.P.E.C. –Demanda y sus acumulados – Recurso Directo–"*

<sup>89</sup> Cfr.: **Etala, Carlos A. (2000)**: *"Contrato de Trabajo"*, p. 459, 2ª Edición actualizada y ampliada, Ed. Astrea, Buenos Aires.

<sup>90</sup> Cfr.: **Pose, Carlos (2001)**: *"Ley de Contrato de Trabajo"*, p. 300, Ed. David Grimberg Libros Jurídicos, Buenos Aires.

superior a las leyes y teniendo en cuenta que los artículos 2 y 4 del Convenio N° 1 de la O.I.T. preveen esta modalidad de jornada tanto para actividades continuas como en actividades semicontinuas, la jornada de trabajo por equipo o por turnos rotativos se puede adoptar tanto en uno como en el otro supuesto indicado, sin necesidad incluso de la actual redacción del artículo 202 de la Ley de Contrato de Trabajo.

## IV. CAPÍTULO III: SIGNIFICADO DEL TÉRMINOS TRES SEMANAS: ¿SEMANA CALENDARIO O SEMANA LABORABLE?\_

*Sumario: (i) Significado del término tres semanas – Antecedentes jurisprudenciales; (ii) Problema interpretativo. Interpretación estricta y (iii) Conclusión.*

### (i) Significado del término tres semanas – Antecedentes jurisprudenciales

1. En la introducción de esta investigación se refirió que otra cuestión que se pretende analizar es la siguiente:

El término de “tres semanas” utilizado en el artículo 3º inciso b) de la ley 11.544 (“...a condición de que el término medio de las horas de trabajo sobre un período de tres semanas...”), como así también por el artículo 2º del decreto 16.115/33 (“...distribuyendo las horas de labor sobre un período de tres semanas consecutivas, o sea un total de 144, en 18 días laborables...”) se refiere a:

- (i) ¿veintiún días o semana de siete días –semana calendario o aniversario– (21 días con 18 días laborables)? o por el contrario
- (ii) ¿a dieciocho días laborables o de trabajo efectivo, esto es: a la semana laborable o semana de seis días?.

1.1. Se destaca que el interés por la investigación de este tema, surgió en primer lugar a raíz de la lectura y reflexión de dos fallos emanados de dos Salas distintas de la Cámara del Trabajo de la ciudad de Córdoba, que analizando el alcance de las normas expresadas, sostienen criterios disímiles.

En segundo lugar, con el fin de intentar lograr seguridad jurídica, ya que la existencia de diversos criterios en la interpretación de las normas afecta el principio de seguridad jurídica, entendida –en una acepción subjetiva como la previsibilidad del derecho– y en una acepción de mayor rigor, y desde el punto de vista de lo que Perez Luño denomina “*corrección funcional*” como:

*cumplimiento del derecho por sus destinatarios y especialmente por los órganos de su aplicación.* <sup>91</sup>

1.2. El primero de ellos fue decidido por la Sala Sexta en autos: “**Arguello, Arturo y otros c/Corporación Cementera Argentina S.A. –demanda– Sent. 68/93**” de fecha 16.09.93; y el segundo lo fue por la Sala Décima en autos: “**Tanquía, Jesús y otros c/Juan Minetti y Cia. S.A. – Horas extras– Sent. 148/92**” de fecha 05.05.92.

2. En “*Arguello*” la Sala Sexta entiende que cuando la ley habla de tres semanas se refiere a veintiún días, es decir identifica el término semana con semana calendario, aniversario o de siete días, dentro de los cuales 18 son laborables. Así rechazó la demanda promovida por varios trabajadores en todas sus partes afirmando que:

*...en cada ciclo de tres semanas, trabajaban un máximo de ciento treinta y seis horas y un mínimo de ciento veintiocho, a razón de diecisiete o dieciocho días de trabajo efectivo en el período, lo que no excede de los términos previstos en la legislación en casos como éste (con citas del art. 3º inc. b de la ley 11.544 y art. 2º del Decreto Reg. 16.115/33).*

Concluyó que:

*No creo, como lo pretenden los actores, que al aludir el decreto a dieciocho días laborables quiera decir que se deben computar seis días en la semana en vez de siete, como ella tiene por definición, sino que ello no significa otra cosa que en tres semanas hay dieciocho días laborables puesto que en cada una hay un domingo, que como es sabido, no lo es. Por lo tanto, no puede sostenerse que como trabajaron siempre siete días seguidos descansando luego dos o tres días, haya resultado un exceso de un día cada siete, ya que lo que la ley quiere es que se considere no un tope diario o semanal de ocho o cuarenta y ocho horas, sino que se tome en cuenta*

<sup>91</sup> Cfr. **Perez Luño, Antonio Enrique** (2000): “*Seguridad Jurídica*” en: “*El derecho y la justicia*”, p. 483, Editorial Trotta, 2ª. edición, Madrid, España. El concepto de la seguridad jurídica, según Perez Luño, contenido en la cita aludida, es el siguiente:

“*La seguridad jurídica es un valor estrechamente ligado a los Estados de Derecho que se concreta en exigencias objetivas de: corrección estructural (formulación adecuada de las normas del ordenamiento jurídico) y corrección funcional (cumplimiento del Derecho por sus destinatarios y especialmente por los órganos de aplicación.). Junto a esa dimensión objetiva, la seguridad jurídica se presenta, en su acepción “subjetiva”, encarnada por la certeza del Derecho, como la proyección en las situaciones personales de las garantías estructurales y funcionales de la seguridad objetiva.*”

*un lapso de tres semanas, es decir de veintiún días y que en él haya un promedio de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, con un tope semanal de cincuenta y seis horas y otro de ciento cuarenta y cuatro para el ciclo de tres semanas. Como se ve, lo único que se ha hecho a este respecto es consagrar una excepción permitiendo una distribución horaria distinta dentro de ciertos límites.*

2.1. Contra dicha sentencia, la parte actora interpuso el recurso de casación previsto en la Ley Procesal de Trabajo de Córdoba (ley 7.987), el que no fue concedido, por lo que planteó el recurso directo o de queja ante la Sala Laboral del Tribunal Superior de Justicia.

Este último Tribunal, entrando al fondo del asunto, revocó el fallo de la Sala Sexta, enrolándose en el criterio que el término tres semanas se refiere a semana laborable, aunque introduciendo un nuevo matiz, pues considera que las tres semanas equivalen a 21 días laborables o de trabajo efectivo y no 21 días reales o de calendario.

En efecto, así afirmó lo siguiente:

*El error de la sentenciante finca en considerar como parámetro para calcular el promedio de horas, "dieciocho días de trabajo efectivo" dentro de un ciclo de tres semana calendario (21 días), cuando lo correcto es que los dieciocho días laborables de que habla el decreto o las tres semanas de que habla la ley 11.544 equivalgan a tres semanas laborables completas de trabajo, al cabo de las cuales cada equipo debe concluir el ciclo de rotación. Y en autos luego de los "diecisiete o dieciocho días de trabajo efectivo en el período" (que tiene en cuenta la a quo) les faltaban todavía días para completar la tercera "semana" de trabajo, es decir no habían completado el ciclo de rotación. (el subrayado me pertenece).<sup>92</sup>*

3. Por su parte la Sala Décima en el fallo "Tanquía", haciendo lugar a la demanda promovida por los actores, entiende que el término tres semanas significa 18 días laborables o de trabajo efectivo, de forma tal que considera a la semana como semana laborable o semana de seis días.

En el sentido indicado expresó:

*..Considero que el art. 2º prevé un ciclo de tres semanas equivalentes a 18 días laborales y un máximo de 144 horas por ciclo, tal los límites máximos de jornada legal de trabajo admitida por la ley, y ello es así porque si dividimos las 144 horas del ciclo de tres semanas, nos da como resultado 48 horas semanales u 8 horas diarias de promedio, debiendo para ello dividir por 18 días y no por 21 días como sería si considerásemos la semana calendario. Aunque se admitiera la posibilidad de que en alguna semana se pudiera exceder las 48 horas con un tope de 56 horas semanales, al establecer la ley 18 días en el ciclo de tres semanas, resulta por una cuestión aritmética, que se ha considerado la semana como de 6 días laborables, a razón de 8 horas por día, entendiéndose días trabajados efectivamente pues obviamente el tiempo resultante corresponde indudablemente a horas de descanso del trabajador, por otra parte obligatorias.*

3.1. Contra dicha sentencia la parte demandada interpuso el recurso de casación, el cual fue rechazado por el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba por cuestiones formales, es decir sin entrar al fondo del asunto.

## (ii) Problema interpretativo – Interpretación estricta

1. Expresados ya los antecedentes jurisprudenciales que dieron origen a la cuestión planteada, cabe entonces, volver a mencionar que el objeto de la misma radica en fijar el alcance de las normas que regulan la jornada del trabajo por equipos o turnos en relación al significado del término "tres semanas"; aquello que el filósofo polaco Jerzy Wroblewski denominara una "interpretación *sensu stricto*"<sup>93</sup>.

2. A los fines de responder al interrogante planteado, se considera, siguiendo a Wroblewski<sup>94</sup> que existe un "**supuesto de interpretación**"; es decir hay una situación en la que se encuentra controvertido el significado del término "tres semanas" utilizados por las reglas o normas legales mencionadas.

2.1. Para ello se utilizarán algunas de las herramientas propias que provee la Teoría General del Derecho cuando existen dificultades interpretativas, haciendo especial hincapié en lo que el autor citado ha denominado "**contexto lingüístico**" ("*es el del lenguaje legal inconcreto...*") que surge del modo en que están redactadas las normas que regulan la jornada de trabajo por equipo o por turnos rotativos, y "**contexto sistémico**" ("*...es el sistema al que pertenece la regla legal*")<sup>95</sup> que resulta de las disposiciones que rigen la jornada de trabajo en general.

<sup>92</sup> Cfr.: Tribunal Superior de Justicia de Córdoba (1995): Sentencia N° 209/95.

<sup>93</sup> Cfr.: Wroblewski, Jerzy (1985): ob. cit. p. 22.

<sup>94</sup> Cfr.: Wroblewski, Jerzy (1985): "Constitución y teoría general de la interpretación jurídica", p. 23, Ed. Civitas S.A., Madrid, España.

<sup>95</sup> Cfr.: Wroblewski, Jerzy (1985): ob. cit. p. 43.

3. Así *en primer lugar*, siguiendo a Wroblewski, se utilizará, acudiendo al significado usual y corriente que posee el término *semana* en el diccionario, una directiva lingüística de interpretación legal de primer nivel, a la que aquel la identifica como:

*Sin razones suficientes no se debería atribuir a los términos interpretados ningún significado especial distinto del significado que estos términos tienen en el lenguaje natural común.*<sup>96</sup>

En este sentido el diccionario de la Real Academia Española prescribe que el vocablo *semana*, proveniente del latín: "*septimana*" y representa:

*...un período de siete días consecutivos que empieza el lunes y acaba el domingo; período de siete días consecutivos contados entre uno cualquiera de ellos y el siguiente del mismo nombre.*<sup>97</sup>

- 3.1. A su vez y empleando otra de las directivas lingüísticas de interpretación legal de primer nivel, a la que el autor polaco precisa como: *A una regla legal se le debería atribuir un significado que le hiciera lo más coherente posible con otras reglas legales pertenecientes al sistema*<sup>98</sup> se acudirá al modo en que se cuentan en forma legal los días. En este punto del análisis se verifica que, según el ordenamiento jurídico nacional, la norma aplicable se encuentra en el Código Civil - (*Título II de los Títulos Preliminares "Del modo de contar los intervalos del derecho"*) concretamente en el artículo 23 que establece:

*...los días, meses y años se contarán para todos los efectos legales por el Calendario Gregoriano.*

Según dicho calendario, utilizado en la mayoría del orbe, una semana tiene siete días. En sentido coincidente Borda<sup>99</sup> señala que semana: *...significa siete días completos.*

4. *En segundo lugar*, se debe advertir que el artículo 2º del Decreto 16.115/33 agrega a la expresión *tres semanas* el adjetivo de *consecutivas*. Este adjetivo, según el diccionario de la Real Academia Española, significa:

*...dícese de las cosas que se siguen o se suceden sin interrupción.*<sup>100</sup>

De forma tal, que según lo reseñado, si por un lado *tres semanas* significan 7 días completos, y por el otro, el adjetivo *consecutivo* se aplica para las cosas que se suceden sin interrupción, cuando la propia norma es la que expresa "*tres semanas consecutivas*", el período aludido no puede ser otro que el de 21 días, los cuales son seguidos, sin interrupción de ningún tipo; de lo que resulta que *la semana* que mencionan las normas indicadas, no es otra que la semana calendario, semana aniversario; esto es 7 días.

- 4.1. Dicha conclusión igualmente se fundamenta en la última parte del artículo 2º del Decreto 16.115/33 que dice:

*...sin que ningún caso el trabajo semanal exceda de 56 horas. (contexto sistémico).*

Estas cincuenta (56) horas, que constituyen el límite máximo de la jornada semanal del trabajo por equipo o por turnos, o lo que es lo mismo, el tope máximo semanal de trabajo, es el resultado de multiplicar 7 días por 8 horas diarias de trabajo, de ahí que necesariamente esta disposición se refiere a una semana calendario o aniversario formada por 7 días de trabajo seguidos a razón de ocho 8 horas diarias de labor; ya que atribuirle otro significado a la última parte de la norma, implicaría dejar de lado su sentido, cual es que la jornada de trabajo por equipo es una excepción, en lo que a duración y modo de cómputo se refiere, de la jornada legal de 8 horas diarias o 48 horas semanales.

5. *En tercer lugar* las normas que rigen la modalidad de la jornada de trabajo por equipo no expresan que se este haciendo referencia a semanas de trabajo efectivo –en la que se trabajan los 7 días o lo que es lo mismo en la que no hay descansos– entonces si la norma no distingue habrá que estar al significado unívoco de la palabra *semana*, esto es período de 7 días.

Dicha interpretación, efectuada tanto por la Sala Décima y el Tribunal Superior de Justicia a la ya se aludió, le agrega una propiedad relevante que la norma no contiene desnaturalizándola, de forma tal que hay una discrepancia axiológica del intérprete (los Tribunales mencionados) con el legislador que sólo estipuló tres semanas consecutivas.

- 5.1. El decreto 16.115/33 cuando dice: "*18 días laborables*" lo que quiere significar es que los días trabajados en esas tres semanas o veintiún días reales no pueden ser más, ya que de lo contrario, si se agregara, por ejemplo

<sup>96</sup> Cfr.: Wroblewski, Jerzy (1985): ob. cit. p. 47.

<sup>97</sup> Cfr.: Diccionario de la Real Academia Española (1992): ob, cit, Tomo II-p. 1859.

<sup>98</sup> Cfr.: Wroblewski, Jerzy (1985): ob. cit. p. 49.

<sup>99</sup> Cfr.: Borda, Guillermo A. (1970): "*Tratado de Derecho Civil Argentino*, Tomo I, p. 188, Ed. Perrot, Buenos Aires.

<sup>100</sup> Cfr.: Diccionario de la Real Academia Española (1992): ob. cit. Tomo I, p. 525

1 día laborable más con 8 horas de trabajo– se llegaría a 152 horas y en consecuencia se superarían las 144 horas –que surgen de dividir las horas trabajadas durante el ciclo por las horas promedio de la jornada diaria ( $144 \% 8 = 18$ )– que justamente configura el límite máximo o la cantidad de horas máximas que se pueden trabajar en las tres (3) semanas que dura el ciclo, finalizadas las cuales, si hay laboradas horas en exceso a las 144, constituyen horas extras u horas suplementarias.

5.2. Al ser este tipo de jornada un tipo distinto o una excepción al régimen legal general de jornada, que se reitera adopta un tope diario de 8 horas o semanal de 48 horas, la intención del legislador ha sido dejar de lado esos topes (diario o semanal) y adoptar un lapso de tres semanas, es decir de 21 días reales –término de duración del ciclo–, dentro de los cuales 17 o 18 días, según el caso, son laborables, tal como surge y se podrá apreciar, con más claridad, del diseño básico que se referirá en el apartado 9 del presente capítulo.

Sólo, se reitera, al finalizar el ciclo –esto es al término de los 21 días– se deberá contar o calcular la cantidad de horas trabajadas, de forma tal que en esos veintiún 21 días haya 144 horas de trabajo, lo que arroja un promedio de 8 horas diarias o 48 semanales, sin que se exceda o se trabaje más de 56 horas por semana, tope semanal previsto por la ley.

6. También, como argumento específico, y en aras de ser coherentes con el sistema legal de la jornada de trabajo, no se puede dejar de mencionar que en la excepción del “trabajo por equipo o por turnos rotativos” se encuentra implicado otro de los institutos del Derecho del Trabajo, complementario del de jornada, como es el del descanso hebdomadario.

6.1. En este sentido, el criterio fijado por el artículo 3º inc. “b” de la ley 11.544, implica que la actuación de equipos o turnos los sábados a la tarde y los domingos constituye una modalidad de jornada de trabajo que no viola la obligación del descanso semanal y consecuentemente no genera el pago de recargos.

En efecto, la extensión del límite de la semana laboral que el sistema significa, lleva implícito el reconocimiento de que el descanso hebdomadario no debe necesariamente cumplirse los sábados a la tarde y los domingos.

De ahí que sea incorrecto sostener que dentro de las tres semanas o veintiún 21 días reales necesariamente se debe trabajar 6 días seguidos (6 días laborables) y descansar uno, pues de ser así la excepción perdería su sentido. En la dirección indicada Carcavallo sostuvo que:

*...y que con el propósito de posibilitar la adopción del trabajo por equipos, sustituye la semana como tope semanal para medir las horas de labor, por un período de tres semanas a lo menos, extensión que lleva implícito el reconocimiento que el descanso hebdomadario no debe necesariamente cumplirse en días sábado o domingo”; “...Por nuestra parte, mantenemos la conclusión sentada en el número VI que antecede, reiterando... que la actuación de equipos en los términos del art. 3º de la ley 11.544, los sábados a la tarde y los domingos configura una modalidad legal de trabajo que no constituye infracción alguna al descanso semanal y que no genera el pago de recargos.”<sup>101</sup>*

7. Por lo tanto se puede concluir que, ya sea que se tome la medición del ciclo por semana calendaria o por semana aniversario, es indudable que tres semanas consecutivas, en el contexto sistémico de las reglas legales aplicables a esta modalidad de jornada, totalizan veintiún días reales.

8. Con el objeto de justificar la decisión interpretativa, que se ha expresado en el apartado anterior, se enunciarán argumentos expuestos en forma mayoritaria por la doctrina.

Así Pirolo<sup>102</sup> sostiene:

*Con igual criterio que el seguido por el Convenio N° 1 de Washington, el art. 3º inc. b de la ley 11.544, consagra una excepción general permanente, cuando los trabajos se efectúen por equipos al establecer en estos casos, la duración de las tareas podrá ser prolongada más allá de las ocho horas por día y de cuarenta y ocho horas semanales, a condición de que el término medio de las horas trabajadas sobre un período de tres semanas, no exceda de ocho horas por día y de cuarenta y ocho semanales. Se trata, en realidad, de una excepción de carácter relativo, dado que, en definitiva, lo que se establece es una forma distinta de aplicación de los topes que están referidos a tres semanas.*

En sentido coincidente Sureda Graells<sup>103</sup> entiende que:

*Por lo demas, la tesis que entiende que el régimen legal instituye como excepción permanente los diferentes supuestos del “trabajo por equipo” y del “trabajo continuo efectuado por turnos sucesivos” (aunque con distintas palabras equivale al trabajo*

<sup>101</sup> Cfr.: Carcavallo, Hugo R. (1972): ob. cit., ps. 2002/203.

<sup>102</sup> Pirolo, Miguel Angel (2004): ob. cit., p. 334.

<sup>103</sup> Cfr.: Sureda Graells, Víctor A. (1972): ob. cit., T. II, p. 88.

por equipo), en los que no se puede desbordar el término medio de las ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, computadas en un ciclo de tres semanas.

8.1. En jurisprudencia en igual sentido se precisó:

*Toda vez que el trabajo de los actores estaba organizado por equipos, para la determinación de las horas extras corresponde tener en cuenta el art. 2 del decreto 16115/33, que específicamente establece que “cuando el trabajo se efectúe por equipos, la duración podrá ser prolongada más allá de las ocho horas diarias y de cuarenta y ocho horas semanales distribuyendo las horas de labor sobre un período de tres semanas consecutivas o sea un total de ciento cuarenta y cuatro horas, en dieciocho días laborables, en forma que el término medio de las horas de trabajo dentro del ciclo no exceda de ocho horas por día o cuarenta y ocho semanales, sin que en ningún caso el trabajo semanal exceda de cincuenta y seis horas. Dicha norma prevé un supuesto en el que, en 21 días corridos, existen 18 laborables. De tal modo, la disposición establece que la circunstancia de que en tal período el trabajador haya cumplido 144 horas de labor no implica exceso de la jornada máxima legal (porque el promedio diario sería de 8 horas), siempre que la cantidad de horas trabajadas por semana no excediese de 56. La norma tuvo en consideración ciclos de 6 días de trabajo por uno de descanso. La circunstancia de que la demandada haya establecido un esquema horario diferente no obsta a la aplicación de las limitaciones que la citada disposición reglamentaria establece (56 horas de trabajo por semana como máximo y 144 en 18 días de trabajo). Tales restricciones operan de modo autónomo e independiente, y la vulneración de cualquiera de ellas genera derecho al pago de horas extras.”<sup>104</sup>*

Como se observa ninguna de las citas mencionadas entiende al término semana o de tres semanas distinto al de 21 días reales, ya que así fuera lo hubieran indicado en forma expresa.

9. A los fines de una mayor comprensión consignaré el siguiente diseño básico, publicado por Sureda Graells en la obra ya citada dirigida por Deveali y explicado en forma gráfica por De Diego<sup>105</sup>:

	PRIMERA SEMANA	SEGUNDA SEMANA	TERCERA SEMANA
	Equipo A de 22 a 6 hs.	Equipo C de 6 a 14 hs.	Equipo B de 14 a 22 hs.
	Equipo C de 14 a 22 hs.	Equipo B de 22 a 6 hs.	Equipo A de 6 a 14 hs.
	Equipo B de 6 a 14 hs.	Equipo A de 14 a 22 hs.	Equipo C de 22 a 6 hs.

  

ROTACIÓN							
Equipo A: rota con C y B durante la 2a. y 3a. semana respectivamente							
Equipo C: rota con B y A durante la 2a. y 3a. semana respectivamente							
Equipo B: rota con A y C durante la 2a. y 3a. semana respectivamente							

  

PRIMERA SEMANA								
	Lunes	Martes	Miercoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	Totales
Equipo A	x		x	x	x	x	x	48
Equipo B		x	x	x	x	x		40
Equipo C	x	x	x	x	x	x	x	56
								144

  

SEGUNDA SEMANA								
	Lunes	Martes	Miercoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	Totales
Equipo A		x	x	x	x	x		40
Equipo B	x	x	x	x	x	x	x	56
Equipo C		x	x	x	x	x	x	48
								144

<sup>104</sup> Cfr.: CNATrab. Sala III (2006) Expte n° 18794/04 sent. 87987 21/7/06 “Arregui, Jorge y otros c/ Coviars SA y otro s/ despido”

<sup>105</sup> Cfr.: De Diego, Julián A. (1986): ob. cit. pag. 232/233.

TERCERA SEMANA

	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	Totales
Equipo A	x	x	x	x	x	x	x	56
Equipo B		x	x	x	x	x	x	48
Equipo C		x	x	x	x	x	x	40
								144

10. Por último me referiré a la posición asumida por el Máximo Tribunal de Córdoba en el fallo “Arguello”, que contraría, como ya se expuso, a la postura que se sustenta en este capítulo.

Se puede afirmar que el criterio seguido por aquel, fue aplicar el principio general de duración de la jornada legal de cuarenta y ocho (48) horas semanales, dejando de lado, a mi entender, las normas expresadas que regulan la modalidad del trabajo por equipo o turnos rotativos, y como así también la jurisprudencia construida en torno a este tema.

11. En este sentido la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires ha dicho:

*Resulta oportuno recordar a esta altura, que esta Corte ha declarado que la cuestión relativa a la determinación de la naturaleza de las horas trabajadas en las tardes de los sábados y los domingos, se resuelve por aplicación de las normas específicas en materias de jornada de trabajo, por lo que, aún cuando mantienen estrecha vinculación no debe confundirse el ámbito de ambos institutos: el referido al descanso semanal y el de jornada de trabajo. Así, las horas trabajadas los días sábados por la tarde y los domingos solo serán extraordinarias si se supera el límite al que se refiere la ley 11.544 para la duración del trabajo. En tal sentido se ha establecido que el trabajador que durante la semana no excede la jornada legal, carece de derechos para efectuar reclamos por trabajos prestados en sábados por la tarde y domingos.* <sup>106</sup>

Igualmente afirmó:

*Se advierte entonces con claridad que no es admisible el criterio según el cual el trabajo prestado en tales días (tardes sabáticas y domingos) reviste el carácter extraordinario por la sola circunstancia de haberse ejecutado en ese lapso normalmente dedicado al descanso, y aún cuando no medie exceso de la jornada de trabajo..., ...creo necesario señalar, que se trate o no de actividades exceptuadas la prestación de tareas en los días sábados por la tarde y domingos sólo genera la obligación de otorgar el correlativo al descanso compensatorio; el pago con recargo del 100% de tales horas debe hacerse –reitero– cuando su ejecución haya excedido el tope fijado para la duración del trabajo.* <sup>107</sup>

Se puede advertir que los fallos citados precedentemente destacan justamente lo indicado con anterioridad en aras de interpretar la expresión de “18 días laborables” usada por el Decreto 16.115/33 en su artículo. 2º: no es necesario luego de seis (6) días de trabajo otorgar un día de descanso, ya que se pueden trabajar siete días seguidos y luego descansar; pues de lo contrario, se violaría el tope semanal de cincuenta y seis (56) horas.

11.1. De seguirse, pues la posición del Tribunal Superior de Justicia resulta que, para arribar a los veintiún (21) días laborables o de trabajo efectivo, es necesario incorporar días de una cuarta semana, lo que implica, ampliar el ciclo o lapso de tres (3) semanas establecidos en el texto legal.

### (iii) Conclusión

En conclusión, dando respuesta al interrogante planteado e intentando una interpretación en sentido estricto, se puede afirmar que cuando las normas que regulan la modalidad de jornada de trabajo por equipo, en especial las analizadas –artículo 3º inc. b de la ley 11.544 y el artículo 2º del Decreto 16.115/33– mencionan el término “tres semanas” las mismas se deben entender por veintiún días, de los cuales 17 o 18 son laborables esto es: semana calendario o aniversario de siete (7) días cada una (criterio de la Sala 6ª.); y por lo tanto, como pareciera desprenderse del art. 2º del Decreto 16.115/33 al decir: “18 días laborables”, se descarta que la norma haga referencia a semana laborable de 6 días (Sala 10ª.) o 21 días laborables o de trabajo efectivo en las cuales no hay descansos. (Tribunal Superior de Justicia).

<sup>106</sup> Cfr.: SCBA (1981): Causas L. 29.359, “Sosa”, 24.11.81, DJBA - T. 1212 p. 127; N° 9119, L. 29.272, “Busteo”, 08.09.81

<sup>107</sup> Cfr.: SCBA (1983): “Bracamonte, Darío y otros c/Frigorífico Rioplantense”, 21.12.82, D-T. 1983-B-p. 961 y ss.

## V. CAPÍTULO IV: DERECHO COMPARADO

*Sumario:* (i) Introducción; (ii) Breve reseña del régimen de jornada de trabajo en diversos países: (a) Uruguay; (b) Paraguay; (c) Brasil; (d) Venezuela; (e) Chile; (f) México; (g) Perú; (h) Bolivia; (i) Ecuador; (j) Colombia y (k) España. III. Conclusión.

### I. Introducción

1. Puede resultar de utilidad incorporar dentro de la investigación un capítulo dedicado al derecho comparado o más concretamente examinar como se encuentra legislada la jornada de trabajo por equipos o turnos rotativos en diversos países del continente americano, no sólo por la dimensión internacional de la Maestría, sino en la convicción de que es necesario que los diversos procesos de integración existentes en nuestro continente se concreten en la realidad a fin de lograr una mejor distribución de la riqueza y de las condiciones de vida de todos sus habitantes.
2. La pauta o punto de partida de éste análisis no es otro que conocer el modelo de otros países con la idea o finalidad de mejorar y/o reformar el modelo de nuestra legislación.
3. A su vez, en momentos en que nuestro país se encuentra inmerso en un proceso de integración regional a nivel MERCOSUR, que mucho dista de ser realidad vigente, no debe soslayarse que en el marco del Derecho del Trabajo las primeras instituciones que se integran no son otras que jornada y salario, ya que en el marco de las relaciones laborales representan las mayores preocupaciones de los trabajadores y empleadores.
4. Efectuadas las advertencias preliminares, a continuación se analizarán, en una breve síntesis, la regulación legal de la jornada de trabajo en Uruguay, Paraguay, Brasil y Venezuela por ser estos países miembros del MERCOSUR.
  - 4.1. Más adelante me detendré en la legislación de Chile y México, pues no sólo cumplen un importante rol dentro del continente americano en el ámbito de las relaciones internacionales, sino también porque existe un fuerte intercambio comercial entre estos países y Argentina; prueba de ello es la presencia de importantes empresas chilenas (grupo Cencosud propietaria entre otras de Disco, Vea, Easy, etc.) y mexicanas radicadas en nuestro país (Telmex, Bimbo, etc.).
  - 4.2. También se examinará la legislación de Perú, Bolivia, Ecuador y Colombia por tratarse de países que forman parte de América del Sur y con los cuales Argentina mantiene una fuerte vinculación cultural, social y económica.
  - 4.3. En cuanto a Europa repararé sólo en España, ya que en más de una oportunidad nuestra legislación nacional ha utilizado a la legislación española como importante marco de referencia en la creación de sus normas.
5. Se efectuará un abordaje de la legislación de los países aludidos sobre la base de los siguientes tópicos: (i) acogimiento constitucional de la duración máxima de la jornada; (ii) tipos de jornada contemplados; (iii) límite de horas extras o suplementarias permitidas; (iv) tratamiento de la jornada por equipo o por turnos rotativos y (v) verificar la ratificación o no del Convenio N° 1 O.I.T. (1919).
  - 5.1. Por último se efectuará una conclusión en la cual se destacarán los aspectos más salientes de las legislaciones enunciadas.

### II. Breve reseña del régimen de la jornada de trabajo en diversos países

#### (a) Uruguay

1. En Uruguay <sup>108</sup> el texto constitucional no indica el tope de duración máxima de la jornada y el régimen general del tiempo de trabajo se encuentra normado por diversas disposiciones. Así en la actividad industrial rige la ley 5.350 de 1915; el Convenio N° 1 O.I.T. (1919) y el decreto reglamentario del 29-10-57; mientras que la actividad comercial se halla regulada por el decreto-ley 14.320 de 1974; el Convenio O.I.T. N° 30 (1930) y la ley 10.489 de 1944.
2. También existen regímenes especiales de jornada, señalándose a modo de guisa el que rige para empresas textiles y de vestido o afines (ley 13.668 de 1968 y ley 14.008 de 1971); en el trabajo rural (decreto ley 14.785 de 1978); actividades insalubres (ley 11.577), etc.

<sup>108</sup> A los fines de elaborar la reseña de la jornada de trabajo en Uruguay se han utilizado las siguientes fuentes: (i) **Perez del Castillo, Santiago (1990): "Manual Práctico de Normas Laborales"**, 6ª. edición, ps. 37/72; Ed. Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, Uruguay; (ii) web del Ministerio de Trabajo de Uruguay: [www.mtss.gub.uy](http://www.mtss.gub.uy) y (iii) **Grisolía, Julio A. y Pelliza, Eleonora (2008): "Régimen de Jornada y Descansos en América Latina"**, ps. 38/44, Ed. EDUUNTREF, Caseros.

3. La duración máxima de la jornada se encuentra limitada por un tope diario de ocho horas y un tope semanal de cuarenta y cuatro horas (para el comercio) o cuarenta y ocho (en la industria).
- 3.1. Por su parte, los dispositivos legales referidos a horas extras se encuentran contenidos en la ley N° 15.996 de 1988 y en su decreto reglamentario N° 550/89.  
En estas normas se establece que se permite la realización de ocho horas por semana y dicho límite puede ser excedido con autorización de la autoridad administrativa o bien en los casos que el Poder Ejecutivo establezca excepciones de carácter permanente.
4. Dentro de la actividad industrial y según lo establecido en el decreto del 29/10/57 se admiten diversas excepciones o lo que es lo mismo se permite que el régimen general se modifique en los siguientes supuestos:
  - (i) *Jornada Diagramada*: en este caso se posibilita que se exceda el tope diario de ocho horas, sólo en una hora es decir en jornadas de hasta nueve horas diarias, siempre que en total no se exceda las cuarenta y ocho horas semanales, debiéndose desarrollar esta jornada entre los días lunes y sábados y en ciertas actividades expresamente señaladas en el artículo 25 del decreto referenciado, como lo son: saladeros, frigoríficos, hornos de ladrillos, elaboración de pastas frescas, etc..
  - (ii) *Régimen de semana inglesa*: este supuesto se encuentra contemplado en el artículo 26 inciso 1° del decreto de 1957 y por medio de él se permite una jornada de lunes a viernes de nueve horas y el día sábado sólo se puede cumplir tareas hasta las 12.30 horas.
5. Constituyen también excepciones al régimen general de jornada, la modalidad de jornada de trabajo por equipos o turnos rotativos en la actividad industrial los siguientes supuestos:
  - (i) *Ciclo de tres semanas*: el artículo 21 del decreto de 1957 permite en trabajos por equipos que la jornada semanal se extienda a cincuenta y seis horas, en la medida que en el término de tres semanas no se supera las ciento cuarenta y cuatro horas
  - (ii) *Semana de 56 horas*: se encuentra fijada por el artículo 22 del decreto de 1957 y se encuentra prevista para aquellos establecimientos:  
*... cuyo funcionamiento continuo por la misma naturaleza del trabajo, deba ser asegurado por equipos sucesivos con la condición de que el promedio de horas de trabajo no exceda las 56 por semana.*
- 5.1. La reseña efectuada en el apartado anterior permite aseverar que la jornada de trabajo por equipos o turnos rotativos en Uruguay resulta aplicable en el ámbito de industria a actividades continuas y semicontinuas, ya que:
  - (i) el artículo 21 del decreto del 29/10/57 regula el trabajo por equipos o turnos en actividades semicontinuas, pues no hay ninguna mención al requisito de continuidad a los fines de su aplicación;
  - (ii) el artículo 22 del decreto de mentas contempla el supuesto de este tipo de jornada en procesos continuos por naturaleza y de hecho se afirma que prácticamente es un reproducción del artículo 4° del Convenio N° 1 O.I.T. (1919)
6. Por último se señala que Uruguay ha ratificado en el mes de Junio de 1933 el Convenios N° 1 (1919) sobre las horas de trabajo en la industria.<sup>109</sup>

## (b) Paraguay

1. En este país<sup>110</sup>, la Constitución establece los topes diario y semanal de la duración de la jornada de trabajo. Específicamente el artículo 91 precisa:  
*...la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, diurnas, salvo las legalmente establecidas por motivos especiales.*
- 1.1. A su vez el Código de Trabajo, vigente desde 1993, se refiere a la jornada de trabajo, en su Libro II denominado "*De las Condiciones de Trabajo*" a través de tres títulos: (i) el primero: "*De la duración máxima de las jornadas*" que comprende los artículos 193 a 211; (ii) el segundo: "*De los descansos legales*" que abarca los artículos 212 a 217 y (iii) el tercero: "*De las vacaciones anuales remunerables*" que va desde el artículo 218 hasta el 226.
2. Dicho Código preve los siguientes tipos de jornada:

<sup>109</sup> Cfr.: Conferencia Internacional del Trabajo, 93ª Reunión (2005): ob. cit. p. 138

<sup>110</sup> La confección de la reseña de la jornada de trabajo en Paraguay se efectuó en base a las siguientes fuentes: (i) Grisolia, Julio A. y Pelliza, Eleonora (2008): ob. cit. ps. 49/52 y (ii) web de la O.I.T: www.ilo.org/natlex.

- (i) *jornada diurna*: tiene lugar entre las 6.00 y las 20.00hs. ( artículo 195) y el tope de duración de la misma es el ya señalado de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, que se encuentra reproducido en el artículo 195
- (ii) *jornada nocturna*: se desarrolla entre las 20.00 hs. y las 6.00 hs. (artículo 195) y su tope de duración es de siete horas por día o cuarenta y dos semanales (artículo 194);
- (iii) *jornada mixta*: en este supuesto se hace referencia al cumplimiento de la jornada parte durante la jornada diurna y parte en la jornada nocturna; de acuerdo al artículo 196 su duración máxima o tope es de siete horas y media o de cuarenta y cinco horas.
- (iv) *jornada insalubre*: se entiende como tal, en los términos del artículo 198, aquella que se efectúa:

*...en lugares insalubres o por su naturaleza ponga en peligro la salud o la vida de los trabajadores o en condiciones penosas..."*

El tope de duración de la misma es de seis horas diarias o de treinta seis horas semanales, *"debiendo percibir salario correspondiente a jornada normal de ocho horas"*.

3. Se permite la realización de tres horas extras diarias y que no se exceda las cincuenta siete por semana, de acuerdo a lo especificado por el artículo 197, con lo cual si el tope máximo es de 48 horas se concluye que el máximo semanal de horas extras permitido es de nueve horas.
4. Por su parte, la *jornada por equipos o por turnos* se encuentra asimilada a jornada insalubre; ello es así ya que de hecho se encuentra reglada por el mismo artículo 198 dedicado, como ya se indicó, a la jornada insalubre. Concretamente dicho artículo expresa:

*Quando el trabajo deba realizarse en lugares insalubres o por su naturaleza ponga en peligro la salud o la vida de los trabajadores o en condiciones penosas, turnos continuos o rotativos, su duración no excederá de seis horas diarias o de treinta y seis semanales debiendo percibir salario correspondiente a jornada normal de ocho horas. ( el subrayado me pertenece)*

4.1. La norma transcrita regula de modo más que escueto a la jornada por equipos o por turnos, sin perjuicio de lo cual, me atrevo a efectuar dos afirmaciones:

- la primera: que el legislador paraguayo previó la jornada de trabajo por equipo o por turnos para actividades o procesos continuos y/o ininterrumpibles, pues expresamente utilizó el término *"continuo"*.
- la segunda: que el legislador también previó este tipo de jornada para el caso de actividades semicontinuas, pues el uso de la conjunción *"o"* denota, como lo indica el Diccionario de la Real Academia Española, *"...diferencia, separación o alternativa entre dos o más personas, cosas o ideas"* <sup>111</sup> y de ahí es válido sostener que el legislador se refirió a la alternativa de las actividades o procesos continuos que no es otra que las actividades semicontinuas o interrumpibles.

Avala y/o refuerza la hipótesis elaborada, el hecho que Paraguay en el mes de Marzo de 1966 ratificó el convenio O.I.T. N° 1 (1919) <sup>112</sup>, en el que se reitera, se contempló este tipo de jornada para actividades continuas y semicontinuas.

### (c) Brasil <sup>113</sup>

1. La Constitución de Brasil, al igual que el caso de Paraguay, determina, en su artículo 7, los límites de la duración máxima de la jornada diurna, pues garantiza a los trabajadores:

*... La duración del trabajo normal no superior a ocho horas diarias y a cuarenta y cuatro semanales, facultándose la compensación de horarios y la reducción de jornada, mediante acuerdo o convenio colectivo de trabajo...*

2. Por su parte, la Consolidación de Leyes de Trabajo, dedica a la jornada de trabajo, dentro del Título II: *"De las normas generales de tutela del Trabajo"*, el capítulo II denominado: *"De la Duración del Trabajo"*, dividido en cinco secciones: (i) la primera: *"Disposiciones Generales"* que sólo comprende el artículo 57; (ii) la segunda: *"La Jornada de Trabajo"* que se extiende desde el artículo 58 al 65; (iii) la tercera: *"Los períodos de Descanso"* que abarca los artículos 66 a 73; (iv) la cuarta: *"Do Quadro De Horário"* regulado en el artículo 74y referido a la planilla horaria y (v) la quinta: *"Las penalidades"* en la que se incluye únicamente el artículo 75.

<sup>111</sup> Cfr.: Diccionario de la Real Academia Española (1992): ob. cit. T. II., p. 1458.

<sup>112</sup> Cfr.: Conferencia Internacional del Trabajo, 93ª Reunión (2005): ob. cit. p. 138.

<sup>113</sup> La reseña de la jornada de trabajo en Brasil se realizó sobre la base de las siguientes fuentes: (i) Grisolia, Julio A. y Pelliza, Eleonora (2008): ob. cit. ps. 45/48 y (ii) web de la O.I.T: www.ilo.org/natlex.

3. La Consolidación de Leyes de Trabajo clasifica a la jornada en:

- (i) *jornada diurna*: la misma se cumple entre las 5.00 hs. y las 22.00 hs. (artículo 73.2 *a contrario sensu*) y su límite de duración es de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro semanales (artículo 7 Constitución Nacional);
- (ii) *jornada nocturna*: se desarrolla entre las 22.00 hs. y las 5.00 hs. (artículo 73.2) y su tope de duración, si bien no se lo menciona expresamente, se puede afirmar por la duración de la jornada nocturna que es de siete horas diarias. El apartado 1º del artículo 73 aclara que cada hora de trabajo nocturno será computada como de cincuenta y dos minutos y treinta segundos.
- (iii) *jornada mixtas*: según el artículo 73 inciso 5., este tipo de jornada es la que combina horas de trabajo diurnas y nocturnas.
- (iv) *jornada a tiempo parcial*: alude a ella el artículo 58 inciso a) y se entiende como tal aquella que no supera las veinticinco horas semanales.

4. En relación a las horas extras, el artículo 59 permite la realización de dos horas suplementarias por día, mediante acuerdo por escrito entre trabajador o empleador o bien por medio de los convenios colectivos de trabajo.

5. A su vez y respecto de la jornada de trabajo por equipos o por turnos rotativos no he advertido en el texto de la Consolidación de Leyes de Trabajo, norma o dispositivo alguno que se refiere a ella.

6. Por último es importante destacar que Brasil no ha ratificado el Convenio Nº 1 O.I.T. (1919) <sup>114</sup>.

#### (d) Venezuela <sup>115</sup>

1. Al igual que Paraguay y Brasil, la Constitución de Venezuela contiene una norma en la explícitamente determina los topes de duración de la jornada diurna y nocturna.

En efecto, su artículo 90, en el que se encuentra ubicado dentro del Capítulo V denominado: “*De los derechos Sociales y de las Familias*” precisa que la duración máxima de la jornada diurna es de ocho diarias y de cuarenta y cuatro semanales, mientras que en la jornada nocturna la limitación máxima alcanza a las siete horas diarias y 35 horas semanales; textualmente dispone:

*La jornada de trabajo diurna no excederá de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas semanales. En los casos en que la ley lo permita, la jornada de trabajo nocturna no excederá de siete horas diarias ni de treinta y cinco semanales. Ningún patrono podrá obligar a las trabajadoras o trabajadores a laborar horas extraordinarias. Se propenderá a la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine y se dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual y cultural de los trabajadores y trabajadoras.*

*Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho al descanso semanal y vacaciones remunerados en las mismas condiciones que las jornadas efectivamente laboradas.*

2. La Ley Orgánica del Trabajo, vigente desde el mes de Junio de 1997, alude a la jornada de trabajo en el Título IV: “*Condiciones de Trabajo*”, en cuatro capítulos: (i) Capítulo II: “*De la Jornada de Trabajo*” que abarca desde el artículo 189 al 206; (ii) Capítulo III: “*De las Horas Extraordinarias de Trabajo*” que comprende a los artículos 207 al 210; (iii) Capítulo IV: “*De los Días Hábiles para el Trabajo*”: que va desde el artículo 211 al 218 y (iv) el Capítulo V: “*De las Vacaciones*” regulados en los artículos 219 al 225.

3. La Ley aludida rige los siguientes tipos de jornada:

- (i) *jornada diurna*: es la cumplida entre las 5.00 hs. y las 19.00 hs. (artículo 195) y su duración máxima, es la ya indicada de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro semanales (artículo 195).
- (ii) *jornada nocturna*: es la que se desarrolla entre las 19.00 hs. y las 5.00 hs. (artículo 195). El tope diario de siete horas diarias y el semanal de cuarenta horas es igualmente reiterado por el artículo 195.
- (iii) *jornada mixta*: según las previsiones del artículo 195, se entiende como tal la que combina labores en la jornada diurna y nocturna y su duración máxima es de siete horas y media por día y cuarenta y dos horas semanales.
- (iv) *jornada insalubre*: se encuentra contemplada en el artículo 197 el que dispone:

*El Ejecutivo Nacional podrá, en el Reglamento de esta Ley o por una Resolución especial, fijar una jornada menor para aquellos trabajos que requieran un esfuerzo excesivo o se realicen en condiciones peligrosas o insalubres.*

<sup>114</sup> Cfr.: Conferencia Internacional del Trabajo, 93ª Reunión (2005): ob. cit. p. 138.

<sup>115</sup> La confección de la reseña de la jornada de trabajo en Venezuela se realizó sobre la base de las siguientes fuentes: (i) Grisolia, Julio A. y Pelliza, Eleonora (2008): ob. cit. ps. 62/69 y (ii) web de la O.I.T: [www.ilo.org/natlex](http://www.ilo.org/natlex).

Sin embargo no establece, al menos en el marco de la Ley Orgánica del Trabajo, los toques de duración de la misma.

4. Según las previsiones del artículo 207, es posible efectuar horas extras o suplementarias hasta un máximo de diez horas por semana y hasta cien horas por año.

5. A su vez la jornada por equipo o por turnos rotativos se halla establecida en dos disposiciones:

(i) la primera, es la del artículo 199 inciso c) que expresa:

*Se podrá prolongar la duración normal en la siguientes labores: ...c) Trabajos indispensables para coordinar la labor de dos (2) equipos que se relevan... En la medida de lo posible, estas prolongaciones se cumplirán mediante la autorización de horas extraordinarias de trabajo, conforme a lo previsto por el Capítulo III de este título.*

(ii) la segunda es del artículo 201:

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

5.1. Los términos utilizados en ambos dispositivos legales permiten extraer las siguientes conclusiones:

- la primera es que el artículo 199 inciso c) abarca el supuesto de actividades semicontinuas, pues alude a dos equipos o grupos de trabajadores que cumplen tareas en la mayor parte del día, a razón como máximo de diez horas diarias por día, según lo determinado en el artículo 207 inciso a) que expresa:

*La duración efectiva del trabajo, incluida las horas extraordinarias, no podrá exceder de diez (10) horas diarias...*

De esta manera si las tareas se cumplen en dos turnos de diez horas, es decir en un total de veinte horas al día, resulta indudable que la actividad del empleador se interrumpe al menos cuatro horas por día y por ende la normativa analizada alude a trabajos interrumpibles.

- la segunda es que el artículo 201, alude claramente a actividades continuas e ininterrumpibles, sólo que el ciclo, a diferencia de lo establecido en el artículo 4º del Convenio O.I.T. (1919) es más amplio ya que comprende ocho semanas.

6. Por último, se destaca que Venezuela en el mes de Noviembre de 1944 ratificó el Convenio N° 1 O.I.T. (1919) <sup>116</sup>

## (e) Chile

1. En Chile <sup>117</sup>, el Código de Trabajo dedica a la duración del tiempo de trabajo, el capítulo IV denominado “De la Jornada de Trabajo” del título I: “Del contrato individual de trabajo”.

Dicho capítulo se divide en cinco “párrafos” o secciones: (i) el primero: “Jornada ordinaria de Trabajo”: artículos 22 al 29; (ii) el segundo: “Horas Extraordinarias”: artículos 30 a 33; (iii) el tercero: “Descanso dentro de la jornada”: artículo 34; (iv) el cuarto: “Descanso Semanal”: artículos 35 a 40 y (v) el quinto: “Jornada Parcial”: artículo 40.

2. El Código de Trabajo clasifica a la jornada en:

(i) *jornada ordinaria*: se encuentra regulada en el artículo 22 1º párrafo que establece que su duración: “...no excederá de cuarenta y cinco horas semanales” y puede extenderse hasta diez horas por día (artículo 28 – 2º párrafo) y puede distribuirse como máximo en seis días y como mínimo en cinco días (artículo 28 – 1º párrafo)..

(ii) *jornada parcial*: es aquella inferior a los dos tercios de la jornada ordinaria (artículo 40 bis) y se permite, conforme los términos del artículo 40 bis A., la realización de horas extras en el contrato de trabajo a tiempo parcial.

2.1. También se establecen jornadas de trabajo excepcionales para distintas actividades como ser: a bordo de naves pesqueras; para los choferes y auxiliares de locomoción; en bares, restaurantes o clubes, etc.

3. En el artículo 31 el Código de Trabajo de Chile autoriza la realización de hasta dos horas extras por día.

4. En relación al trabajo por equipos o turnos rotativos la única referencia que contiene el Código de Trabajo es la regulada en el artículo 34 como excepción al descanso de media hora dentro de la jornada de trabajo.

Específicamente el 2º apartado o párrafo del artículo 34 dispone:

<sup>116</sup> Cfr.: Conferencia Internacional del Trabajo, 93ª Reunión (2005): ob. cit. p. 138

<sup>117</sup> La presente reseña de la jornada de trabajo en Chile se realizó sobre la base de las siguientes fuentes: (i) Grisolia, Julio A. y Pelliza, Eleonora (2008): ob. cit. ps. 53/57; (ii) web de la O.I.T: [www.ilo.org/natlex](http://www.ilo.org/natlex) y web de la Dirección de Trabajo de Chile: [www.dt.gob.cl/legislacion](http://www.dt.gob.cl/legislacion).

*Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior los trabajos de proceso continuo. En caso de duda de si una determinada laboral está o no sujeta a esta excepción, decidirá la Dirección del Trabajo, mediante resolución de la cual podrá reclamarse ante el Juzgado de Letras del Trabajo en los términos previstos en el artículo 31.*

5. La omisión señalada se explica, al menos en parte, por el hecho que Chile ratificó el Convenio N° 1 O.I.T. (1919) en el mes de Septiembre de 1925 <sup>118</sup>, lo que permite suponer que la jornada de trabajo por equipos o turnos rotativas se encuentran reguladas por las disposiciones de dicho Convenio.

## (f) México <sup>119</sup>

1. Este país, lo mismo que Paraguay, Brasil y Venezuela, fija en su Constitución los límites máximos a la duración de la jornada diurna (ocho horas), nocturna (siete horas) y de menores (seis horas).
- 1.1. En efecto, en el capítulo dedicado al Trabajo y la Previsión Social, el artículo 123 apartado A. de la Constitución de México, textualmente dispone:

*Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:*

- I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.*
- II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años<sup>120</sup>.*
- III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrá como jornada máxima la de seis horas.*

2. Por su parte, la Ley Federal de Trabajo en su Título II: “Condiciones de Trabajo” Capítulo II: “Jornada de Trabajo” trata sobre el tiempo de trabajo entre los artículos 58 al 68.
3. La aludida Ley Federal del Trabajo contempla diversos tipos de jornada;

(i) *jornada diurna*: es la comprendida entre las 6.00 hs. y las 20.00 hs. (artículo 60) y su tope de duración es de ocho horas (artículo 61) reproduciendo el tope constitucional ya indicado.

(ii) *jornada nocturna*: se cumple entre las 20.00 y las 6.00 hs. (artículo 60) y su duración máxima es de siete horas (artículo 61), al igual que lo dispuesto en la Constitución.

(iii) *jornada mixta*: el artículo 60 determina que se entiende como tal:

*...la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.*

Su tope de duración es de siete horas y media (artículo 61).

4. Las horas extraordinarias se encuentran regidas por el artículo 65 que establece que sólo se pueden desempeñar tres horas diarias y como máximo durante tres días a la semana.
5. En relación a la jornada de trabajo por equipos o turnos rotativos, sólo hay una mención en el artículo 70, norma que se encuentra ubicada en el Capítulo dedicado al descanso, y que contempla una excepción a que el franco o descanso se disfrute el día domingo.
- Específicamente se dispone:

*En los trabajos en que se requiera una labor continua, los trabajadores y el patrón, fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal.*

- 5.1. Se reitera que, la indicada precedentemente, constituye la única norma de la que se infiere una referencia a la jornada por equipos o por turnos rotativos y que sólo hace alusión a actividades continuas, dispositivo legal que no permite efectuar comentario alguno.

6. Por último, se destaca que México no ratificó el Convenio N° 1 O.I.T. (1919) <sup>120</sup>

<sup>118</sup> Cfr.: Conferencia Internacional del Trabajo, 93ª Reunión (2005): ob. cit. p. 138

<sup>119</sup> La presente reseña de la jornada de trabajo en México fue confeccionada en base a las siguientes fuentes: (i) Grisolia, Julio A. y Pelliza, Eleonora (2008): ob. cit. ps. 77/78; (ii) web de la O.I.T: [www.ilo.org/natlex](http://www.ilo.org/natlex) y web de la Cámara de Diputados de México: [www.diputados.gob.mx](http://www.diputados.gob.mx).

<sup>120</sup> Cfr.: Conferencia Internacional del Trabajo, 93ª Reunión (2005): ob. cit. p. 138.

## (g) Perú

1. En este país <sup>121</sup>, al igual que en Paraguay, Brasil, Venezuela y también México, la Constitución establece el tope de duración de la jornada en ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales.

En efecto, su artículo 25, textualmente determina:

La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.

*Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.*

2. La jornada de trabajo en Perú se rige por las disposiciones contenidas en el “Decreto Supremo N° 007-002-TR - Texto único ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo” a través de trece artículos.

3. Dicho decreto contempla dos tipos de jornada:

(i) *jornada diurna*: es la que se cumple entre las 6.00 hs. y las 22.00 hs. (artículo 8 a contrario sensu) y el tope de duración de la misma es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales (artículo 1°), en un todo de acuerdo a la norma constitucional aludida, y

(ii) *jornada nocturna*: es la que tiene lugar entre las 6.00 hs. y las 22.00 hs. (artículo 8) y sorprendentemente posee los mismos topes de duración que la jornada diurna, aunque genera un pago adicional del treinta y cinco por ciento (25%) por sobre el valor de la hora diurna. (artículo 8).

4. En lo que se refiere a las horas extras, denominadas por el decreto como: “trabajo en sobre tiempo”, si bien son reguladas en tres artículos, el decreto no impone un límite máximo de horas diarias o semanales suplementarias.

5. En torno a la jornada de trabajo por equipo o turnos rotativos existen dos disposiciones:

(i) la primera, contenida en el artículo 2 inciso d), permite al empleador establecer:

*... turnos de trabajo fijos o rotativos, los que pueden variar con el tiempo según las necesidades del centro de trabajo.*

(ii) a segunda, fijada en el artículo 8, privilegia la realización de turnos rotativos en la jornada nocturna. Concretamente se establece que:

*En los centros de trabajo en que las labores se organicen por turnos que comprenda jornadas en horario nocturno, éstos deberán, en lo posible, ser rotativo.*

5.1. De forma tal que tampoco en este país, al menos en el Decreto analizado, se encuentra regulada en forma precisa y concreta este tipo de jornada.

Dicha omisión, en parte, seguramente se debe a que, Perú en el mes de Noviembre de 1945, ratificó el Convenio N° 1 O.I.T. (1919) <sup>122</sup> que regula la jornada de trabajo por equipo o turnos rotativos en dos disposiciones distintas, como ya se indicó.

## (h) Bolivia

1. En Bolivia <sup>123</sup> la jornada de trabajo se rige por las disposiciones contenidas en la Ley General de Trabajo y más concretamente en el capítulo III: “De la Jornada de Trabajo” (artículos 46 a 51) del Título IV: “De las Condiciones Generales del Trabajo”.

1.1. Se aclara que la Constitución de este país, vigente a partir de este año 2009, no contiene alusión alguna al tope de duración de la jornada.

2. La Ley General de Trabajo distingue entre:

(i) *jornada diurna*: es aquella en que las labores se llevan a cabo entre las 6.00 y 20.00 hs. y el tope de duración de la misma es de ocho horas diarias y cuarenta y ocho por semana (artículo 46) y

(ii) *jornada nocturna*: la misma se cumple entre las 20.00 y las 6.00 hs. y su duración máxima es de 7 horas por día (artículo 46).

<sup>121</sup> La reseña de la jornada de trabajo en Perú se elaboró sobre las siguientes fuentes: (i) Grisolia, Julio A. y Pelliza, Eleonora (2008): ob. cit. ps. 58/61; (ii) [www.ilo.org/natlex](http://www.ilo.org/natlex) y (iii) [www.latinlaws.com](http://www.latinlaws.com).

<sup>122</sup> Cfr.: Conferencia Internacional del Trabajo, 93ª Reunión (2005): ob. cit. p. 138.

<sup>123</sup> La reseña de la jornada de trabajo en Bolivia fue efectuada sobre las siguientes fuentes: (i) [www.ilo.org/natlex](http://www.ilo.org/natlex) y (ii) [www.latinlaws.com](http://www.latinlaws.com).

3. En cuanto a las horas extras en la Ley General de Trabajo no hay una disposición concreta sobre ellas y por ello deben entenderse como tales las que superan los topes diarios y semanales aludidos.
4. Existe una disposición concreta y específica sobre la jornada de trabajo por equipos o por turnos que se encuentra contenida en el artículo 48, que textualmente dispone:  
Cuando el trabajo se efectúe por equipos, su duración podrá prolongarse más de ocho horas diarias y de las cuarenta y ocho semanales, siempre que el promedio de horas de trabajo en tres semanas, no exceda de la jornada máxima.
- 4.1. El texto aludido permite efectuar las siguientes conclusiones:
  - la primera es que, al no exigir el requisito de la continuidad ya que carece de una mención expresa a trabajos continuos, dicha norma se puede aplicar tanto a actividades ininterrumpibles o continuas, como así también a actividades interrumpibles o semicontinuas;
  - la segunda es que prácticamente esta norma reproduce el texto del artículo 2 inciso c) del Convenio N° 1 O.I.T. (1919).
5. Por último, cabe señalar que este país ratificó, en el mes de Noviembre e 1973, el Convenio N° 1 O.I.T. (1919).<sup>124</sup>

### (i) Ecuador

1. En este país <sup>125</sup>, la jornada de trabajo se encuentra regulada por el Código de Trabajo, vigente desde 1997 en el Título I: “*Del contrato individual de trabajo*”, Capítulo V: “*De la Duración Máxima de la Jornada de Trabajo, de los Descansos Obligatorios y de las Vacaciones*”, el cual se encuentra dividido en tres párrafos o secciones: (i) “*De las Jornadas y Descansos*”: artículos 47 a 64; (ii) el segundo: “*De las fiestas cívicas*”: artículos 65 al 68 y (iii) el tercero: “*De las Vacaciones*”: artículos 69 a 78.
- 1.1. El texto constitucional no contiene referencia alguna a los topes de duración de la jornada de trabajo.
2. El Código de Trabajo clasifica a la jornada en:
  - (i) *jornada diurna*: es aquella que se cumple entre las 6.00 hs. a 19.00 hs. (artículo 49 contrario sensu) y tiene una duración máxima de ocho horas diarias y cuarenta horas semanales (artículo 47);
  - (ii) *jornada nocturna*: la misma se cumple entre las 19.00 hs. y las 6.00 hs. y, al igual que lo señalado en Perú, posee los mismos topes de duración que la jornada diurna (artículo 49), aunque genera un pago adicional del veinticinco por ciento (25%) por sobre el valor de la hora diurna.

En efecto el artículo 49 textualmente expresa:  
Art. 49.- Jornada nocturna.- La jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las 7 p.m. y las 6 a.m. del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un veinticinco por ciento.
3. Se permite, según las previsiones del artículo 55, la realización hasta cuatro horas extras por día y hasta doce por semana.
4. En cuanto a la jornada de trabajo por equipo o por turnos rotativos, si bien no hay en el Código de Trabajo, un dispositivo legal que lo regule expresamente, sí hay una referencia a dicha modalidad de jornada, como excepción del descanso durante los sábados a la tarde y domingos.  
En efecto, el artículo 52, apartado 2. textualmente dispone:  
Las circunstancias por las que, accidental o permanentemente, se autorice el trabajo en los días domingos y sábados por la tarde, no podrán ser otras que éstas:...2. La condición manifiesta de que la industria, explotación o labor no pueda interrumpirse por la naturaleza de las necesidades que satisfacen, por razones de carácter técnico o porque su interrupción irroque perjuicios al interés público.
- 4.1. La norma transcripta permite afirmar que en principio sólo estaría autorizada dicha modalidad de jornada en actividades continuas, aunque se reitera al no haber Ecuador ratificado el Convenio N° 1 O.I.T. (1919)<sup>126</sup> ni existir en el Código de Trabajo una regulación expresa sobre la misma no es posible efectuar otros comentarios.

<sup>124</sup> Cfr.: Conferencia Internacional del Trabajo, 93ª Reunión (2005): ob. cit. p. 138.

<sup>125</sup> La reseña sobre jornada de trabajo en Ecuador fue realizada sobre las siguientes fuentes: (i) [www.ilo.org/natlex](http://www.ilo.org/natlex); (ii) [www.latinlaws.com](http://www.latinlaws.com) y (iii) [www.asambleaconstituyente.gov.ec](http://www.asambleaconstituyente.gov.ec).

<sup>126</sup> Cfr.: Conferencia Internacional del Trabajo, 93ª Reunión (2005): ob. cit. p. 138.

## (j) Colombia

1. La jornada de trabajo que rige en Colombia <sup>127</sup> se encuentra fijada en el Código Sustantivo del Trabajo y más concretamente en el Título VI llamado: “*Jornada de Trabajo*” compuesto por cuatro capítulos: (i) el primero: “*Definiciones*” (artículos 158 a 160); (ii) el segundo: “*Jornada Máxima*” (artículos 161 a 167); (iii) el tercero: “*Remuneración del Trabajo Nocturno y del Suplementario*” (artículos 168 a 170); y (iv) el cuarto: “*Trabajo de Menores de edad*” (artículo 171).

1.1. La Constitución de este país no contiene referencia alguna en cuanto a la duración máxima de la jornada.

2. El Código Sustantivo de Trabajo contempla los siguientes tipos de jornada:

(i) *jornada diurna*: es aquella en la cual las labores se desarrollan entre las 6.00 hs. y las 22.00 hs. (artículo 160) y su tope de duración es de ocho diarias y cuarenta y ocho semanales (artículo 161);

(ii) *jornada nocturna*: en esta el trabajo tiene lugar entre las 22.00 hs. y las 6.00 hs. (artículo 160) y no se contempla un tope distinto de duración de la jornada, al igual que en Perú y Ecuador. A su vez la hora nocturna posee un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor de la hora diurna (artículo 168).

(iii) *jornada flexible*: en este supuesto, previsto en el artículo 161 apartado d), se contempla una jornada semanal de cuarenta y ocho horas distribuidas en seis días en los que se puede cumplir tareas como mínimo cuatro horas continuas por día y como máximo diez horas diarias entre las 6.00 hs. y las 22.00 hs.. Se fija por medio de acuerdo entre las partes y es necesario que se otorgue un día de descanso obligatorio por semana que puede o no coincidir con el día domingo; a su vez no genera ningún pago adicional.

3. El límite máximo de horas extras es de dos horas diarias y doce horas semanales. Sin perjuicio de ello la norma que regula las horas suplementarias (artículo 167 bis) determina que en el supuesto de la jornada flexible en que se trabaje hasta diez horas diarias no está permitido efectuar horas suplementarias.

4. La jornada de trabajo por equipo o por turnos rotativos se encuentra consagrada expresamente en dos normas distintas.

(i) La primera de ellas es el artículo 165 que textualmente dispone:

*ARTICULO 165. TRABAJO POR TURNOS. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.*

(ii) la segunda corresponde al artículo 166 que establece:

*ARTICULO 166. TRABAJO SIN SOLUCION DE CONTINUIDAD. Modificado por el art. 3, Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente: También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 161, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana.*

4.1. Las normas aludidas permiten efectuar las siguientes precisiones:

(i) ambos artículos distinguen con claridad el tipo de actividad a la que se aplican.

Así el artículo 165 se utiliza en actividades interrumpibles y/o semicontinuas, pues el uso de los términos: “*cuando la naturaleza de la actividad no exija continuidad*” no arroja dudas al respecto.

Por su parte, el artículo 166 es aplicable para actividades o procesos continuos y/o ininterrumpibles pues se alude en forma expresa a: “*...aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad*”.

(ii) ambos artículos reproducen casi textualmente las normas que regulan este tipo de jornada en el Convenio N° 1 O.I.T. (1919).

En efecto, el artículo 165 reproduce el artículo 2 inciso c) del Convenio N° 1 O.I.T. (1919), mientras que el artículo 166 se encuentra redactado en términos similares al artículo 4 del Convenio precitado.

5. Por último cabe destacar que en el mes de Junio de 1933 este país ratificó el Convenio N° 1 O.I.T. (1919). <sup>128</sup>

<sup>127</sup> La reseña sobre jornada de trabajo en Colombia fue realizada sobre las siguientes fuentes: (i) [www.ilo.org/natlex](http://www.ilo.org/natlex); (ii) [www.latinlaws.com](http://www.latinlaws.com) y (iii) [www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas](http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas).

<sup>128</sup> Cfr.: *Conferencia Internacional del Trabajo, 93ª Reunión (2005)*: ob. cit. p. 138.

## (k) España

1. La jornada de trabajo en España <sup>129</sup> se encuentra regulada en el Estatuto de los Trabajadores en los artículos 34 a 38, los cuales se ubican dentro del capítulo II dedicado al contenido del contrato de trabajo, sección 5ª denominada: “*Tiempo de Trabajo*”.
2. En su artículo 34 se establece que las fuentes de la jornada de trabajo son los convenios colectivos de trabajo y los acuerdos de partes ya sean por empresa o bien por acuerdos individuales.
3. A su vez en este mismo artículo se fijan los topes diarios y semanales de duración de jornada.
  - (i) El tope diario es de nueve horas y puede ser excedido en la medida en que dicho exceso se encuentre contemplado por convenio colectivo de trabajo o bien por acuerdo de empresa. (artículo 34 apartado 3.); en el caso de los menores dicho tope diario se reduce a ocho horas.
  - (ii) El tope semanal es de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio anual (artículo 34, apartado 1)
4. En lo que se refiere a las horas extraordinarias, el artículo 35 prevee que las mismas pueden ser abonadas o bien compensarse con descansos, en la medida en que tal posibilidad se encuentre prevista por convenios colectivo de trabajo o bien por acuerdo de partes.

A su vez se precisa que el número de horas extras al año no puede ser superior a las ochenta horas.
5. La jornada nocturna se encuentra regulada por el artículo 36 y se entiende como tal la que se desarrolla entre las 22.00 hs. y las 6.00 hs.

El tope de duración de la misma es de ocho horas diarias de promedio en un período de quince días. (artículo 36, apartado 1.).
6. A su vez la jornada de trabajo por equipos o por turnos se encuentra determinada por el artículo 36 apartado 3 y el primer párrafo del apartado 4, los que se reproducen a continuación:

*Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.*

*En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de la noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.*

*Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando personal para completar los equipos durante uno o más días de la semana.*

*4. Los trabajadores nocturnos y quienes trabajen a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiados, y equivalentes a los de los restantes trabajadores de la empresa.*

6.1. Se desprende del texto citado que:

- (i) los diferentes turnos, en los que se cumple la jornada de trabajo, son llevados a cabo por grupos o equipos de trabajadores que desarrollan su labor en horarios, los cuales en períodos de días o semanas, varían;
- (ii) a diferencia de nuestra legislación no se establece la duración del ciclo, ni tampoco se fijan un tope diario o semanal distinto al fijado para la jornada en general.
- (iii) se puede adoptar tanto para actividades continuas o semicontinuas, ya que de hecho no existe una clara y/o expresa mención que sólo puede adoptarse en procesos continuos.

Además lo afirmado precedentemente se sustenta igualmente en el hecho que España ratificó en el año 1929 el Convenio Nº 1 O.I.T. (1919) <sup>130</sup>.

Sin embargo el segundo párrafo del apartado 3. aludido, contiene una regulación especial para las actividades cumplidas en procesos continuos, pues precisa que es imprescindible la rotación entre los distintos turnos y que sólo se puede permanecer en el turno noche dos semanas seguidas, salvo que el trabajador no lo desee.

<sup>129</sup> Cfr.: El régimen de jornada de trabajo en España fue confeccionado en base a las siguientes fuentes: **Estatuto de los Trabajadores (2005)**: 19ª edición, actualizada a Septiembre de 2005, Ed. Tecnos, Madrid, España y la obra de **Montoya Melgar, Alfredo (2006)**: “*Derecho del Trabajo*”, 27ª. Edición, ps. 338/356, Ed. Tecnos, Madrid, España.

<sup>130</sup> Cfr.: **Conferencia Internacional del Trabajo, 93ª Reunión (2005)**: ob. cit. p. 138

(iv) se exige una protección especial en materia de salud y seguridad para los trabajadores que cumplen su labor, tanto en este tipo de jornada como así también en jornadas nocturnas.

7. Por último se señala que el artículo 37 se refiere al descanso semanal, los feriados y/o fiestas y a los permisos o licencias especiales, mientras que el artículo 38 dispone lo relativo a las vacaciones.

### (iii) Conclusión

1. En la introducción del presente capítulo se indicó los cinco aspectos (consagración constitucional de los topes de duración de la jornada; tipos de jornada contempladas, límite de las horas extras, tratamiento de la jornada por equipos o por turnos rotativos y ratificación del Convenio N° 1 O.I.T. (1919)) en base a los cuales se efectuaría el abordaje de las legislaciones examinadas.
  - 1.1. Por una cuestión estrictamente metodológica que impone la congruencia entre la temática planteada y la conclusión sobre los mismos tópicos, se efectuarán las siguientes consideraciones.
2. En lo que respecta a la *consagración constitucional de los topes de duración de la jornada* sólo cinco de los países aludidos contienen una norma que los establece; ellos son: Paraguay, Brasil, Venezuela, México y Perú no así el resto de los países, a los que se suma Argentina.
3. A su vez en relación a los *topes de la jornada ordinaria diaria y semanal* cuatro países coinciden en establecerlo en 8 diarias y/o cuarenta y ocho semanales (Paraguay, Perú, Bolivia y Colombia), listado al que se agrega Argentina.
  - 3.1. Por su parte Uruguay, Brasil y Venezuela los determinaron en ocho horas diarias y cuarenta y cuatro semanales.
  - 3.2. Ecuador los fija en ocho horas diarias y cuarenta semanales, mientras que España en nueve horas diarias y cuarenta semanales.
  - 3.3. Chile, por su parte, adopta un tope de 10 horas diarias y cuarenta y cinco semanales y México no establece ninguno tope semanal en particular.
  - 3.4. Por último todos los países examinados consagran el tope diario de ocho horas a excepción, como ya se precisó, de España (9 horas) y Chile (10) horas.
4. En cuanto al límite de horas extras diario, tres países (Brasil, Chile y Colombia) fijan un límite de dos horas por día; en tres horas por día lo precisan Paraguay, México y en cuatro horas Ecuador.
  - 4.1. En la fijación del límite semanal los topes varían significativamente; así Uruguay lo establece en 8 horas, Paraguay en 9, Venezuela en 10 horas, Ecuador y Colombia coinciden en 12. Por su parte Brasil, Chile, México, Perú, Bolivia y España directamente no lo fijan.
  - 4.2. A su vez utilizan un tope anual: España (80 horas), Venezuela (100 horas por año) y Argentina (200 horas por año)
5. Constituyen mayoría los países que poseen *una regulación precisa y específica de la modalidad de jornada de trabajo por equipos o turnos rotativos*: Uruguay, Paraguay, Venezuela, Bolivia, Colombia y España, a la que se adiciona Argentina con los matices ya indicados en el capítulo II.

El resto de los países: Brasil, Chile, México, Perú y Ecuador directamente no poseen una norma concreta en tal sentido.
6. En relación a la *ratificación del Convenio N° 1 O.I.T. (1919)* ocho de los países estudiados sí lo han ratificado: Uruguay, Paraguay, Venezuela, Chile, Perú, Colombia y España, como así también nuestro país.

En cambio no lo han ratificado: Brasil, México y Ecuador.

Al respecto no deja de sorprender que dos de los países más grandes, no sólo en extensión sino también en cuanto a potencial económico, como son Brasil y México no han ratificado el Convenio precitado.
7. Por último debe destacarse, en orden a la armonización de las distintas legislaciones de América del Sur, que es ardua la tarea a realizar, teniendo en cuenta que son más las diferencias apuntadas que las coincidencias. Sin embargo no por ello debe desecharse a aquella ya que existe un importante bloque de coincidencias.

## VI. CAPÍTULO V: SU TRATAMIENTO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

*Sumario:* (i) *Introducción;* (ii) *Examen de Convenios Colectivos:* (a) *Convenio Colectivo de Trabajo N° 514/2007 de la Industria Naval – Construcción y Reparación;* (b) *Convenio Colectivo N° 508/2007 de Carga y Descarga;* (c) *Convenio Colectivo N° 500/2007 – Textiles – Obreros;* (d) *Convenio Colectivo N° 730/2005 E – Toyota Argentina S.A.;* (e) *Convenio Colectivo N° 532/2008 – Actividad Papel – Rama Depósitos de Papel, Conversión, Rolleros y Libritos de Papel para Armado de Cigarrillos;* (f) *Convenio Colectivo N° 482/2007 – Actividad Cervecería y Maltería – Empleados y Obreros;* (g) *Convenio N° 401/2005 – Actividad Gastronómicos – Rama Comedores de Fábrica;* (h) *Convenio Colectivo N° 892/2007 E – Bingos del Oeste S.A., Bingos Platense S.A., Interjuegos S.A., Intermar Bingos S.A. - Iberargen S.A. e Interbas S.A.;* (i) *Convenio Colectivo N° 804/2006 E – Procter & Gamble Argentina S.C. y (j) Convenio Colectivo N° 791/2006 E – Polymont Argentina S.A. y (iii) Conclusión.*

### (i) Introducción

1. En este capítulo se examinará el tratamiento que dispensan algunos convenios colectivos de trabajo a la jornada de trabajo por equipo o por turnos rotativos, partiendo de la base que los convenios colectivos, por tratarse de una fuente especial del Derecho del Trabajo originada en la autonomía de la voluntad de las partes, regula en detalle las particularidades de las condiciones de trabajo y relaciones laborales aplicables en el ámbito de una actividad, rama de actividad, oficio o profesión, empresa y establecimiento de empresa.
  - 1.1. Lógicamente la muestra que se evaluará, sólo se limitará a diez (10) convenios colectivos<sup>131</sup>, pues tomando como cierto que son aproximadamente más de setecientos los convenios vigentes en nuestro país, resulta materialmente imposible detenerse en todos ellos.
2. Es dable señalar que existen diversas actividades, como ser: petróleo, minería, electricidad, agua, gas, sanidad y telefonía en que grupos de trabajadores cumplen tareas las veinticuatro horas del día, los siete días a la semana, es decir en procesos continuos e ininterrumpibles en los cuales por razones técnicas y/o inherentes a dichos procesos y/o servicios, resulta normal y corriente que exista esta modalidad de jornada; de ahí que no parece necesario detenerse en estos acuerdos colectivos ya que alcanza con consultarlos para, reitero, verificar que realmente está contemplada la jornada por equipos o turnos rotativos.
3. Y es por ello que el objetivo que me propongo en este capítulo, es demostrar que existen varios convenios colectivos en los que la adopción de la modalidad de jornada aludida, se presenta en procesos y/o servicios en que la actividad es semicontinua o lo que lo mismo se interrumpe en el transcurso o bien del día o bien de la semana.
  - 3.1. De este modo se valida la conclusión indicada en el capítulo II de la presente tesis en la que precisamente se concluyó que la jornada de trabajo por equipos o turnos rotativos, en el marco de la legislación nacional, se puede adoptar en cualquier actividad, sea continua o semicontinua.

### (ii) Examen de Convenios Colectivos de Trabajo

Los Convenios Colectivos de Trabajo que se examinarán fueron seleccionados en base a dos criterios: (i) factor tiempo: se eligieron convenios vigentes suscriptos a partir del año 2005; y (ii) diferentes ámbitos de negociación: actividad, rama de actividad, empresa y establecimiento de empresa.

#### (a) *Convenio Colectivo de Trabajo N° 514/2007 de la Industria Naval – Construcción y Reparación*

1. El ámbito territorial del presente convenio lo constituye el partido de General Pueyrredón de la Provincia de Buenos Aires.
2. En el artículo 7 del mismo se autoriza al empleador a adoptar la jornada de trabajo por turnos rotativos en los siguientes términos:

*...c. Horarios y cambio de turno: El personal cumplirá tareas en el horario que le asigne la empresa, pudiendo ser los mismos en turnos rotativos y en los casos que se disponga transferencia de empleados a turnos distintos de trabajo, se comunicará a*

<sup>131</sup> El texto de los convenios colectivos de trabajo que se cita en este capítulo, los que en la actualidad se encuentran vigentes, han sido extraídos de la (i) página web de la Editorial Errepar: [www.errepar.com.ar](http://www.errepar.com.ar) como así también de (ii) la página web de Editorial La Ley: [www.laleyonline.com.ar](http://www.laleyonline.com.ar).

los interesados con veinticuatro (24) horas de anticipación, salvo aquellos casos en que el hecho que genere la necesidad del cambio haga imposible dicha anticipación.

d. Modalidades de trabajo: Será facultad exclusiva de la empresa organizar la producción y forma de trabajo, distribuyendo las tareas de labor del modo que mejor considere, afectando al personal que estime necesario a cada una de esas labores, ya sea conformando o no un equipo de trabajo. (el subrayado me pertenece).

3. Se desprende del contexto de la actividad de la construcción y reparación en la industria naval, que la misma es una actividad semicontinua y que la adopción de los turnos rotativos sólo responde a razones económicas.

### **(b) Convenio Colectivo N° 508/2007 de Carga y Descarga.**

1. El convenio referido regula las condiciones de trabajo y relaciones laborales correspondientes al ámbito de la carga y descarga en depósitos, lugares públicos, estaciones y playas ferroviarias, mercados frutihortícolas, centros de lugares de concentración, empaque y/o almacenamiento de mercaderías en todo el país.

2. El artículo 37 del convenio establece que el empleador puede adoptar turnos rotativos. Textualmente expresa:

*Contrato de trabajo por turnos rotativos. Trabajo por equipos. La empresa, por la naturaleza de su actividad cuando deba disponer de personal en forma continua durante la mayor parte del día, estará facultada para adoptar esta modalidad de contratación, disponiendo un sistema de trabajo por turnos, en las condiciones legales autorizadas por los artículos 3, inciso b) de la ley 11544, 2 del decreto 16115/1933 y 202 de la ley de contrato de trabajo.*

*Los haberes del personal por turnos rotativos deberán ser liquidados conforme el básico mensual correspondiente a su categoría. (el subrayado me pertenece)*

3. Se desprende del texto del primer párrafo que no necesariamente hay personal que trabaja durante todo el día, de lo que deriva que la actividad se interrumpe.

### **(c) Convenio Colectivo N° 500/2007 – Textiles - Obreros**

1. Este convenio, de aplicación en todo el país, se aplica al personal obrero que presta servicio en los establecimientos de la industria textil.

2. La jornada por turnos rotativos o por equipo se encuentra regulada en el artículo 13 el que precisa:

*Quando las necesidades del trabajo lo requieran o por razones económicas o de productividad, el empleador podrá disponer el trabajo por equipos o turnos rotativos; éste se ajustará a lo dispuesto por el artículo 202 de la ley 20744 (t.o.). El ciclo de rotación y de descanso semanales será acordado con el personal con ajuste a la norma mencionada y a lo dispuesto por la ley 11544, y la ley de contrato de trabajo (art. 66). (el subrayado me pertenece)*

3. Al igual que el resto de las actividades señaladas con anterioridad, la industria textil no requiere por razones técnicas o por su naturaleza que se cumpla en forma continua.

### **(d) Convenio Colectivo N° 730/2005 E – Toyota Argentina S-A.**

1. Este convenio de empresa se aplica en la empresa terminal de automóviles Toyota S.A. y fue suscripto, en representación de los trabajadores, por SMATA.

2. La actividad en la misma no es continua.

3. La jornada de trabajo se encuentra prevista en el artículo 31 apartado 1 en la que se contemplan turnos rotativos en los siguientes términos:

*Al personal que ingrese a TOYOTA ARGENTINA le será asignado un turno de trabajo en concordancia con los turnos establecidos en este artículo. En los casos en que, por necesidades operativas de la Empresa, se modifiquen los horarios de los turnos o se disponga transferencia de empleados a turnos distintos de trabajo, se comunicará a los interesados con 48 horas de anticipación, salvo aquellos casos excepcionales en que el hecho que genere la necesidad del cambio haga imposible dicha anticipación.*

*Quando las necesidades del trabajo o razones económicas o de productividad lo requieran, la Empresa podrá disponer el trabajo por turnos rotativos y/o por equipo. Estos se ajustarán a lo dispuesto en las leyes 11.544, 20.744 y 24.013, a cuyo efecto se deberá comunicar al personal con la debida anticipación los turnos y descansos previstos. (el subrayado es propio).*

**(e) Convenio Colectivo N° 532/2008 – Actividad Papel –  
Rama Depósitos de Papel, Conversión, Rolleros y Libritos de Papel para Armado de Cigarrillos**

1. En el artículo 1° de este convenio, se describe con precisión en qué consiste esta rama de actividad; ahí se enuncia, en apretada síntesis, que comprende a todos los establecimientos dedicados a la venta del papel, su conversión y fraccionamiento en distintos tamaños.

1.1. Su ámbito de aplicación territorial lo constituye todo el país.

2. El artículo 61 dedicado al trabajo en día domingo define con claridad que esta actividad no se desarrolla los días domingos, es decir que se trata de una actividad semicontinua, pese a lo cual se permite en ella la adopción de turnos rotativos.

Específicamente el artículo aludido expresa:

*3. PREMIO MAYOR PRODUCCIÓN DÍA DOMINGO – Art. 61 – Régimen de trabajo en los días domingo. Si bien en las empresas comprendidas en la rama de la actividad papelera que abarca este convenio no es habitual el trabajo en días domingo y el sistema de turnos rotativos, las partes que suscriben el presente convienen que, de darse el caso de que algún establecimiento tuviera la necesidad de hacerlo, se aplicarán...* (el subrayado me pertenece)

**(f) Convenio Colectivo N° 482/2007 – Actividad Cervecera y Maltera – Empleados y Obreros**

1. El presente convenio, de alcance nacional, rige las condiciones de trabajo del personal que se desempeña en establecimientos de empresas cerveceras y/o malteras.

2. En el artículo 29 se contiene una disposición en base a la cual el empleador puede adoptar los turnos rotativos, en una actividad en la que no se exige un proceso continuo. La misma expresa:

*La distribución de las horas de trabajo será facultad privativa del empleador como así también la diagramación de los horarios, de acuerdo a las normas vigentes y al principio general aquí nombrado, sea por el sistema de turnos fijos o bajo el sistema de trabajo rotativo por turnos, en sus distintas modalidades, de acuerdo a las normas vigentes.* (el subrayado me pertenece).

2.1. A su vez también el artículo 31 contiene una disposición referida a los turnos rotativos:

*El trabajo por equipos en turnos rotativos se regirá de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente. Las horas que excedan la jornada diaria convenida para el período considerado, deberán pagarse con los recargos que establece la legislación vigente.* (el subrayado es propio).

**(g) Convenio N° 401/2005 – Actividad Gastronómicos – Rama Comedores de Fábrica**

1. El ámbito de aplicación de este convenio está constituido por el personal que se desempeñe en comedores de establecimientos pertenecientes a terceras empresas, ya sean fabriles, educacionales, médicos asistenciales, colonias de vacaciones, carcelarios, concesiones en supermercados, etc.

2. En estos comedores la actividad se cumple normalmente antes y después de las comidas, es decir no requiere un servicio continuo durante las 24 horas.

3. La jornada de trabajo se encuentra regulada en el artículo 21, que en su parte pertinente establece:

*Jornada de trabajo. Las partes consideran como objetivo esencial y prioritario organizar los tiempos de trabajo atendiendo especialmente los aspectos que hacen a la variación y picos de demanda de servicios y/o estacionalidad de los requerimientos de los mismos, discontinuidad de los ciclos y fundamentalmente a la optimización en la utilización de las horas efectivamente trabajadas y de la totalidad de los recursos disponibles... A tal fin, las empresas podrán indistintamente instrumentar y organizar sistemas de trabajo bajo el régimen de trabajo por equipos (artículos 3, inciso b), ley 11544; y 2, decreto 16115), esquemas de turnos fijos y/o rotativos, diagramas continuos o discontinuos, turnos diurnos, nocturnos o combinados, de tiempo parcial, con franco fijo y/o móvil...* (lo subrayado es propio)

**(h) Convenio Colectivo N° 892/2007 E – Bingos del Oeste S.A., Bingos Platense S.A., Interjuegos S.A.,  
Intermar Bingos S.A. - Iberargen S.A. e Interbas S.A.**

1. El convenio indicado, suscripto en representación de los trabajadores por el Sindicato de Trabajadores de Juegos de Azar, Esparcimiento, Recreación, Entretenimiento y Afines de la República Argentina (A.L.E.A.R.A.) rige en el ámbito de los Bingos y Empresas aludidas.

2. La actividad de juego que se desarrolla en dichas empresas no es permanente, es decir sólo se cumple en parte del día.

3. La jornada de trabajo se encuentra regulada en dos párrafos distintos del artículo 15 que especifican:

*Es facultad de cada Empresa disponer la organización de la jornada de trabajo, dentro del marco legal antes apuntado, ya sea mediante un sistema de turnos fijos y/o rotativos, a cuyo efecto preverá lo necesario para el cómputo y disfrute de los descansos legalmente establecidos.*

*Toda vez que La Empresa adopte el sistema de turnos rotativos, por cada seis (6) días completos trabajados corresponderá el cómputo de un (1) franco, para las primeras dos semanas, otorgándose un franco adicional para la tercer semana; en un todo de acuerdo al sistema de trabajo: 6 x 1, 6 x 1, 6 x 2....*

### **(i) Convenio Colectivo N° 804/2006 E – Procter & Gamble Argentina S.C.**

1. Este convenio rige en el ámbito de la empresa Procter & Gamble, dedicada a la elaboración de productos de consumo masivo, en especial productos de limpieza y cuidado personal y más específicamente en la Planta que la misma posee en la localidad de Villa Mercedes, San Luis.

Fue suscripto en representación de los trabajadores por la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina (FATSA).

2. Dicho convenio, en su artículo 7, contempla diversos regímenes de trabajo por equipo o turnos rotativos, entre los que se encuentra el que se desarrolla entre las 22.00 horas del día domingo hasta las 14.00 hs. del sábado. Específicamente en el apartado 3 del mismo se expresa:

*7.3. Por 3 turnos rotativos e interrumpidos de ocho horas cada uno. Los mismos se extenderán desde las 22 horas del día domingo a las 14 horas del día sábado, incluyendo los feriados nacionales y optativos, dejando claramente establecido que el turno nocturno que se inicia a las 22 horas corresponden a la jornada calendario del día siguiente. En este caso el sistema de rotación en los turnos de mañana, tarde y noche se practicará semanalmente entre los tres equipos de trabajo. Ello implica un promedio semanal de 42 horas.*

### **(j) Convenio Colectivo N° 791/2006 E – Polymont Argentina S.A.**

1. El presente convenio de empresa regula las condiciones de trabajo del personal de Polymont Argentina S.A., empresa autopartista con asiento en las ciudades de Córdoba, Mendoza y Santa Fe.

Fue suscripto por la entidad sindical SMATA.

2. La actividad de esta empresa, por ser autopartista no exige un funcionamiento continuo e ininterrumpido y menos aún derivado de razones técnicas o por naturaleza.

3. En el artículo 2 se regula la jornada de trabajo y más precisamente el apartado 2.1.2 establece la posibilidad del uso de la jornada de trabajo por equipos o por turnos rotativos.

Concretamente señala:

*2.1.2. Por lo señalado LAS PARTES acuerdan la posibilidad de operar tanto conforme el régimen común de jornada como bajo la modalidad de trabajo en equipos o por turnos fijos o rotativos, con trabajo semi-opcional durante fines de semana, determinándose ello en función de los requerimientos de las unidades-cliente y/o de LA EMPRESA.*

### **(iii) Conclusión**

1. En el presente capítulo ha podido verificarse que al menos diez convenios colectivos de trabajo vigentes, adoptan la modalidad de jornada de trabajo por equipo o por turnos rotativos en actividades en que no hay una exigencia de proceso continuo, sea por razones de naturaleza inherentes al proceso productivo o bien por razones técnicas; por el contrario la adopción de este tipo de jornada reposa en razones económicas.

2. De los diez convenios analizados, tres son de actividad (Carga y Descarga, Textiles y Cervecería y Maltería); tres de rama de actividad (Construcción y Reparación en la Industria Naval, Depósitos de papel en la actividad Papel, Comedor de Fábricas de la actividad gastronómica) y cuatro de empresas (Toyota, Bingos, Procter & Gamble y Polymont).

3. Ninguno de los convenios aludidos contiene la descripción del diagrama de equipos y/o turnos rotativos, a excepción de los de Bingos y Procter & Gamble que describen someramente en que consiste este tipo de jornada en el ámbito de sus establecimientos, lo que hubiera permitido extraer más conclusiones.

## VII. CONCLUSIÓN – REFLEXIONES FINALES

1. El contenido del Derecho del Trabajo se confeccionó en parte alrededor de la jornada de trabajo y en especial de su limitación.  
Si bien la Revolución Industrial produjo importantes efectos en la producción de bienes y servicios, originó diversos abusos por parte de los empleadores, entre ellos la imposición de jornadas extensas de labor que motivaron la intervención del Estado en el mercado de trabajo, quién sancionó normas mínimas y de observancia obligatoria para los empleadores, entre las que se destacan precisamente las referidas a la limitación de la jornada, surgiendo así el Derecho del Trabajo en protección del sujeto más débil de la relación laboral.
2. El concepto de jornada de trabajo, esbozado por la doctrina, la jurisprudencia y también la legislación, contiene dos propiedades relevantes que la caracterizan: (i) la primera: tiempo a disposición del empleador y (ii) la segunda: tiempo que el trabajador no utiliza en provecho propio.
3. A lo largo de la investigación se señaló que la jornada de trabajo se encuentra regulada por diversas fuentes de derecho, entre ellas instrumentos de alcance internacional y nacional
  - 3.1. En el ámbito internacional se destaca el rol cumplido por la O.I.T. que precisamente dedica su primer Convenio en el año 1919 a la duración de la jornada de trabajo.
4. En el ámbito de la legislación internacional y nacional se alude a la jornada de trabajo o turnos rotativos como una excepción del régimen legal de jornada.  
Esta excepción establece una forma distinta de aplicación de los topes generales de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales, ya que los mismos están referidos a un período máximo de tres semanas.
  - 4.1. Dicha modalidad de jornada se encuentra regulada por normas internacionales (entre las que se destacan los artículos 2 inciso c) y 4 del Convenio N° 1 O.I.T. (1919)) y disposiciones legales nacionales (ley de jornada 11.544; su decreto reglamentario 16.115/33 y normas contenidas en la ley de contrato de trabajo).  
En los capítulos II y III de la investigación se sostuvo que la correlación entre las mismas generaron diversos problemas de índole interpretativa, dos de los cuales fueron examinados en los aludidos capítulos.
5. El primero de ellos se refiere a qué tipo de actividades se aplica esta jornada: si a actividades continuas o también a las semicontinuas.  
Sobre el particular, también se mencionó, que existen dos (2) posturas doctrinarias.
  - 5.1. La primera postura –restringida– entiende que sólo se aplica en actividades continuas o ininterrumpibles, mientras que la segunda postura –amplia– entiende que puede adoptarse tanto en actividades continuas como semicontinuas, ya sea por razones técnicas o de mera conveniencia económica.
  - 5.2. En el marco del Convenio N° 1 O.I.T. (1919) son dos las normas que se refieren a este tipo de jornada:
    - (i) el artículo 2° inciso c), el que no se exige la continuidad de las tareas para su aplicación y
    - (ii) el artículo 4° que contiene el requisito de continuidad.De esta manera, se reitera, en el ámbito de dicho convenio la jornada de trabajo por equipo o por turnos rotativos, en virtud de lo establecido en los artículos aludidos, los cuales poseen operatividad propia, puede usarse en cualquier tipo de actividad, sea continua o semicontinua.
  - 5.3. En el ámbito nacional la ley de jornada N° 11.544 sólo contempló, en su artículo 3° inciso b) este tipo de jornada para actividades semicontinuas o interrumpibles.  
El decreto 16.115/33, alejándose del texto de la ley y en un claro exceso reglamentario, amplió el ámbito de aplicación de esta modalidad de jornada e incluyó el supuesto de actividades continuas y/o ininterrumpibles. La ley de contrato de trabajo regula específicamente esta modalidad de jornada en su artículo 202, en el cual se asimilan los conceptos de jornada de trabajo por equipo con turnos rotativos y por otra parte admite y/o permite el uso de esta jornada tanto para actividades continuas como semicontinuas; adhiriéndose de este modo a la postura amplia reseñada.
  - 5.4. La postura o tesis amplia (aplicación de la jornada de trabajo por equipos o por turnos rotativos aplicable a actividades continuas y semicontinuas) fue consagrada a nivel jurisprudencial con el fallo dictado el día 2 de Mayo de 1967 por la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires en la causa: “*Maladra, Cesidio y otros c/ Dalmine Siderca S.A.* en el que se fijó la siguiente doctrina: *el artículo 3° inciso b) de la ley 11.544 cuando menciona entre las excepciones a la jornada legal, los trabajos que se efectúan por equipos, no exige que se trate de actividades necesariamente continuas.*

- 5.5. En el capítulo II de la investigación se señalaron dos antecedentes contenidos en dictámenes de la Secretaría de Trabajo de la Provincia de Córdoba de los años 2005 y 2006, en los que se estableció que esta modalidad de jornada sólo puede utilizarse en actividades continuas y por cuestiones técnicas.
- 5.6. También en el capítulo II se brindaron razones y argumentos por las cuales se entendió que este tipo de jornada se aplica válidamente tanto en actividades continuas como en actividades semicontinuas y/o que admiten interrupciones, pudiendo ser adoptado por el empleador no sólo por cuestiones técnicas sino también económicas.
- 5.6.1. La conclusión adoptada se refuerza, a nivel constitucional con en el artículo 75 inciso 22, según la cual los convenios de la O.I.T. ratificados por nuestro país poseen jerarquía constitucional superior a las leyes. Así utilizando como premisa inicial que los artículos 2 y 4 del Convenio Nº 1 de la O.I.T., contemplan esta modalidad de jornada tanto para actividades continuas como en actividades semicontinuas, la conclusión es que la jornada de trabajo por equipo o por turnos rotativos se puede adoptar tanto en uno como en el otro supuesto indicado, sin necesidad incluso de la actual redacción del artículo 202 de la ley de contrato de trabajo.
- 5.6.2. Igualmente esta conclusión se encuentra avalada por los diez convenios colectivos de trabajo, enumerados en el capítulo V de la investigación, en los cuales se facultó al empleador a utilizarla en supuestos de actividades semicontinuas. Los convenios examinados fueron seleccionados en base a dos criterios: (i) factor tiempo: convenios vigentes suscriptos a partir del año 2005 y (ii) diferentes ámbitos de negociación: actividad, rama de actividad, empresa y establecimiento de empresa.
6. El segundo problema que se planteó consistió en establecer el significado del término “tres semanas” utilizado tanto en el artículo 3º inciso b) de la ley 11.544 como en el artículo 2º del decreto 16.115/33, es decir si dicho término alude a semana calendaria de veintún días o bien a semana laborable o de trabajo efectivo de dieciocho días. La problemática interpretativa mencionada fue abordada en el capítulo III de la presente investigación y la conclusión a la que arribó, en base a todos los antecedentes esbozados en el capítulo precitado, fue que el término “tres semanas” refiere veintiún días, es decir semana calendario o aniversario, de los cuales diecisiete (17) o dieciocho (18) son laborables.
7. Por último y en el capítulo dedicado al derecho comparado, se estableció que son mayoría, de los países analizados, que poseen una regulación precisa y específica de la modalidad de jornada de trabajo por equipos o turnos rotativos (Uruguay, Paraguay, Venezuela, Bolivia, Colombia y España, a la que se adiciona Argentina). El resto de los países: Brasil, Chile, México, Perú y Ecuador directamente no poseen una norma concreta en tal sentido.

## APÉNDICE

### Bibliografía utilizada

- ACKERMAN, Mario (2006): "La jornada de trabajo en las normas de la OIT" en "Revista de Derecho Laboral, 2006-1", ps. 23/34, Ed. Rubinzal-Culzoni, Santa Fe.
- ADROGUÉ, Javier (2006): "Reflexiones sobre la Jornada promedio" en: "Revista de Derecho Laboral 2006-2", ps. 87/112, Rubinzal Culzoni – Editores, Santa Fe.
- Alcaldía de Bogota: página web: [www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas](http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas).
- Asamblea Constituyente de Ecuador: [www.asambleaconstituyente.gov.ec](http://www.asambleaconstituyente.gov.ec).
- BIALET MASSE, Juan (1968): "El Estado de las clases obreras argentinas a comienzos del siglo", Universidad Nacional de Córdoba, Dirección de Publicaciones, Córdoba.
- BORDA, Guillermo A. (1970): "Tratado de Derecho Civil Argentino", Ed. Perrot, Buenos Aires.
- Cámara de Diputados de México: página web: [www.diputados.gob.mx](http://www.diputados.gob.mx).
- CARCAVALLO, Hugo R. (1972): "El trabajo por equipos", L.T. T. XX, ps. 193/213.
- CARCAVALLO, Hugo R. (1977): "La LCT y el trabajo por equipos", L.T. T. XXVI, ps. 1121/1128.
- Conferencia Internacional del Trabajo, 93º Reunión (2005): "Horas de Trabajo ¿De lo fijo a lo flexible", 1º Edición, O.I.T. Ginebra, Suiza
- DE DIEGO, Julián A. (1986): "Jornada de Trabajo y Descansos", Ed. Depalma, Buenos Aires.
- DESPONTÍN, Luis A. (1952): "Jornada de Trabajo", Ed. Bibliográfica Argentina, Buenos Aires.
- DEVEALI, Mario L. (1983): "El Derecho del Trabajo en su aplicación y tendencias", Ed. Astrea, Buenos Aires.
- DEVEALI, Mario L. (1961): "Los "trabajos por equipos" y su regulación legal y reglamentaria" D.T. 1961, ps. 97/106.
- Diccionario de la Lengua Española – Real Academia Española (1992), 21ª. edición, Madrid – España.
- Dirección de Trabajo de Chile: página web: [www.dt.gob.cl/legislacion](http://www.dt.gob.cl/legislacion).
- Editorial Errepar: página web: [errepar.com.ar](http://errepar.com.ar).
- Editorial La Ley: página web: [www.laleyonline.com.ar](http://www.laleyonline.com.ar).
- Estatuto de los Trabajadores –España- (2005): 19ª. edición, actualizada a Septiembre de 2005, Ed. Tecnos, Madrid, España
- ETALA, Carlos Alberto (2000): "Contrato de Trabajo", 2ª. Edición actualizada y ampliada, Ed. Astrea, Buenos Aires.
- FERNÁNDEZ GIANOTTI, Enrique (1974): "Las limitaciones al trabajo por equipo a través de la ley 11.544 y el Convenio de Washington", D.T. 1974, ps. 555/560.
- FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos (1993): "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo", Ed. La Ley, Buenos Aires.
- FERNÁNDEZ HUMBLE, Juan C. (2002): "Resolución Nº 434/02. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social", TySS 2002, ps. 829/833.
- GRISOLÍA, Julio Armando (2003): "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", 10ª. Edición ampliada y actualizada, Ed. Lexis Nexis, Buenos Aires.
- GRISOLÍA, Julio A. y Pelliza, Eleonora (2008): "Régimen de Jornada y Descansos en América Latina", Ed. EDUUNTREF, Caseros.
- Grupo de Expertos en Relaciones Laborales (2008): "Estado actual del sistema de relaciones laborales en Argentina", Rubinzal-Culzoni Editores, Santa Fe.
- HERNÁNDEZ SAMPIERE, Roberto; Fernández Collado, Carlos y Baptista Lucio, Pilar (2004): "Metodología de la Investigación", 3ª edición, Mc Graw Hill, Interamericana, México.
- LÓPEZ, Guillermo A.F. (1983): "Problemática Laboral", Ed. Abaco de Rodolfo Depalma, Buenos Aires.
- LÓPEZ, Justo, Centeno, Norberto O. y Fernández Madrid, Juan Carlos: (1978): "Ley de Contrato de Trabajo Comentada", Tomo II, Ed. Contabilidad Moderna, Buenos Aires.

- MANINO, Juan H. (1985): "Jornadas y Descansos en Sistemas de Trabajo Continuo por Equipos" T y SS 1995, ps. 802/816.  
Ministerio de Trabajo del Uruguay: página web: [www.mtss.gov.uy](http://www.mtss.gov.uy)
- MONTOYA MELGAR, Alfredo (1979): "Derecho del Trabajo", 3ª. edición, Ed. Tecnos, Madrid – España.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo (2006): "Derecho del Trabajo", 27ª. Edición, Ed. Tecnos, Madrid, España.
- Organización Internacional del Trabajo: página web: [www.ilo.org/natlex](http://www.ilo.org/natlex).
- PALACIOS, Alfredo L. (1920): "El Nuevo Derecho", J. Lajouane & Cia – Editores – Librería Nacional, Buenos Aires.
- PEREZ DEL CASTILLO, Santiago (1990): "Manual Práctico de Normas Laborales", 6ª. edición, Ed. Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, Uruguay
- PEREZ LUÑO, Antonio Enrique (2000): "Seguridad Jurídica" en: "El derecho y la justicia", ps. 481/492, Editorial Trotta, 2ª. edición, Madrid, España.
- PIROLO, Miguel Angel y Murray, Cecilia (2005): "Tratado del Derecho del Trabajo", T. III, dirigido por Ackerman, Mario y coordinado por Tosca, Diego M., Ed. Rubinzal-Culzoni, Santa Fe.
- PIROLO, Miguel A. (2004): "Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social", dirigido por Rodriguez Mancini, Jorge, 5ª. edición actualizada y ampliada, Ed. Astrea, Buenos Aires.
- POSE, Carlos (2001): "Ley de Contrato de Trabajo", Ed. David Grimberg Libros Jurídicos, Buenos Aires.
- RÁMIREZ GRONDA, Juan D. (1967): Su voto en la causa: "Malandra, Cesidio y otros c/Dálmine Siderca S.A." D.T. 1967, ps. 252/260.
- RODRIGUEZ MANCINI, Jorge (2004): "Derechos fundamentales y relaciones laborales", Ed. Astrea, Buenos Aires.
- SAGUÉS, Nestor P. (1982): "Tratado de Derecho del Trabajo" dirigido por Vazquez Vialard, Antonio, Tomo II, Ed. Astrea, Buenos Aires.
- SUPIOT, Alain (2008): "Derecho del Trabajo", Ed. Heliasta, Buenos Aires, traducido por Rubini-Bianco, Patricia; título original: "Le droit du travail"
- SUREDA GRAELLS, Víctor A. (1972): "Jornada de Trabajo y Descansos" en: "Tratado de Derecho del Trabajo" dirigido por Deveali, Mario L., 2ª. edición actualizada y ampliada, Ed. La Ley, Buenos Aires.
- TOSELLI, Carlos Alberto (2002): "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", Ed. Alveroni, Córdoba.
- VAZQUEZ VIALARD, Antonio (2001): "Derecho del trabajo y de la seguridad social", 9ª. edición actualizada y ampliada, Ed. Astrea, Buenos Aires.
- VAZQUEZ VIALARD, Antonio (2006): "Reflexiones en torno a la jornada de trabajo" en "Revista de Derecho Laboral, 2006-1", ps. 9/21, Ed. Rubinzal-Culzoni, Santa Fe.
- VON POTOBOSKY, Geraldo (1997): "Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo: ¿una nueva dimensión en el orden jurídico interno?"; D.T. 1997-A, ps. 457/473.
- VON POTOBOSKY, Geraldo (2005) en el: "Tratado de Derecho del Trabajo", Tomo I, Capítulo 7: "Fuentes del Derecho del Trabajo", Apartado II: "Derecho Internacional y Regional del Trabajo", ps. 496/541, dirigido por Ackerman, Mario y coordinado por Tosca, Diego M., Ed. Rubinzal-Culzoni, Santa Fe.
- WRÓBLEWSKI, Jerzy (1985): "Constitución y teoría general de la interpretación jurídica", Ed. Civitas S.A., Madrid (España).
- ZURETTI, Mario E. (h) (2007): "Ley de Contrato de Trabajo" dirigida por Rodríguez Mancini, Jorge y coordinada por Barilaro, Ana M., Ed. La Ley, Buenos Aires.