



UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Sede Regional Rosario

Carrera de Abogacía

**LA JORNADA LABORAL:
UNA MIRADA SOCIAL**

2012

Tutor: Gonzalez Acuña, Marcelo

Alumno: Sánchez, Federico Andrés

Título al que aspira: Abogado

Fecha de presentación: Diciembre de 2012

A todos los que me enseñaron algo en mi vida...particularmente a mis padres, Alicia y
Fernando y a mi hermana Cecilia.

Introducción

El presente trabajo se basará en el área de Derecho Laboral, abordando en profundidad el tema de la Jornada Laboral, perfilado a demostrar que una reducción de la misma influiría positivamente en la vida de muchísimos trabajadores en relación de dependencia que se dividen el día entre el trabajo, el descanso y la familia.

En nuestro camino de investigación realizado, encontramos a lo largo de la lectura del material de estudio una problemática a cual podríamos describir como la dificultad de compatibilizar un mayor bienestar de los trabajadores a través de medidas que los favorezcan y continuar con una productividad semejante que permita seguir siendo rentable nuestro sistema de producción nacional.

Ante la problemática planteada y luego de analizar extensamente el material de estudio, hemos determinado la formulación de una hipótesis, la cual podría redactarse como la siguiente proposición: Modificando la ley 11.544 se puede reducir la jornada laboral y por consiguiente lograr así una reducción de los accidentes de trabajo, una mayor eficiencia en las horas laborales, y por sobre todas las cosas una mayor disponibilidad horaria para que los trabajadores dediquen a sus familias y proyectos personales, lo que resultaría en una sociedad menos acelerada y con menor índice de estrés, generando así un bienestar en la sociedad en general.

Habiendo desarrollado la problemática y la hipótesis propuesta, mencionaremos los objetivos a cumplir, donde encontramos que los Objetivos Generales son: Fundamentar las ventajas de la reducción de la jornada laboral en beneficio de toda la sociedad; describir como fue cambiando el panorama internacional a partir de la creación de la ley 11.544 y

remarcar como Objetivos Especiales: Analizar la legislación vigente en nuestro país; Comprender la letra de la ley 11.544; Comparar nuestro instituto de Jornada Laboral con el de otros países, para que por medio de la comparación podamos observar y determinar si es necesaria una readecuación de nuestras normas; Investigar criterios de superación para el problema del financiamiento de la reducción del tiempo en la jornada laboral y sus costos económicos.-

Entre los puntos provisorios que se demostrarán y defenderán, encontramos: La reducción de la Jornada Laboral es una medida efectiva para que los trabajadores tengan más tiempo libre para sus intereses personales y así lograr una mejor armonía social; La reducción de la Jornada Laboral no necesariamente implicaría una merma en la productividad nacional.-

Marco Teórico

El presente trabajo, en el camino de estudio del instituto de la Jornada Laboral, analizará la ley 11.544 que regula la misma, la ley de empleo 24.013 y varios convenios internacionales para luego abarcar diferentes temas y conceptos de distintas índoles y materias, así se repasarán conceptos del ámbito de la medicina y la economía, mínimos pero indispensables para entender las aristas que remueve su análisis.

La importancia de determinar la jornada de trabajo, está íntimamente ligada al al de horas suplementarias y al de descanso semanal.

En relación al descanso, si bien están relacionados, no debe confundirse el ámbito de actuación de dos institutos diferentes: el descanso semanal y el de la jornada de trabajo.

Así lo ha dicho en reiteradas oportunidades la SCBA, a título de ejemplo se cita: "...Tal reclamo trasluce la confusión del interesado sobre el ámbito de actuación de dos institutos diferentes: el descanso semanal y la jornada de trabajo (conf. Causa L. 34.194 del 21-XII-84)." "Álvarez, Eugenio Humberto c/. Lombardo Hnos. de Juan Lombardo y otros s/. diferencia de salarios" L50450 S 3-8-1993.

El segundo concepto relacionado con el tema es el de horas suplementarias, ya que todo trabajo realizado en exceso de la jornada máxima, determinará el pago de horas extras o suplementarias.

Estado de la cuestión

Con la ley 11.544 del año 1929, se estableció el régimen de la Jornada Laboral que reglamenta la jornada de trabajo y otorga operatividad a la cláusula constitucional del art. 14 bis., la cual fija un máximo de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales (art. 1) y recoge así un principio reconocido a nivel mundial.

Desde aquella fecha de la creación de la ley han pasado ya muchos años, y en base a los debates internacionales actuales, el derecho comparado, y la actual economía del país que parece repuntar en los indicadores económicos, es que estimamos es tiempo de aggiornar nuestra legislación a las tendencias actuales en la materia.

El instituto de estudio se merece una profundización en la medida de su importancia, no son pocos los trabajadores de nuestro país, y lograr un mejoramiento en el tema sumaría un bienestar social enorme.

Capítulo I

LA JORNADA LABORAL.

SUMARIO. 1. Introducción. 2. Jornada Laboral. Concepto. 3. Naturaleza Jurídica 3.1 Teoría del Abstencionismo 3.2 Teoría del Intervencionismo 4. Cómputo de la jornada 4.1 Pausas e interrupciones 4.2 El tiempo de traslado del trabajador desde su domicilio hasta el lugar de trabajo 5. Clases de jornada. 5.1. Jornada normal diurna 5.2 Jornada normal nocturna 5.3 Jornada insalubre 5.4 Jornadas mixtas 5.5 Otros tipos de Jornada 6. Conclusión

1. Introducción

En el desarrollo del presente capítulo hondaremos en el concepto del instituto de estudio para lograr entrar en tema y ver las problemáticas que surgen del mismo, revisaremos su naturaleza jurídica y las teorías que existen al respecto, cual es la manera de computar la jornada laboral, veremos una síntesis de los diferentes tipos de jornada laboral y finalizaremos con una conclusión de lo analizado.

2. Jornada Laboral. Concepto

Es el tiempo de duración del trabajo diario, según el concepto otorgado por la RAE (Real Academia Española).

El concepto de jornada también puede ser dado en función de distintas pautas temporales a cuya consideración nos abocaremos a continuación.

Por lo tanto, también puede definirse la jornada laboral como el transcurso de tiempo de prestación de tareas en relación de dependencia. Sin embargo, se destaca que resulta esencial a la hora de conceptualizarla establecer cómo debe medirse la duración de la jornada de trabajo: ¿de acuerdo al tiempo en que efectivamente se presta al empleador o por el tiempo en el que se está a disposición? Para responder a ello, no puede soslayarse la distinción que realiza Stanley Kent de tres clases de "tiempo" vinculadas a la determinación de la jornada: tiempo legal o reglamentario, que es el fijado por la ley, el contrato colectivo o reglamento de empresa de acuerdo con las exigencias de la legislación; tiempo nominal, que se refiere a todo el lapso durante el cual el trabajador se encuentra en el establecimiento del principal en condiciones de desempeñar tareas, y tiempo efectivo, que es el que corresponde al trabajo realmente prestado, o sea el que resulta después de descontar los lapsos que se pierden en demoras por entregas de material, conversaciones entre obreros o cualquier otra distracción o suspensión de la tarea.

La OIT siguió el criterio nominal al aprobar, en 1930, el Convenio N° 30, según el cual, en comercios y oficinas, se debería entender como horas de trabajo el tiempo durante el cual el personal está a disposición del empleador, con exclusión de los descansos en los cuales se sustrae de esa disponibilidad. Nuestra legislación, según se verá, también adopta el sistema nominal.

Sobre la base de lo establecido por el artículo 197 de la LCT, se entiende por jornada todo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador, y en el que no pueda disponer de su actividad en beneficio propio. La norma coordina con el artículo 103 in fine, del mismo cuerpo legal cuando establece que el empleador debe al trabajador la remuneración aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél. Fernández Madrid señala que, de las distintas concepciones sobre la jornada de trabajo, la Ley de Contrato de Trabajo asumió el criterio del tiempo de trabajo nominal y también alude a la ligazón natural entre los conceptos de jornada y salario (cfr. art. 103, LCT)ⁱ.

3. Naturaleza Jurídicaⁱⁱ

La naturaleza jurídica de la jornada laboral está en el contrato de trabajo.

Sigue dos teorías:

3.1 Teoría del Abstencionismo

Dice que el Estado no debe intervenir en las relaciones obrero-patronales y que la Jornada Laboral la deben establecer ambas partes en base a la autonomía de la voluntad absoluta.

3.2 Teoría del Intervencionismo

Dice que, la no intervención del Estado permite la explotación del trabajador, es un deber reglamentar la jornada del trabajo y ponerle un límite.

4. Cómputo de la jornadaⁱⁱⁱ

Al abordar el concepto de "jornada" nuestra legislación recogió el criterio "nominal" para definir la jornada de trabajo, pues el artículo 1' del decreto 16.115/33 (reglamentario de la ley 11.544) considera como trabajo computable todo el tiempo durante el cual el trabajador permanece en un puesto de trabajo para ejecutar las órdenes de su empleador (aunque no trabaje efectivamente). En concordancia con este precepto, el artículo 197 de la LCT manda computar en la jornada todo el tiempo durante el cual "el trabajador está a disposición del empleador", sin poder disponer de su actividad en beneficio propio, en tanto que el artículo 103 de la LCT establece la obligación de pagar la remuneración por la mera circunstancia de haber puesto el trabajador su fuerza de trabajo a disposición de aquél.

De acuerdo con las normas mencionadas, la regla es clara: el tiempo de labor (efectiva) siempre integra la jornada porque es obvio que durante éste el trabajador está a disposición del empleador y no lo insume en su beneficio; pero el lapso de una pausa únicamente la integra

cuando esté, de alguna manera, relacionada con el cumplimiento de la obligación laboral. En consecuencia, para saber si debe computar o no una pausa dentro de la jornada laboral, hay que evaluar en cada supuesto la vinculación de aquella con el objeto del contrato. Existen situaciones en las cuales se generan dudas acerca de si el trabajador se halla o no a disposición efectiva de su empleador, por lo que a continuación se enuncian las hipótesis más frecuentes:

4.1 Pausas e interrupciones

No hay duda de que las interrupciones que objetivamente impone la propia tarea se deben computar como parte integrante de la jornada de trabajo, desde el momento en que el trabajador mantiene su capacidad laborativa a disposición del empleador —aunque inactivo— hasta tanto cese el impedimento (que puede estar dado por inconvenientes en el funcionamiento de maquinarias o por la necesidad de que otros operarios realicen tareas de preparación de materiales, o la limpieza del instrumental, o de una anomalía que se produce en el curso del proceso a cargo del trabajador, o la rotura de una máquina, corte de luz, falta de material, etcétera). Y así lo impone el artículo 197 de la LCT en su segundo párrafo al establecer que “..Integrarán la jornada de trabajo los periodos de inactividad a que obligue la prestación contratada, con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador...”; aunque, como acertadamente señala Carcavallo, esta última parte (“...con exclusión...”) posee una redacción poco feliz en tanto la exclusión apuntada se vincula más con el régimen disciplinario que con el de jornada y con principios esenciales propios del carácter bilateral y sinalagmático del contrato de trabajo.

Obviamente no reviste el carácter de interrupción la existencia de una jornada discontinua, es decir, aquella en la cual la labor se lleva a cabo con un intervalo previamente convenido como modalidad de la jornada, porque aquí la pausa no viene impuesta por una necesidad propia de la tarea (es indiferente que se dé o no esta necesidad), sino por el acuerdo individual.

Generan dudas acerca de si el trabajador se encuentra o no a disposición del empleador ciertas pausas derivadas del tiempo destinado a los refrigerios, almuerzos, meriendas, que se reconocen a favor de los trabajadores prácticamente en todas las actividades. En realidad, no se puede adoptar una solución válida para todos los supuestos, desde el momento en que se trata de una cuestión que debe decidirse de acuerdo con los hechos que se acrediten en cada uno de esos casos. Si se prueba que durante el lapso destinado al almuerzo o merienda, que se otorga dentro del establecimiento, el trabajador que permanece en él durante el tiempo de almuerzo o refrigerio queda sujeto al cumplimiento efectivo de sus tareas (por ej. debe seguir atendiendo el teléfono, o controlando la entrada y salida de personas), o bien a tareas de control (vigilancia de una máquina que sigue funcionando en un proceso automatizado), o, de algún modo, a las instrucciones de trabajo que puedan impartírsele (debe responder a la instrucción no obstante que ésta se imparta dentro del lapso de almuerzo), se deberá reconocer que ese tiempo, durante el cual se le permitió alimentarse, es integrativo de su jornada de trabajo, en tanto no cabe duda de que mantuvo su capacidad laborativa "a disposición del empleador" (art. 1°, dec. 16.115/33). En cambio, si se prueba que durante el lapso destinado al almuerzo o merienda, no obstante que se otorga dentro del establecimiento, el trabajador no está sujeto a cumplimiento de orden alguna, se puede afirmar que dicho período no integra la jornada de trabajo a pesar de que, en cierto aspecto, aquél permanece vinculado al poder disciplinario del empleador (que podría sancionar sus inconductas o restringir la salida del establecimiento). Dicho de otro modo, el tiempo en cuestión no integra la

jornada laboral en tanto y en cuanto durante ese lapso el trabajador no esté afectado al cumplimiento coetáneo de una tarea, ni sujeto a orden de ninguna especie.

Se ha debatido acerca de si las pausas pueden ser compensadas en dinero; es decir, si la omisión de su otorgamiento impone su compensación en dinero. Sobre el particular la jurisprudencia ha dado primacía al valor higiénico de aquéllas por encima del importe de remuneración que su omisión genere.

4.2 El tiempo de traslado del trabajador desde su domicilio hasta el lugar de trabajo

Es uniforme la opinión de los autores en cuanto a que el tiempo que corresponde al traslado no se debe considerar incluido en la jornada de trabajo, pues el dependiente, durante dicho lapso, no se halla, en rigor, a disposición de su empleador. De lo contrario, la jornada quedaría subordinada a la mayor o menor distancia que puede haber entre el domicilio del trabajador y el lugar de prestación de servicios. Si bien, entonces, el tiempo del trayecto no tiene significativa relevancia respecto de la jornada de trabajo, es objeto de especial consideración por otras normas, como la relativa a los riesgos del trabajo —que protege al trabajador respecto de los infortunios que sufra dentro de ese tiempo (art. 6°, ley 24.557)— y las que regulan el ejercicio del *ius variandi* (art. 66, LCT), cuya legitimidad se debe apreciar en algunos casos, precisamente, en función de la no alteración del tiempo de traslado (como consecuencia, por ej., de un cambio de lugar de tareas), de modo que no afecte el tiempo libre que el trabajador gozaba con anterioridad a la medida modificatoria de una condición original.

4.3 Tareas preparatorias y complementarias

No parece que exista motivo válido para excluir del tiempo comprendido en la jornada el que se debe dedicar a las tareas preparatorias o complementarias, sea que éstas apunten al alistamiento del propio trabajador (cambiarse, equiparse, asearse, dentro del establecimiento) o de los instrumentos necesarios para la ejecución del trabajo propiamente dicho, porque, en estos casos, la actividad que despliega aquél forma parte integrante de la prestación a cuyo cumplimiento se ha obligado, no de cualquier manera, sino en las condiciones que emergen del contrato, del convenio, del estatuto o de las leyes (como las vinculadas a la higiene y seguridad en el trabajo).

Así, un trabajador que debe destinar parte de su tiempo a equiparse con una indumentaria específica o que debe preparar los elementos o materiales que ha de utilizar en su tarea, tanto como quien se debe asear para salir de su trabajo del mismo modo en que llegó, o que debe limpiar el instrumental utilizado o, acaso, rendir cuentas de su actuación, está ejecutando una parte de la prestación a su cargo y, por lo tanto, el tiempo que destina a cualquiera de esos actos se debe considerar incluido en su jornada laboral. Este es, por otra parte, el criterio judicial que rige en la Capital Federal a partir del Acuerdo Plenario 136 del 7. de septiembre de 1970 *in re*: "Castillo, José e/La Martona SA".

Finalmente, corresponde señalar que la pauta que prevé el artículo 197 de la LCT para el cálculo de la jornada ("...el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio...") es una norma de orden público que, como tal, no puede ser dejada de lado por acuerdo individual ni por convenio colectivo (conf.

arg. arts. 70, 8° y 90 de la LCT).

5. Clases de Jornada^{iv}

El Convenio OIT N° 1 (Washington) —tantas veces referenciado como antecedente de nuestra ley de jornada— se refirió genéricamente al límite de una jornada de trabajo indeterminada. La ley 11.544, en cambio, trata específicamente los límites que rigen para la jornada diurna normal, la jornada nocturna y para la que se debe aplicar en actividades insalubres. Por ello, en nuestro sistema no existe una única jornada legal o normal sino una duración máxima legalmente fijada para la jornada normal diurna (no ejecutada en lugares insalubres), otra para la jornada normal nocturna (con excepción también de las tareas insalubres), y, además, otra para las tareas llevadas a cabo en lugares o condiciones insalubres.

Veamos, entonces, cada tipo de 'jornada legal' en particular.

5.1 Jornada Normal Diurna

Es la que se desarrolla entre las 6 y las 21 de cada día (art. 2°, ley 11.544), con la salvedad de que —como se verá— respecto de los menores sólo abarca hasta las 20 (art. 190, 1 párr., LCT). El límite fijado para la jornada que se lleva a cabo dentro de las horas mencionadas es el ya indicado de ocho horas por día o cuarenta y ocho semanales, por lo cual cabe recordar que la

utilización de la conjunción disyuntiva “o” hace que se pueda superar, sin consecuencia, el tope diario (sólo en una hora, art. 1º, dec. 16.115/33), pero no el semanal. Estas limitaciones no rigen si se presenta la excepción derivada de empleos de dirección o vigilancia (art. 30, inc. a, ley 11.544), o la relativa al trabajo por equipo o turnos rotativos (art. 2º, dec. 16.115/33) o, incluso, la referida a la jornada intermitente (art. 12, 2º párr., dec. 16.115/33).

5.2 Jornada Normal Nocturna

La labor realizada durante la noche merece un tratamiento diferente porque implica una alteración del orden natural, común y normal del descanso físico, toda vez que, por lo general, es el reposo en horas de la noche el que repara eficientemente las energías consumidas durante el día.

Este tipo de jornada, que resulta reducida en comparación con la jornada normal diurna, no se encuentra previsto en el Convenio N° 1 de la OIT por lo que su fijación resultó, en su tiempo (1929), toda una novedad.

Se desarrolla entre las 21 de un día y las 6 del siguiente (art. 2º, ley 11.544 y art. 200, LCT); pero en realidad, existen distintos tipos de nocturnidad: según se trate de menores (de ambos sexos), pues en ese caso se consideran como nocturnas las horas que van desde las 20 a las 6 del día siguiente, o bien desde las 22 a las 6 en el caso de menores varones de más de dieciséis años que trabajen en establecimientos fabriles que desarrollen tareas durante las veinticuatro horas (art. 190, LCT). Tiene un tope máximo de siete horas por día (art. 2º, ley 11.544, y art. 200, LCT), sin que ninguna de las normas en juego haga referencia a la existencia de un tope máximo semanal.

Aunque no parece haber razón para que no se haya puesto un tope semanal a la jornada nocturna (cuando se adoptó ese criterio para la normal diurna y la insalubre), lo cierto es que la actual redacción del artículo 200 de la LCT no deja margen de interpretación alguna, desde el momento en que dispone claramente que, cuando se alternen horas diurnas y nocturnas (tema que luego se tratará en particular), el tiempo que se trabaje en exceso del límite que surja, luego de computar las horas nocturnas con un valor de una hora y ocho minutos de la diurna, se considera tiempo suplementario, según las pautas del artículo 201 de la LCT.

Existe una deficiente técnica legislativa, porque no se justifica que la jornada nocturna tenga un tratamiento distinto a los otros tipos contenidos en la ley; pero es indudable que, tal como han quedado redactadas las normas que reglamentan aquel tipo de jornada (la nocturna), no existe un tope semanal que permita exceder el límite diario sin consecuencias. Los autores de este capítulo llegan a esta conclusión luego de considerar dos circunstancias fundamentales: una es que se ha omitido toda referencia concreta a tope semanal alguno respecto de la jornada nocturna. La otra es que todo exceso que resulte del límite diario que se establezca en los casos de jornada mixta se debe considerar, invariablemente, como tiempo suplementario (es decir, no comprendido en el límite), y ello no siempre sería así si existiese la posibilidad de cotejar el excedente diario con un tope semanal. Sin embargo, por más motivos higiénicos y sociales que se aduzcan, es indiscutible que si el legislador admitió la alternativa del tope diario o del semanal para el trabajo insalubre, no se puede presumir que se haya querido sancionar un límite diario infranqueable para el trabajo nocturno .

Al igual que lo que ocurre con la jornada diurna, el tope no rige en caso de trabajo por equipos en turnos rotativos⁹⁹, como tampoco cuando se trate de empleos de dirección o vigilancia (art. 3°, incs. a, y b, ley 11.544) o respecto de ciertas categorías de personas cuyo trabajo sea especialmente intermitente (art. 4°, inc. a, ley 11.544).

La remuneración que corresponde a un trabajador que se desempeña en jornada íntegramente nocturna por sus siete horas de trabajo no debe ser inferior a la que corresponde a un trabajador de igual categoría que trabaja ocho horas en jornada diurna, razón por la cual cada hora nocturna tiene un valor aproximado equivalente a una hora y ocho minutos de jornada diurna (conf. art. 9°, dec. 16.115/33, y art. 200, LCT). No existe —entonces— una retribución especial para el trabajo nocturno sino sólo un límite diferente a la jornada de trabajo.

Habida cuenta de las dudas interpretativas que ha provocado la fijación de límites diferentes a los distintos tipos de jornada, es conveniente puntualizar aquí que no existe un “plus” de ocho minutos por cada hora trabajada en horario “nocturno” que sea retribuable como “extra” cualquiera sea la cantidad de horas realizadas —como se ha sostenido en algunas decisiones judiciales aisladas— porque, en realidad, dicho valor no existe como tal con prescindencia de los límites fijados a la jornada diurna, ya que se trata de una equivalencia destinada a establecer el límite que corresponde a la jornada mixta (conf. art. 90, dec. 16.115/33 y art. 200, LCT). En efecto, obsérvese que tanto el artículo 200 de la LCT como el 9° del decreto 16.115/33, en rigor, sólo mencionan una equivalencia de valor entre la hora nocturna y la diurna a fin de establecer la medida en la que se debe reducir el límite de jornada cuando ésta es mixta; o, dicho de otro modo, cuál es la medida del exceso a dicho límite cuando no se aplicó reducción alguna. De todos modos, es claro que, en cualquiera de ambos casos, los ocho minutos de excedente por hora que resultan de aplicar la reducción al límite legal que corresponde a la jornada mixta es tiempo “extra” que debe ser abonado con los recargos legales, por lo que no cabe duda de que, si el trabajador pretendiere el reconocimiento de las horas que exceden del límite que corresponde a su jornada, este reclamo incluirá —inevitablemente— la valoración de toda consecuencia que derive de haber trabajado en todo o en parte en “horario nocturno”.

5.3 Jornada Insalubre

El artículo 2° de la ley 11.544 entiende por lugares insalubres aquellos en los cuales el aire viciado o su compresión, emanaciones o polvos tóxicos permanentes pongan en peligro la salud de los trabajadores. El artículo 200 de la LCT, con un criterio más amplio, deja librada a la autoridad de aplicación la determinación de qué tareas o condiciones deben ser declaradas insalubres, y, a tal efecto, exige que la conclusión se funde en dictámenes médicos sustentados con rigor científico. El límite máximo para la jornada de quienes trabajan en lugares o en condiciones declaradas insalubres es de seis horas por día o treinta y seis horas semanales, por lo que existe la misma flexibilidad que se acuerda en el caso del tope a la jornada normal diurna, es decir la posibilidad de extender en una hora más (en total siete horas) como máximo el límite diario siempre que no se sobrepase el total semanal (art. 8°, dec. 16.115/33). Como una variante dentro de las actividades insalubres, la ley menciona aquellas que se puedan considerar penosas, mortificantes o riesgosas, aunque difiere al dictado de una ley nacional la fijación del límite a la jornada en la cual se cumplan ese tipo de tareas (art. 200 *in fine*, LCT).

En cuanto a la remuneración, no cabe duda de que un trabajador que cumple tareas en lugares o condiciones declaradas insalubres debe percibir por seis horas lo mismo que otro de igual categoría percibe por ocho horas en lugares salubres. Si la declaración de insalubridad es sobreviniente a la iniciación de la prestación en jornadas de ocho horas, es evidente que la disminución del límite de la jornada laboral —en razón de aquella declaración— no puede implicar una rebaja de salario, por lo que el

trabajador continuará percibiendo por seis horas de trabajo declarado insalubre lo que antes percibía por ocho horas. A la inversa, si desaparece la insalubridad del trabajo, la jornada habrá de extenderse a ocho horas —si la jornada fuera diurna, claro—, sin que ello genere modificación salarial alguna. Vale decir que una hora de trabajo insalubre equivale a una hora y veinte minutos de trabajo salubre, y es uniforme la opinión de los autores acerca de que el artículo 8°, párrafo 2°, del decreto 16.115/33 contiene un error de cálculo cuando menciona “una hora y treinta y tres minutos” para relacionar una con otra.

5.4 Jornadas Mixtas

Puede ocurrir —y, de hecho, sucede con frecuencia— que la jornada de trabajo de una persona se desarrolle en parte en horario diurno y el resto en nocturno; o bien, en parte durante cualquiera de ambos (diurno o nocturno) y el resto en lugares o condiciones declarados insalubres. En el caso de que se trabajen horas diurnas y nocturnas, a fin de establecer cuál es el tope diario de esa jornada se debe considerar que cada hora de trabajo nocturno equivale a una hora y ocho minutos de la normal diurna (los ocho minutos son el resultado aproximado que surge de dividir la hora de diferencia entre el tope de una y otra jornada por siete horas admitidas como máximo para el trabajo nocturno), por lo cual corresponde reducir el límite máximo de ocho horas en razón de ocho minutos por cada hora nocturna trabajada (conf. art. 9°, dec. 16.115/33, y art. 200, LCT). Así, por ejemplo, si una persona inicia su prestación a las 17, teniendo en consideración una duración de sus tareas equivalente a ocho horas y que las trabajadas después de las 21 lo serán en horario nocturno, tendrá como límite de su jornada mixta la cantidad de siete horas y veintiocho minutos, porque cada una de las cuatro horas que debía trabajar después de las 21 (para alcanzar

una prestación real de ocho horas por día), en realidad valen por una hora y ocho minutos, con lo cual existe un excedente de treinta y dos minutos que se debe restar del total de ocho horas para fijar el límite diario de esa jornada mixta. De lo contrario, el trabajo durante los treinta y dos minutos excedentes del límite indicado se debe retribuir con los recargos que corresponden al tiempo suplementario (precisamente por exceder de ese límite).

Para la hipótesis de jornada mixta que comprenda tareas que se ejecuten en lugares ordinarios y en lugares o condiciones insalubres, el artículo 8° del decreto 16.115/33 prevé que una hora de trabajo insalubre equivaldrá a una hora y treinta y tres minutos de trabajo en condiciones normales, lo cual, como ya se ha señalado, constituye un evidente error material, porque es obvio que si el límite para la jornada insalubre es de seis horas diurnas o treinta y seis semanales, cada una de esas horas equivale a una hora y veinte minutos de la normal. Por lo tanto, un trabajador que cumple tres horas diarias en condiciones declaradas insalubres, para alcanzar el equivalente a ocho horas normales diarias, sólo deberá trabajar cuatro horas más en condiciones normales, porque cada una de las primeras debe computarse como una hora y veinte minutos. El límite diario en este ejemplo de jornada mixta será entonces de siete horas (tres en lugares insalubres y cuatro en condiciones normales), por lo cual su correlativo tope semanal deberá fijarse en cuarenta y dos horas. De todos modos, en caso que se trate de una "jornada mixta" el personal no puede permanecer en lugares insalubres más de tres horas por día (art. 8°, dec. 16.115/33).

Cuando la jornada se cumpla íntegramente en lugares o condiciones declarados insalubres, la distribución desigual de las treinta y seis horas que se fijan como límite semanal se efectuará de manera que la jornada diaria no exceda de siete horas (conf. art. 8°, párr. del dec. 16.115/33).

5.5 Otros tipos de Jornada^v

En los últimos tiempos se observa la utilización de sistemas más flexibles que la jornada promedio. Entre ellas cabe destacar las llamadas jornadas ultraflexibles y ultravariables, que se distinguen por variar, en forma diaria o semanal, no solo su duración, sino también el turno de trabajo según las necesidades de la empresa.

Se caracterizan por la realización de distintos tipos de tareas en forma intensiva (polivalencia funcional) y por tiempos breves—horarios picos de actividad—, mientras que en el resto de la jornada se efectúan tareas accesorias, se espera la demanda de trabajo (por ejemplo, el ingreso de clientes) o, inclusive, se exige al trabajador de permanecer en el establecimiento, no exigiéndosele que totalice el tiempo de una jornada normal (8 horas).

Jornada ultraflexible: es aquella jornada variable de carácter habitual y permanente, utilizada en ciertas actividades, que consiste en variar por día o por semana la jornada habitual del trabajador para adaptarla a tareas polivalentes, en horarios fijados conforme a la demanda y la organización productiva de la actividad o servicio.

Suele utilizarse en actividades tan dispares como las cadenas de comidas rápidas y los servicios de emergencia, donde la demanda es fluctuante y se concentra en determinadas horas pico, luego de las cuales se hace innecesaria la presencia del dependiente.

Así, el convenio 202/1992, celebrado entre la Cámara Argentina de Establecimientos de Servicio Rápido y la Federación Argentina de Obreros Pasteleros y Confiteros, admite una

distribución desigual de las horas, mientras no superen las 8 diarias, y acepta el trabajo habitual en sábados, domingos y feriados, compensables con un descanso semanal equivalente a un día y medio, acumulable en uno o más días de ferias, salvo franco compensatorio.

Jornada ultravariante: Parte de la doctrina lo considera un sub-sistema dentro de la jornada ultraflexible. La jornada se encuentra dividida en un tiempo predeterminado de presencia pasiva y otro de presencia activa. El trabajador no realiza actividad dentro de la jornada hasta que recibe instrucciones o se dan eventos determinados, momento en el cual pasa a la segunda etapa, plenamente productiva.

Jornada intensiva: Se trata de jornadas por lo general de corta duración, pero donde el trabajador presta servicios de alta productividad, conforme a las fluctuaciones del mercado o la demanda productiva.

Jornada virtual: Este tipo de jornada es la prevista para aquellos contratos donde la tarea se desarrolla fuera del ámbito de la empresa generalmente el propio domicilio del dependiente—, o un ámbito similar al del establecimiento, pero fuera de él.

Jornada extensiva: Aquí se pacta una jornada “testigo” de un número reducido de horas, que se extiende cuando se producen necesidades de tipo operativo.

6. Conclusión.

A lo largo del capítulo se analizaron varios conceptos que nos sirvieron para adentrarnos en el instituto de estudio. Realizando algunas consideraciones de lo tratado, hemos visto al

reparar los distintos tipos de jornadas que el ordenamiento jurídico argentino pone límites máximos a la extensión de las mismas, algo que fue necesario a través de la historia para que los trabajadores no permanezcan en estado de esclavitud y de lo cual coincidimos totalmente; que de las teorías mencionadas en la naturaleza jurídica nos inclinamos por la Intervencionista en este instituto en particular, dada la peor situación de negociación del trabajador con respecto al empleador; y en cuanto al cómputo de la jornada, ponemos en tela de juicio que el tiempo de traslado del trabajador desde su domicilio hasta el lugar de trabajo no deba considerarse incluido en la jornada de trabajo, ya que el obrero no puede disponer libremente de su tiempo y si bien la jornada quedaría subordinada a la mayor o menor distancia que puede haber entre el domicilio del trabajador y el lugar de prestación de servicios, podría ser estipulado por un tiempo promedio, que según estudios recientes estiman en un poco más de una hora*; por lo pronto será un tema a estudiar en otra oportunidad.

Capítulo II

ETIMOLOGÍA, ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y NORMAS INTERNACIONALES
REFERIDOS A LA JORNADA LABORAL.

SUMARIO. 1. Introducción. 2. Etimología 3. Antecedentes históricos . 4.

Normas internacionales referidos a la Jornada Laboral 4.1 Los Convenios N°

1 y 30 4.2 Otros Convenios 5. Conclusión

1. Introducción

En este capítulo desarrollaremos el origen de la palabra "jornada" abordando su etimología, luego haremos un repaso de la evolución histórica del instituto de estudio donde notaremos como se fue limitando a través del tiempo en pos de lograr una mejor calidad de vida y finalmente haremos referencia a las normas que regulan la jornada de trabajo internacionalmente para luego esbozar una conclusión.

2. Etimología^{vi}

La palabra jornada deriva del catalán jorn, para el antiguo castellano jornea, en francés journèe y en italiano giornata, en las diversas expresiones significa "día", también del latín diurnus "diario", como lo explica el viejo aforismo de Paulo: Operae sunt diurnus officium (servicios son el trabajo diario). Por tanto, la jornada es el "trabajo de un día" o " el camino que suele andarse en un día". "Duración diaria o semanal del trabajo".

3. Antecedentes Históricos^{vii}

En el marco sociocultural de los sistemas de producción estructurados sobre la base de distintas modalidades laborativas concebidas en torno al flagelo de la esclavitud, la jornada laboral

podía ser determinada —a su arbitrio— por el amo o dueño del esclavo o de la tierra a la que aquél se encontraba vinculado. En la Edad Media, el “siervo” era un trabajador semiindependiente que tenía que trabajar para el señor feudal “de sol a sol”; aunque también existían trabajadores libres dedicados a la artesanía. Estos últimos dieron origen al proceso denominado corporativismo y, por esa vía, a la agremiación en defensa de intereses comunes y en procura de mejores condiciones de vida y de trabajo, entre las que se encontraba —obviamente— la fijación de una duración máxima de la jornada laboral (que, por entonces, fue establecida en nueve horas y media en invierno y doce horas y media en verano).

La ley Chapellier del 14 de junio de 1791 derogó el régimen corporativo y permitió la libertad de contratación. Según Sureda Graelis, significó el comienzo de una época que importó un retorno a las viejas concepciones sobre el trabajo que se creían superadas, así, el auge del liberalismo económico, la evolución del capitalismo y la pasividad del Estado constituyeron los instrumentos de presión propicios para destruir todo lo que rudimentariamente se había construido a favor de una paulatina dignificación del trabajo^{viii}.

Los tiempos que siguieron a la llamada Revolución Industrial demostraron que los principios inspirados en la ideología liberal predominante, aplicados a la nueva índole de relación social que se perfiló a partir de entonces, arrojaban resultados disvaliosos. Así, la mecanización de los procesos productivos produjo un notable crecimiento económico en la Europa industrializada; pero también trajo consigo un marcado desmejoramiento de las condiciones de vida de muy vastos sectores sociales. Ante la necesidad de producir para acrecentar el capital, se alzaban la desocupación y la miseria de quienes, dejados al libre juego de la oferta y la demanda, sólo podían incorporarse al sistema productor de bienes y servicios (trabajar), aceptando, sin discusión de ninguna especie, las condiciones que ofrecía una saturada demanda de mano de obra.

Esta situación, sin duda, ponía al Estado frente a una encrucijada: el abstencionismo o el intervencionismo. El primero se caracteriza por su pasividad e indiferencia en el proceso económico y sus propulsores sostienen que la vida y desenvolvimiento de la economía están sujetos a un orden regulado por leyes naturales, cuya influencia nadie puede impedir, a riesgo de que una interferencia provoque un desmoronamiento del andamiaje social. El segundo dice encaminarse a proteger el interés de la comunidad y a promover el bienestar general, procurando el amparo de la parte más débil en la contratación, supliendo la voluntad de ésta con el fin de hallar un equilibrio entre los titulares de la vinculación jurídico-laboral³. Ahora bien, con fiel apego a la filosofía liberal imperante, el Estado permanecía en actitud prescindente, y los primeros que trataron de modificar la indiferencia del poder público fueron los movimientos obreros nacidos de aquel estado de indignación e indefensión individual, reclamando por el mejoramiento de sus condiciones de trabajo sobre la base de dos aspiraciones esenciales: un salario digno y una jornada que contemple otras necesidades psicosociales (recreación, vida familiar, estudios, etcétera). Cabe recordar —como ejemplo— la dura y sangrienta represión policial que se desató en mayo de 1886 en la Haymarket Square de Chicago contra los obreros que habían decidido una huelga para que los patrones respetaran la jornada de ocho horas, pues, en conmemoración de esos sucesos, años más tarde (en 1889) los sindicatos europeos decidieron instituir el 1° de mayo como Día Internacional del Trabajador. Era obvio, entonces, que la única posibilidad de que el egoísmo capitalista cediera posiciones en favor del mejoramiento social pasaba por la instrumentación de un régimen heterónimo que pusiera límites a los abusos patronales derivados del ejercicio de un poder de mando irrestricto. Por conocidas razones que atañen a las relaciones entre el poder público y el poder privado,

la respuesta del Estado a tales reclamos no fue inmediata; pero con el correr del tiempo se fue haciendo impostergable respecto de los sectores donde la cuestión más avergonzaba: menores y mujeres. La actuación posterior del Estado se dirigió también a los trabajadores mayores y de ambos sexos; pero, en todos los casos, el primer objetivo fue el mismo: restringir la prestación diaria de labor a un límite compatible con las necesidades biológicas y culturales de un ser humano y fijar mínimos salariales para retribuir los servicios. Se mencionan como primeras leyes sobre jornada una proveniente de Inglaterra (1847) y otra de Francia (1848); éstas la fijaban en diez horas y media en el primer país y diez horas en el segundo, aunque sólo para París. Más adelante, Rusia (1897) la fija en diez horas; Austria (1901) en ocho horas diarias; Italia (1907) en diez horas; Gran Bretaña (1908) y Bélgica (1909) en ocho horas para el trabajo en minas, y Estados Unidos (1912) en ocho horas en relación al trabajo ferroviario⁴. En América Latina fue donde se legisló por primera vez en el mundo sobre la jornada de ocho horas diarias: “Todos los obreros trabajarán ocho horas cada día; cuatro a la mañana y cuatro a la tarde en las fortificaciones y fábricas que hiciere, repartidas a los tiempos más convenientes para librarse del sol, más o menos, lo que a los ingenieros pareciere, de forma que no faltando un punto de lo posible, también se atienda a procurar su salud” (Recopilación de Indias, en la ley VI, Tít. Vi, Libro III). En el año 1919 se suscribió el Tratado de Versalles y, dentro del marco de las negociaciones previas a su celebración, se constituyó una Comisión de Legislación Internacional del Trabajo —integrada por representantes de gobiernos, sindicalistas y universitarios—. Esta Comisión presentó un proyecto de acuerdo —que se insertó como Parte XIII del mencionado Tratado— sobre la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuyo objeto principal era la elaboración de un sistema normativo internacional que incluyera las llamadas cláusulas obreras con el carácter de principios

fundamentales de toda legislación laboral. En dicho Tratado se efectuó una declaración decisiva sobre el punto en la cláusula N° 427: “...Las partes contratantes, reconociendo que el bienestar físico, moral e intelectual de los trabajadores asalariados es de una importancia esencial desde el punto de vista internacional, han establecido para conseguir este elevado fin el organismo permanente previsto en la Sección 1 y asociado al de la Sociedad de Naciones. Ellas reconocen que las diferencias de clima, de costumbres, de usos, de oportunidad económica y tradición industrial, dificultan la obtención inmediata de la uniformidad absoluta en las condiciones de trabajo. Mas, persuadidas como están, de que el trabajo no debe ser considerado simplemente como un artículo de comercio, piensan que hay métodos y principios de reglamentación de las condiciones de trabajo, que todas las comunidades deben esforzarse en aplicar, según lo permitan las circunstancias especiales en que puedan encontrarse. Entre estos métodos y principios, los siguientes parecen a las altas partes contratantes, ser de una importancia particular y urgente [...] 4°) *La adopción de una jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho horas, como fin a obtener donde no haya sido obtenida...*” En concordancia con ello, en octubre de 1919, en el marco de la primera conferencia de la Organización Internacional del Trabajo llevada a cabo en Washington, se aprobó la Convención N° 1 sobre las horas de trabajo (industria).

En la Argentina, el 12 de septiembre de 1929 fue promulgada la ley 11.544 que — como se verá— ha seguido en líneas generales los criterios adoptados por el organismo internacional.

La Iglesia Católica, particularmente en las encíclicas papales *Rerum Novarum* (1891) y *Quadragesimo Anno* (1931), también advirtió sobre la necesidad de limitar el tiempo de trabajo pues, a su entender, no debe extenderse más horas de las que permiten las fuerzas⁶.

Con lo dicho no se ha tenido la pretensión de agotar la diversidad y profundidad de matices que presentó la “cuestión social” sino que, por medio de esta breve referencia histórica, se ha querido destacar la importancia que tiene el problema de la jornada (más precisamente, el de su limitación en función del tiempo libre) en el marco de una vinculación dependiente, al punto de haber sido una de las cuestiones que provocó la intervención estatal en las relaciones privadas mediante un sistema de normas protectorio e imperativo que se puede considerar como el punto de origen del actual Derecho social.

Desde entonces y hasta el presente, remuneración y jornada han constituido los ejes de la lucha obrera para alcanzar un nivel de vida digno, acorde a la dimensión trascendente del ser humano y a la indiscutible importancia subjetiva y objetiva que tiene su trabajo, como medio de realización personal y social.

4. Normas internacionales referidos a la Jornada Laboral^{ix}

En las Conferencias Internacionales de Berlín de 1890 y de Berna de 1905, 1906 y 1913, entre otros temas, se discutió en torno a la limitación de la jornada, y, en la última de ellas (Berna, 1913), se aprobó una “Carta de Trabajo” que no llegó a tener aplicación por el estallido de la guerra de 1914. Finalmente, y como ya se señaló, fue en oportunidad de suscribirse el Tratado de Versalles —sobre la base de un criterio que había sido contemplado en aquellas conferencias— que surge la primera “advertencia” a nivel internacional sobre la necesidad de limitar la jornada: se recomendó una jornada que no excediera de ocho horas de trabajo diario o cuarenta y ocho por semana.

En ese mismo Tratado se suscribió el acta que dio origen a la Organización Internacional del Trabajo, cuya primera conferencia se llevó a cabo en Washington, en 1919. Dada la preocupación ya manifestada en el Tratado de Versalles, la elaboración de un instrumento que reconociera el principio de jornada limitada constituyó el primer punto del orden del día. Así, se aprobó el Convenio N° 1 sobre las horas de trabajo para la industria, y, once años después, el Convenio N° 30, sobre el mismo tema, pero con relación al comercio y a los servicios. El primero consagra como límite máximo admisible el de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales (ya se verá que nuestra ley adopta el criterio de este convenio —no sólo en lo que hace a la duración del trabajo²³—, pero con una variante, dado que utiliza la conjunción disyuntiva “o” en lugar de la copulativa “y”, y el segundo repite la norma general en lo que hace a la extensión de la jornada (art. 3°), pero aclara que la expresión “horas de trabajo” está referida al tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador, es decir, excluyendo los descansos durante los cuales no se encuentre en esta situación (art. 2°). A partir de entonces son numerosísimos los convenios, cartas, resoluciones y recomendaciones emanados del citado organismo internacional (OIT) que están referidos al problema de la limitación de la jornada y a los descansos, sea en forma general o especial, particularizando soluciones aplicables a determinadas actividades o industrias.

Nuestro país, en general, ha seguido la legislación proyectada por la OIT y ha sancionado diversas disposiciones reglamentarias referidas a la jornada y descansos en ciertos sectores del comercio o la industria; así como a las excepciones que corresponde reconocer en el caso de mujeres y menores. Sin embargo, y tal como los autores de este capítulo han señalado al abordar este tema con anterioridad, en atención a lo normado por el artículo 75, inciso 22 de la Constitución Nacional, los contenidos de los diversos convenios ratificados por nuestro país no pueden ser dejados de lado, aun cuando no se vean reflejados en su totalidad en nuestra

legislación. En efecto, a la luz de la directiva contenida en el artículo 75, inciso 22 de la Constitución Nacional, no cabe duda de que los convenios de la OIT tienen jerarquía superior a las leyes, pero infraconstitucional, en tanto no forman parte de los relativos a derechos humanos que expresamente se incluyen en el texto de esa norma, con excepción del Convenio OIT N° 87 (referido a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación) que está contemplado en uno de los tratados con jerarquía constitucional (art. 8°, inc. 3°, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Culturales). En consecuencia, la ratificación de un convenio puede dejar sin efecto las disposiciones legales contrarias del Derecho Interno; o, dicho de otro modo, estas últimas podrían ser tachadas de inconstitucionales en tanto contraríen una norma de jerarquía superior (arts. 31 y 75, Const. Nac. citados). Por ello, la aplicación de muchos convenios debe realizarse forzosamente a través de medidas legislativas; pero existen ciertas cláusulas que son autoejecutivas, lo cual hace posible su aplicación directa sin intervención legislativa o administrativa previa. Es más, un decisorio judicial —obviando la necesidad de una intermediación legislativa— podría tornar autoejecutiva

una norma aunque no tenga dicho carácter de manera manifiesta (ver fallo de la causa “Ekmekdjian, Miguel A., c/Sofovich, Gerardo y otros”, que se cita en nota 32). Hasta aquí se han enunciado los principios emergentes de normas internacionales que rigen la materia aunque con particular referencia a los emanados de los instrumentos creados por la OIT. Sin embargo, no se debe olvidar que algunos tratados internacionales ratificados por nuestro país también proclaman el principio de limitación de la jornada 27. Cabe recordar que los referidos tratados componen el bloque de constitucionalidad federal dentro del cual el conjunto íntegro — formado por el articulado completo de la Constitución formal, más los once instrumentos internacionales citados en el artículo 75, inciso 22²⁸— reviste en todas sus partes un mismo nivel jerárquico, sin que haya dentro de él planos supraordinantes y planos subordinados²⁹. Frente a

las dudas y controversias que genera la aplicación de los tratados (que corresponden al Derecho Internacional) en el ámbito del Derecho Interno, tal como los autores de este capítulo lo han apuntado en una obra anterior³⁰, coinciden con Ekmekdjian³¹ en cuanto a que hubiera sido más útil incorporar al texto constitucional el criterio vertido por la Corte Suprema de Justicia en el caso “Ekmekdjian c/Sofovich”³², según el cual los tratados son operativos cuando contienen disposiciones lo suficientemente concretas de los supuestos de hecho que hacen posible su aplicación inmediata; criterio éste que —sostiene Quiroga Lavié³³— importa la introducción en nuestro Derecho positivo de la injunción, es decir, de una orden judicial tendiente a suplir una omisión legislativa.

4.1 Los Convenios N° 1 y 30

Casi como un símbolo, el primer convenio internacional que aprobó la Conferencia Internacional del Trabajo en su primera reunión —celebrada en Washington en 1919— fue el Convenio por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, o Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919, en la designación que el mismo instrumento autoriza.

Once años después, en su decimocuarta reunión, la Conferencia aprobó el Convenio relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas, o Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930. Como bien se señala en el estudio general del año 2005, el objetivo del Convenio N°30 es hacer extensivas las disposiciones relativas a las horas de trabajo

establecidas por el Convenio N°1 a todas las personas no abarcadas por ese instrumento, con la salvedad del personal empleado en la agricultura, la navegación marítima e interior la pesca y el servicio doméstico.

No obstante este objetivo general, y aun cuando hay una general coincidencia en las regulaciones, amén de la distinción del ámbito personal de aplicación, se advierten algunas diferencias entre ambos convenios.

En cuanto al concepto de “horas de trabajo”, si bien tanto el Convenio N° 1 como el 30 se refieren a las horas de trabajo, sólo el segundo aporta un concepto de éstas, cuando en su artículo 2° establece que: A los efectos de 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 disposición del empleador.

El origen de este concepto fue una propuesta presentada —para superar el silencio sobre el punto en el Convenio N° 1— en la Conferencia de Ministros de Trabajo celebrada en Londres en 1926, y aunque sólo está expresamente enunciado en el Convenio N° 30, se entiende que tanto en éste como en aquél, la regulación se refiere a las horas de trabajo atendiendo a criterios de disponibilidad para el empleador.

En cuanto a los límites de horas “normales” de trabajo, con una redacción virtualmente idéntica —el Convenio N° 1 hace referencia a la duración del trabajo (art. 2°) y el 30 a las horas de trabajo (art. 3°)—, ambos convenios establecen que la jornada laboral no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, con las excepciones que en cada caso se admiten.

Según se anticipa más arriba, con esta fórmula se pretendió combinar los dos principios — límite diario y límite semanal— que en el Tratado de Versalles aparecían como propuestas alternativas.

La diferencia reaparece en la distribución variable de las horas de trabajo en el curso de la semana.

Así, mientras que el Convenio N° 1, en el apartado b, de su artículo 2° prevé que: Cuando, en virtud de una ley, de la costumbre o de convenios entre las organizaciones patronales y obreras (a falta de dichas organizaciones, entre los representantes de los patronos y de los obreros), la duración del trabajo de uno o varios días de la semana sea inferior a ocho horas, una disposición de la autoridad competente, o un convenio entre las organizaciones o representantes susodichos, podrá autorizar que se sobrepase el límite de ocho horas en los restantes días de la semana. El exceso de tiempo previsto en el presente apartado nunca podrá ser mayor de una hora diaria; el artículo 4 del Convenio N° 30, sin hacer referencia a ninguna exigencia normativa, sólo indica que: Las horas de trabajo por semana previstas en el artículo 30po- drán ser distribuidas de suerte que el trabajo de cada día no exceda de diez horas.

En cuanto a la distribución variable de las horas de trabajo en períodos superiores a una semana, tres supuestos distintos dan lugar a otras tantas respuestas normativas cuyos contenidos, a su vez, difieren en cada uno de los convenios en análisis.

a) Trabajo por equipos

Mientras que el supuesto no fue contemplado en el Convenio N° 30, el apartado 2 del Convenio N° 1 establece que: Cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día y de cuarenta y ocho por semana, 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 por semana.

b) Trabajo por equipos sucesivos en labores de funcionamiento continuo

Tampoco regula el Convenio N°30 el supuesto en el que el trabajo se preste por equipos en tareas en las que, por razones estrictamente técnicas, la actividad no puede ser interrumpida. Para tal situación el artículo 4° del Convenio N° 1 prevé que: También podrá sobrepasarse el límite de horas de trabajo establecido en el artículo 2° en los trabajos cuyo funcionamiento continuo, por razón de la naturaleza misma del trabajo, deba ser asegurado por equipos sucesivos, siempre que el promedio de horas de trabajo no exceda de cincuenta y seis por semana. Adviértase que, dado el fundamento técnico de la excepción de este artículo —a diferencia del supuesto del apartado c, del artículo 2°, que no exige ninguna justificación técnica—, el promedio de horas de trabajo en la semana puede llegar a cincuenta y seis horas —lo que supone siete días de ocho horas—, y no se pone el límite de tres semanas para su cálculo.

c) Regla general de promedio

Así como la ausencia de consideración en el Convenio N 30 de las situaciones previstas en el apartado c, del artículo 2° y en el artículo 4° del Convenio N° 1 se puede explicar en el hecho de que aquéllas raramente se producen en las tareas que se desarrollan en el comercio las oficinas — mientras que son frecuentes en la industria—, frente a la necesidad de contemplar una regla general para los supuestos de excepción en los que el promedio de las horas de trabajo deba tomarse considerando períodos superiores a una semana, la respuesta normativa nuevamente es similar, aunque con alguna restricción mayor en el convenio más moderno. De acuerdo con las reglas del artículo 5° del Convenio N° 1:

1. En los casos excepcionales en que se consideren inaplicables los límites señalados en el artículo 2°, y únicamente en dichos casos, los convenios celebrados entre las organizaciones patronales y las organizaciones obreras, en que se fije el límite diario de las horas de trabajo basándose en un período de tiempo más largo, podrán tener fuerza de reglamento si el gobierno, al que deberán comunicarse dichos convenios, así lo decide.

2. La duración media del trabajo, calculada para el número de semanas determinadas en dichos convenios, no podrá en ningún caso exceder de cuarenta y ocho por semana.

También el artículo 6° del Convenio N° 30 admite esta excepción, pero agrega como restricción adicional que en ningún caso las horas diarias podrán exceder de diez.

4. Recuperación de horas perdidas

El Convenio N°30 contempla una situación no prevista en el Convenio N° 1, y que consiste en la posibilidad de recuperar las horas de trabajo perdidas por alguna de las

causas expresa y taxativamente contempladas en la norma, supuesto éste de excepción para el que también se imponen reglas restrictivas.

Con este criterio, el artículo 5° del Convenio N° 30 en su primer párrafo establece que cuando se produjera una interrupción general del trabajo motivada por fiestas locales o por causas accidentales o de fuerza mayor⁸, podrá prolongarse la jornada de trabajo para recuperar las horas de trabajo perdidas, en las condiciones siguientes:

a) Las recuperaciones no podrán ser autorizadas más que durante treinta días al año y deberán efectuarse dentro de un plazo razonable;

b) la jornada de trabajo no podrá ser aumentada más de una hora;

c) la jornada de trabajo no podrá exceder de diez horas. A estos requisitos sustanciales se le agrega el formal de la notificación a la autoridad competente sobre la naturaleza, causa y fecha de la interrupción general del trabajo, el número de horas de trabajo perdidas y las modificaciones previstas en el horario.

5. Excepciones a los límites de la jornada laboral

Con el propósito de dar respuesta a la necesidad de alcanzar un equilibrio entre las necesidades de los empleadores y los intereses de los trabajadores, que permita a los empleadores ajustar los horarios de actividad y que proteja a los trabajadores mediante ciertos mecanismos de salvaguardia, tanto el Convenio N° 1 como el 30 admiten excepciones permanentes y temporarias o periódicas, que legitiman que, en limitadas circunstancias, se superen los límites establecidos en dichos instrumentos normativos.

Puede considerarse también como habilitación de una excepción, aunque con un alcance que va mucho más allá de la autorización para superar el límite de la jornada, la regla contenida en el artículo 14 del Convenio N° 1 y en el artículo 9° del Convenio N° 30, en virtud de la cual se admite que la totalidad de las disposiciones de estos convenios pueda suspenderse en cada país, por orden del gobierno, en caso de guerra o de acontecimientos que pongan en peligro la seguridad nacional.

a) Excepciones permanentes

Se trata de las situaciones en las que la excepción responde a una necesidad permanente y previsible de la empresa que hace que inevitablemente deban desarrollarse las actividades en exceso de los límites máximos establecidos en los convenios.

Los supuestos admitidos son: trabajos intermitentes, trabajos complementarios y preparatorios y situaciones provocadas por la naturaleza del trabajo, el volumen de la población o el número de personas empleadas.

Las excepciones por trabajos intermitentes y trabajos complementarios y preparatorios aparecen en los Convenios N° 1 (art. 6.1 .a) y 30 (art. 7.1 .a y b). Ninguno de ellos aporta un concepto ni una descripción de las situaciones de hecho que legitimarían la excepción, y sólo el N° 30, al referirse a las personas cuyo trabajo sea intermitente, a causa de la naturaleza del mismo, da como ejemplos los conserjes y las personas empleadas en trabajo de vigilancia y conservación de locales y depósitos.

Y es también sólo el Convenio N° 30 el que admite que pueda concederse una excepción permanente para los almacenes u otros establecimientos, cuando la naturaleza del trabajo, la

importancia de la población o el número de personas empleadas hagan inaplicables las horas de trabajo fijadas en los artículos 3º y 4º del mismo Convenio.

b) Excepciones temporales o periódicas

En este segundo grupo de excepciones, que obedecen a circunstancias carentes de continuidad, cuando no infrecuentes o extraordinarias, se advierte una notable diferencia en el tratamiento en uno y otro Convenio.

Así, mientras que en el artículo 6.1 .b del Convenio N° 1, sólo se hace referencia a las excepciones temporales que puedan admitirse para permitir que las empresas hagan frente a aumentos extraordinarios de trabajo, en el artículo 7.2 del Convenio N° 30, en cuatro incisos, con mayor precisión, se hace expresa mención a las otras tantas situaciones que pueden llevar a que se conceda la excepción.

6. Horas extras

Nuevamente coinciden las reglas de los convenios en examen tanto en delegar en la autoridad nacional la determinación del número máximo de horas extraordinarias que puedan ser autorizadas, como en establecer que la retribución por dichos trabajos debe suponer un incremento sobre el salario normal de no menos del 25% (Convenios N° 1, art. 6.2, y 30, art. 7.4).

4.2 Otros Convenios

Además de los N° 1 y 30, otros 14 convenios se ocupan directa y especialmente de la duración de la jornada de trabajo, y otros lo hacen en forma indirecta o complementaria al regular el trabajo nocturno, el descanso semanal, el trabajo a tiempo parcial y las vacaciones pagadas.

Los que abordan directa y especialmente la cuestión de las horas de trabajo son los siguientes Convenios:

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

5. Conclusión

Luego de desarrollar el presente capítulo, no caben dudas de que el instituto de estudio fue creado para menguar el sacrificio-esclavitud de los trabajadores a lo largo de la historia, y tan notable fue este suceso a nivel mundial, que en cuanto fue posible una congregación de países suficientes con el fin de atemperar los niveles de agresividad vividos en todas las latitudes del mundo y diagramar instituciones y organismos que se encarguen de bregar por una mejor convivencia y bienestar internacional, fue que al poco tiempo se regulo el instituto de la Jornada Laboral en razón de remarcar que debía finalizar el trabajo “de sol a sol”. Con el tiempo este pensamiento fue evolucionando y se fue puliendo, cuestión que nos encamina a continuar con los avances socioeconómicos contemporáneos, sin dejar de referirlos a los valores que constituyen sus cimientos. Observación ésta que tiene plena validez cuando se aborda la cuestión de la duración de la jornada de trabajo, que en los últimos años ha sido objeto de arduos debates que giran en torno de la necesidad, o no, de revisar las reglas de los Convenios N° 1 y 30.

El núcleo del debate, provocado por un indisimulable cambio en los modos de producir y, consecuentemente, en las necesidades y las formas del trabajo, radica en la falta de actualidad que se imputa a las normas de ambos convenios.

De hecho, además, se observa una muy baja tasa de ratificación de estos convenios, al punto de que ninguno de los diez Estados Miembros de mayor importancia industrial de la OIT ratificó el Convenio N° 30 y sólo tres de ellos ratificaron el N° 1.

En el ámbito del Mercosur, por ejemplo, mientras que Argentina, Paraguay y Uruguay ratificaron los dos convenios, Brasil no lo hizo con ninguno de ellos. Tal falta de actualidad que se reprocha a las reglas de los Convenios N° 1 y 30 se apoya en que

éstas ya no se adecuan a las realidades de las empresas ni a las necesidades actuales de los trabajadores.

En el ámbito de las empresas se puede observar:

- La organización del trabajo sobre bases más flexibles de lo que permiten las normas que toman como referencia temporal única el día o la semana;
- el fenomenal progreso de la tecnología de las comunicaciones y el proceso de globalización de la economía que lleva a que la actividad económica se desarrolle sin interrupción las 24 horas del día y los siete días de la semana.

Desde la posición de los trabajadores, se advierte:

- La incorporación masiva de la mujer al mundo del trabajo en paridad de derechos y obligaciones con los hombres, lo que provoca que el universo laboral actual no sea comparable al de los tiempos de la aprobación de los Convenios N° y 30;
- un cambio significativo en los roles masculinos y femeninos tradicionales en la vida familiar, con la consecuente redistribución de derechos y responsabilidades familiares, que lleva a que, como bien lo expresa Casas Bahamonde, los trabajadores y las trabajadoras aspiren hoy a la realización del trabajo elegido en el tiempo elegido, y la acomodación del tiempo de trabajo a quien lo realiza, y no al revés.

En suma, una vez más y como siempre, de lo que se trata, frente a los dramáticos cambios producidos en la realidad socioeconómica, es de buscar los instrumentos adecuados para lograr un nuevo equilibrio entre las necesidades (personales, familiares y de protección) de los trabajadores y las trabajadoras, y las de eficacia productiva de los empleadores.

Capítulo III

RÉGIMEN LEGAL ARGENTINO Y DERECHO COMPARADO DE LA JORNADA

LABORAL

SUMARIO. 1. Introducción. 2. Régimen legal argentino 2.1 La Constitución Nacional. 2.2 La Ley 11.544, su decreto reglamentario y La Ley de Contrato de Trabajo 2.3 Uniformidad del régimen de jornada de trabajo en todo el

país 2.4 Los estatutos profesionales, convenios colectivos y acuerdos particulares. 3. Derecho Comparado 3.1 La Jornada Laboral en países Latinoamericanos 3.2 La Jornada Laboral en países Europeos 4. Conclusión

1. Introducción

En el presente capítulo desarrollaremos el tratamiento que hace el régimen jurídico argentino sobre Jornada Laboral, partiendo desde la Constitución Nacional, las leyes que la regulan y analizando si es posible que las provincias impongan un tratamiento distinto al nacional del instituto en cuestión, y si es posible modificar lo regulado por convenios colectivos o acuerdos particulares, posteriormente haremos un esbozo de derecho comparado que nos servirá para encuadrar nuestra situación a nivel global, y finalizaremos con una conclusión acorde.

2. Régimen legal argentino

Los criterios emanados de los acuerdos internacionales a los que se ha venido haciendo referencia fueron recepcionados favorablemente por nuestra legislación que estableció la existencia de topes máximos que limitan la jornada de trabajo.

2.1 La Constitución Nacional^x

El artículo 14 bis asegura al trabajador, entre otras cosas, “condiciones dignas y equitativas de labor” y una “jornada limitada”. El contenido de la primera de las cláusulas es operativo y, en opinión de Néstor Sagüés, obliga a suministrar a los dependientes un conjunto de elementos (situación física de trabajo, dispositivos jurídicos que regulen la relación laboral, etc.) que brinden, en su integridad, la posibilidad de desempeñarse en forma adecuada, honesta, decente y razonable. En otras palabras, la frase constitucional exige que cualquier vínculo de trabajo deba ser respetuoso de la dignidad del trabajo, 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, atente contra la calidad humana del trabajador.

La segunda es una cláusula programática cuya interpretación “auténtica” lleva a concluir que la “jornada limitada” es la diaria de ocho horas, como tope máximo, que podría reducirse o ampliarse en un futuro. De todos modos, dicha ampliación nunca podría imponer una jornada excesiva pues ello iría contra la primera de las cláusulas mencionadas.

A partir de la reforma constitucional producida en 1994 no parece dudosa la aplicabilidad de las normas emergentes de los Tratados Internacionales enumerados en el artículo 75, inciso 2260 y de los demás instrumentos de igual carácter pero no individualizados en el texto constitucional, en particular, los Convenios de la OIT que contengan normas o principios referidos a la jornada. Ya se ha referido a la operatividad y alcance de estas disposiciones, aunque conviene recordar que los primeros tienen jerarquía

constitucional, e integran el bloque de constitucionalidad federal, y los segundos, supralegal, pero infraconstitucional.

2.2 La Ley 11.544, su decreto reglamentario y La Ley de Contrato de Trabajo^{xi}

En 1929, y antes de que fuera ratificado el Convenio OIT N° 1 en Washington, lo cual ocurrió en 1933, mediante ley 11.726, se sancionó la ley 11.544 que reglamenta la jornada de trabajo y otorga operatividad a la cláusula constitucional. Fija un máximo de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales (art. 10) y recoge así un principio reconocido a nivel mundial. Sin embargo, existe una sutil diferencia entre el texto del artículo 1° de nuestra ley y la fuente material que lo informa, porque en el Convenio OIT N° 1 de Washington se establecen ocho horas diarias “y” cuarenta y ocho semanales, pauta rígida que hace que el exceso de cualquiera de los dos topes, diario o semanal, deba ser considerado como violatorio de la limitación fijada. En cambio, la expresión más flexible: ocho horas diaria “o” cuarenta y ocho semanales contenida en nuestra ley, se adecua mejor a las necesidades del comercio y la industria, en tanto permite compatibilizar sin grandes modificaciones horarias la aplicación del régimen de jornada con el de descanso semanal que establece la prohibición de trabajar, salvo excepciones que se verán, después de las 13 del día sábado (ley 18.204). Ello hace que adquiera cierta prevalencia el tope semanal de cuarenta y ocho horas por sobre el diario de ocho horas, en la medida en que el exceso de este último, en tanto no supere a aquél, no es considerado como violatorio del límite legal. Claro que esta flexibilidad tiene, a su vez, un límite, porque, de acuerdo con lo establecido por el artículo 1° del decreto 16.115/33, reglamentario de la ley 11.544, la distribución desigual de las cuarenta y ocho horas semanales entre los días laborables no puede generar un exceso

superior a una hora por día, de modo que no se superen, en definitiva, ocho horas de trabajo diario. Así, tomando como ejemplo un horario usual de inicio de tareas que podría situarse a las 8, un trabajador que comience su prestación un lunes, podría trabajar nueve horas de lunes a viernes y tres en la mañana del sábado, sin tener que alterar su horario de inicio de tareas para que éstas no se extiendan más allá de las 13 del día sábado.

El tema, empero, presenta algunos interrogantes, porque al aceptarse como alternativa un tope semanal de cuarenta y ocho horas y al admitirse, pacíficamente en nuestra jurisprudencia, que una prestación de servicio que no supere dicho límite no genera derecho a que se considere a esos servicios como excesivos del máximo legal, puede llevar a la equivocada conclusión de que se puede sobrepasar sin consecuencia el límite diario de nueve horas de trabajo, con tal de que no se superen las cuarenta y ocho semanales. No obstante la alternativa que brinda el artículo 1° de la ley 11.544 al utilizar la conjunción disyuntiva “o” (lo que parecería indicar que, en realidad, sólo existe el límite de cuarenta y ocho horas semanales), está claro que, en nuestra legislación, salvo para las excepciones que luego se verán, existe un límite de nueve horas de trabajo diario, más allá del cual debe considerarse que se produce un exceso en la jornada de trabajo a pesar de que no esté sobrepasado el tope de cuarenta y ocho. horas semanales.

En efecto, no cabe duda de que los principios de orden ético, técnico y económico en que se fundan tanto la ley 11.544 como su decreto reglamentario, así como la evidente finalidad higiénica que estas normas persiguen en resguardo de la integridad psicofísica del trabajador, no autorizan a considerar que sólo existe un límite semanal que permita desentenderse del límite diario, pues, en tal caso, hasta carecería de sentido la institución que se analiza. Al contrario, se ve claro en el espíritu de las normas en juego que la

prestación de servicios que supere el máximo de nueve horas por día (salvo, se reitera, las excepciones legalmente admitidas), aun cuando no se sobrepasen las cuarenta y ocho semanales, genera las consecuencias que esas mismas normas prevén para el trabajo efectuado en tiempo suplementario o extraordinario.

En el caso de los menores cuya edad oscile entre catorce y dieciocho años, la jornada debe limitarse a seis horas diarias o treinta y seis horas semanales; con la salvedad de que, respecto a los mayores de dieciséis años, previa autorización administrativa, pueden extenderse a ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales (art. 190, LCT). A su vez, la jornada de trabajo de quienes presten servicios a través de un contrato de trabajo de aprendizaje (sean menores o mayores) no puede superar las cuarenta horas semanales, incluidas las correspondientes a su formación teórica (art. 10, ley 25.013).

2.3 Uniformidad del régimen de jornada de trabajo en todo el país^{xii}

La LCT (ley 20.744, modificada por la ley 21.297) destina un capítulo a la jornada de trabajo en el cual, en realidad, sólo deja claro que la extensión de la jornada debe ser uniforme para toda la Nación, con exclusión de toda disposición provincial en contrario, remitiéndose, a tal efecto, a las disposiciones de la ley 11.544 (art. 196, LCT). La aclaración acerca de la uniformidad de la jornada en todo el territorio nacional y sobre la ineficacia de las disposiciones provinciales fue incorporada por la reforma que introdujo la ley 21.29763, porque en el texto original de la LCT (sancionado por la ley 20.744) se había incluido la posibilidad de que las provincias fijaran la duración de aquélla en sus respectivos ámbitos, apartándose así de la disposición constitucional que reserva la sanción del Derecho de fondo a la Nación (art. 75, inc. 12, Const. Nac.).

En este sentido la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en autos “Fábrica Argentina de Calderas SRL c/Santa Fe, Provincia de s/Declaración de inconstitucionalidad” (Fallos: 308:2569), mediante pronunciamientos del 19 de diciembre de 1986, señaló que le correspondía al Congreso de la Nación dictar las normas sobre el tiempo de prestación y la remuneración, como “modalidades esenciales mínimas del contrato”, y que tal facultad fue ejercida al determinarse que la jornada se regiría por ley 11.544, dejándose a salvo las modificaciones que pudieran introducir las partes. En definitiva, el alto tribunal sostuvo la invalidez de la ley provincial que había incursionado en un tema que le resultaba vedado en los términos del artículo 31 de la Constitución Nacional.

En consecuencia y según la disposición vigente en la actualidad, las provincias no están facultadas para reglamentar la jornada de trabajo, ni siquiera para fijar límites de duración menores a los de la legislación nacional, dado que esto sólo se admite por vía de disposiciones nacionales reglamentarias de la materia y de estipulación particular de los contratos individuales o por vía de un convenio colectivo de trabajo (art. 198, LCT; conf. art. 25, ley 24.013)

2.4 Convenios colectivos, estatutos profesionales y acuerdos particulares^{xiii}

Los denominados estatutos profesionales, que normalmente se sancionaron a través de leyes de la Nación, en función de las particularidades de cada actividad, en general, han fijado un límite menor al de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales para la jornada de trabajo. Estos, al margen de la cuestión relativa a si constituyen o no disposiciones nacionales reglamentarias de la materia (conf. art. 198, LCT), individualmente, son una fuente de Derecho con plena eficacia para disminuir la jornada de labor (arts. 1º, inc. b, y 9º, LCT).

Respecto de los convenios colectivos, se recuerda que el artículo 198 de la LCT, en su redacción anterior (ley 20.744, modificada por ley 21.297), omitía toda referencia a los convenios colectivos como instrumento válido para fijar un límite de jornada menor al legal. Como lo habían señalado la mayoría de los autores que se ocuparon del tema, sólo se trataba de una deficiencia legislativa que no excluía esa posibilidad, desde el momento en que, a esta altura del Derecho del Trabajo, parece indiscutible que a uno de los principales instrumentos de regulación de la materia no puede negársele eficacia para establecer un mayor beneficio en favor del trabajador en punto a la jornada de trabajo, cuando ello, por lo demás, aparece expresamente contemplado en otro artículo del mismo texto legal (art. 8°, LCT) y en 1-os artículos 7° y 8° de la ley 14.250 (t. o. dec. 108/88).

Por otra parte, una muy uniforme y consolidada corriente jurisprudencial ha venido admitiendo invariablemente la validez de las normas estatutarias y convencionales que disminuyen la jornada de trabajo, aun frente a leyes como la 21.476, que derogó los mayores beneficios emergentes de los convenios colectivos aplicables a las relaciones de las empresas públicas con su personal. Actualmente, la ley 24.013 terminó por disipar toda duda al respecto, puesto que modificó el artículo 198 de la LCT que, ahora, contempla expresamente la posibilidad de reducir la jornada por vía de convenio colectivo. Mediante la ley 25.013 también se autoriza la implementación por dicha vía de sistemas de cálculo de duración de la jornada de trabajo mediante módulos (promedio) diferentes a los establecidos en la ley.

Finalmente, la norma citada (art. 198, LCT) prevé la posibilidad de reducción de la jornada máxima legal cuando así lo estipulen las partes en el contrato individual. En el contexto de las medidas adoptadas para facilitar y fomentar condiciones de empleo, la ley 24.465 reformó la LCT y autorizó expresamente a las partes de la relación individual a convenir una extensión diaria de labor que no supere las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad. Se estableció

que, para estos casos, la remuneración no podrá ser inferior al valor directamente proporcional al tiempo convenido que se calcule sobre los salarios fijados por las normas imperativas para la jornada normal. Los aportes y contribuciones a la Seguridad Social también reflejarán esa misma relación proporcional (art. 92 ter, incs. 1° y 3°, LCT, incorporado por el art. 2°, ley 24.465). Para las contrataciones efectuadas bajo esa modalidad ("tiempo parcial") la ley contempla la prohibición de realizar horas extra (art. 92 ter, inc. 2°, LCT, incorporado por ley 24.465) para evitar que, mediante su implementación, se desnaturalice la finalidad de promover las condiciones de empleo que aquélla persigue.

Junto a las normas legales que se han analizado y a las de los estatutos profesionales, se presentan algunas disposiciones de carácter administrativo, tendientes a regular la jornada de labor en ciertos sectores de actividad (por ej. Res. STPS 146/45, relativa a la jornada de los serenos; dec. 91.395/36 para el personal de hoteles, restaurantes y bares). En síntesis, la institución relativa a la jornada de trabajo está regulada por la Constitución Nacional, por los principios que emergen de los Tratados Internacionales enumerados en el artículo 75 de la Constitución Nacional y los genéricamente incluidos en su descripción, por la ley 11.544 y su decreto reglamentario, por la LCT, y, con alcance general restringido a ciertos sectores, por los estatutos, por convenios colectivos y convenios entre particulares, en estos casos, sólo para la fijación de límites menores a los fijados por la ley y por disposiciones administrativas especiales.

3. Derecho Comparado

El análisis de la legislación comparada en materia laboral siempre ha sido importante pero hoy en día constituye una necesidad en el mundo globalizado que vivimos. Veremos una evolución a través de las últimas décadas:

3.1 En décadas anteriores^{xiv}

No ha permanecido invariable el tratamiento del tema en Otras legislaciones, en especial aquellas correspondientes a países con marcado desarrollo económico. Es así, que en la década del '60 la reducción de la jornada de trabajo en ciertas actividades, ya sea por convenciones colectivos o por acción gubernamental, había sido impuesta en Gran Bretaña, con 44 horas semanales; en Italia, con 45 hs. para la industria química y farmacéutica y con 46 hs. y 112 para la textil; en Bélgica, 45 hs. semanales y topes para trabajos suplementarios; en Alemania, para la industria metalúrgica, se fijó el objetivo de alcanzar progresivamente la semana de 40 horas en 1966; y en Estados Unidos a 40 horas semanales.

También, para entonces, se reconoció que la limitación de la duración semanal del trabajo era un problema complejo en razón de numerosos factores económicos, sociales y de filosofía, que condicionan la intervención legislativa en este dominio. Entre los factores que se oponen a la limitación, se encuentran los imperativos económicos. "La duración semanal del trabajo debe estar determinada en función de los medios de producción existentes dentro de una economía nacional, a fin de asegurar por una parte un relativo equilibrio entre la producción y el consumo en el seno de esa economía, y por la otra, que permita sostener la concurrencia económica con otros países (op. cit., págs. 17y sigtes.).

Sin embargo, como señala la doctrina española, han sido también razones económicas las que fomentaron la reducción de la jornada, al haberse probado que su incremento a partir de un determinado límite surge efectos negativos sobre la productividad del trabajo, lo que trajo como consecuencia en la legislación española la fijación del tope de 44 hs. efectivas semanales, pudiendo el gobierno reducirla progresivamente (Alfredo Montoya Melgar, "Derecho del trabajo", Madrid, 1979). Para 1983, por otra parte, sólo siete países habían ratificado la convención 47 de 1935 adoptada por la Organización Internacional del Trabajo, que establece la semana de 40 horas ("Working conditions and environment", I.L.O., Geneve, 1983). En época posterior en algunos países (vgr. Francia) se impone la jornada de 35 hs.

3.2 Actualmente^{xv}

Más recientemente, la importancia del factor tiempo en las relaciones laborales, continúa siendo el centro de atención de organismos internacionales. Cabe destacar que si bien había sido visto en términos cuantitativos el desarrollo moderno ha tomado necesaria la consideración de aspectos cualitativos. Por lo que es necesario ahondar medios para trabajar menos horas, en forma diferente y mejor, de tal modo de conseguir, sin detrimento de la producción y la productividad, un balance entre trabajo, descanso y placer, que satisfaga las necesidades del individuo y de la comunidad. La dimensión tiempo es ahora una parte inherente de las condiciones de trabajo del individuo y el factor más importante en el constante aumento del costo social.

3.2.1 La Jornada Laboral en países Latinoamericanos

América Latina marcha con mayor o menor dificultad hacia la integración, por lo que resulta de gran importancia el conocimiento de la legislación de los países de la región. La experiencia enseña que aún cuando no se lo propongan los países de manera expresa, se han ido produciendo procesos de aproximación, en parte por la influencia de la OIT que adopta normas internacionales que ejercen gran influencia.

Así siempre fue en el pasado y también ocurre en la actualidad, con la particularidad, que en este último caso, con el explosivo desarrollo de las comunicaciones, las informaciones ya no tardan en llegar meses o años, sino que circulan con gran rapidez e influyen en alguna medida entre los interesados en la temática laboral.

El estudio comparado de la legislación en materia de jornadas diaria o semanal, tiene importancia por el impacto que estos derechos laborales tienen sobre los costos de las empresas, por lo que su utilidad es manifiesta.

A diferencia de los ejemplos antes mencionados, que fueron desarrollados por los economistas, los gobiernos o los legisladores, la limitación de la jornada diaria o semanal de trabajo representó un pedido expreso y permanente de la clase trabajadora desde finales del siglo XIX, que alcanzó su reconocimiento mundial con la aprobación del Convenio N° 1 de la OIT del año 1919.

Las razones que impulsaron este avance social fueron fundamentalmente la necesidad de preservar la salud y favorecer el bienestar de los trabajadores.

Después se han sumado otros argumentos como el considerar que la jornada excesiva va en contra de la eficiencia en el trabajo y, por tanto, de la competitividad, de la vida familiar y favorece los accidentes en el lugar del trabajo. Además existía la preocupación de que la extensión de la jornada a límites aún mayores podía llevar a los países a una carrera hacia abajo en el ordenamiento laboral.

Este importante adelanto social que significó la jornada semanal de 48 horas fue seguido en 1962 por la Recomendación N° 116 de la OIT que propuso una jornada semanal más reducida, la misma que de ser necesario podría ser alcanzada por etapas. La recomendación fue seguida por muchos países desarrollados e incluso emergentes y en América Latina se ubicaron entre las 40 horas y las 46, Brasil, Chile, Ecuador, Venezuela, El Salvador, Honduras, y Uruguay, en el sector comercio. Paraguay, Argentina y Uruguay en el comercio, han sido los únicos países que mantienen la jornada semanal de 48 horas.

En Chile A partir del 1° de Enero del 2005, la jornada ordinaria de trabajo disminuyó de 48 a 45 horas semanales. Por lo tanto, aquellas empresas en que se hayan pactado jornadas superiores a 45 horas semanales, ya sea en contratos individuales, en instrumentos colectivos de trabajo y en los reglamentos internos, cuando correspondió, debieron ajustar su jornada semanal de trabajo a la nueva normativa.

Sin embargo, no es necesario dejar constancia expresa de la modificación de la cláusula contractual o disposición reglamentaria sobre la jornada semanal, por ser ésta una disposición imperativa y que debe ser entendida rebajada al máximo de horas señaladas, por el sólo ministerio de la ley. No obstante, es necesario dejar constancia expresa de la modificación de la jornada diaria que permite ajustar efectivamente la jornada semanal, ya que no tiene el mismo imperativo que la adecuación de la jornada de 45 horas semanales.

Para aquellos contratos individuales, instrumentos colectivos o reglamentos internos que tengan pactados 45 o menos horas semanales de trabajo, no procede rebajar proporcionalmente la jornada laboral.

En cuanto a la jornada diaria de 10 horas de trabajo, establecida en el inciso 2° del artículo 22°, del Código del Trabajo, ésta no sufre variación alguna. Asimismo, tampoco varía la disposición legal del artículo 28°, que indica que la jornada ordinaria de trabajo no puede distribuirse en más de seis ni en menos de 5 días.

La reducción de la jornada ordinaria máxima a 45 horas semanales no altera las normas sobre descanso diario y semanal previstas en los artículos 34°, 36° y 38° del Código del Trabajo Chileno.

En México la jornada de trabajo está regulada en el Título III, Capítulo II, arts. 58 a 68 de la Ley Federal de Trabajo de 1970, y establece que: la duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta. El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.

Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta es 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.

El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de

trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas.

El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.

En Brasil la Constitución Federal (art. 7. 13) fija la regla básica relativa a los límites máximos de la jornada de trabajo en 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; pero la ley fija jornadas especiales reducidas en relación a categorías profesionales particulares, como por ejemplo cabineiros y bancarios.

El sistema laboral brasileño, ha establecido la jornada por vía convencional y libre, respetando siempre los parámetros máximos establecidos por la Constitución Federal y por la legislación ordinaria.

Actualmente se está discutiendo una reducción de la jornada laboral semanal a 40 horas semanales, medida que el ex-presidente Lula da Silva apoya.

En El Salvador el Código de Trabajo, en el libro I, título III, capítulo III, Art. 161 fija la regla básica relativa a los límites máximos de la jornada de trabajo en ocho horas diarias y a cuarenta y cuatro semanales. En El Salvador está legislado el trabajo diurno y nocturno.

En el caso de la jornada diurna, es la que está comprendida entre las 6 y las 19 horas de un mismo día; y la nocturna, entre las 19 horas de un día y las 6 horas del día siguiente.

En Honduras la jornada de trabajo está regulada en el Título IV, Capítulo I del Código de Trabajo, fija la regla básica relativa a los límites máximos de la jornada de trabajo en ocho horas diarias y cuarenta y cuatro a la semana.

La Jornada nocturna entre las 7 de la noche y las cinco de la mañana del día siguiente. No podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana.

El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo diurno. Con el mismo recargo se pagarán las horas trabajadas durante el período nocturno en la jornada mixta.

La Jornada mixta comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna. Si abarca 3 horas nocturnas o más, se considerará todas las horas como nocturnas. La duración máxima de la jornada mixta será de siete (7) horas diarias y de cuarenta y dos (42) a la semana.

En todas las jornadas se pagará un equivalente a cuarenta y ocho horas de salario.
Artículo 321, 322 y 329

En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo, previo estudio de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Artículo 324.

En Venezuela la jornada de trabajo sigue actualmente regulada en el Título IV, Capítulo II, Art. 189 a 206 de la Ley Orgánica del Trabajo del 19 de Junio de 1997. Entre otras cuestiones, fija la regla básica relativa a los límites máximos de la jornada de trabajo normal diurna en ocho horas diarias y cuarenta y cuatro a la semana. Se posibilita por acuerdo entre el patrono y los trabajadores establecer una jornada diaria de hasta nueve horas sin que se exceda el límite semanal de cuarenta y cuatro horas, para otorgar a los trabajadores dos días completos de descanso cada semana. La jornada nocturna no podrá exceder de siete (7) horas diarias, ni de cuarenta (40) semanales; y la jornada mixta no podrá exceder de siete y media (7 1/2) horas por día, ni de cuarenta y dos (42) por semana. Se considera como jornada diurna la cumplida entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m. Se considera como jornada nocturna la cumplida entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m. Se considera como jornada mixta la que comprende períodos de trabajo diurnos y nocturnos. Cuando la jornada mixta tenga un período nocturno mayor de cuatro (4) horas, se considerará como jornada nocturna.

En el día siete (7) del mes de mayo de dos mil doce (2012) se publicó en la Gaceta Oficial de Venezuela y entro en vigencia la nueva Ley Orgánica del Trabajo (derogando la anterior) que regula la Jornada de Trabajo en el Título III, Capítulo VI, desde el art. 167 hasta el art. 177 (pero que no es aplicable actualmente ya que la nueva ley establece entre sus disposiciones transitorias establece que lo referente a jornada laboral entrara en vigencia al año de su promulgación, o sea, en mayo de 2.013) y encuentra diferencias en el instituto de estudio ya que fija la regla básica relativa a los límites máximos de la jornada de trabajo normal diurna en ocho horas diarias y cuarenta horas a la semana, además no excederá de cinco días a la semana y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a dos días de descanso. En su art. 174 establece que 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, cultural y deportiva de los trabajadores. Como punto a remarcar, en la tercer disposición transitoria la nueva ley establece que el salario de los trabajadores y las trabajadoras no podrá ser reducido en forma alguna como consecuencia de la reducción de la jornada de trabajo establecida en la misma.

En Uruguay existe una doble limitación de la jornada de trabajo: no se puede trabajar más de 8 horas diarias, ni 44 ó 48 horas semanales, según se trabaje en el comercio o en la industria.

En la Industria, según Ley 5350 del 17 de noviembre de 1915, el personal industrial está sujeto al régimen de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales.

Se puede seguir también el régimen de jornadas diagramadas de 9 horas diarias de lunes a viernes, complementando las cuarenta y ocho horas semanales con tres horas de trabajo los sábados. Este régimen es admitido para los adultos y en ciertas actividades. (Decreto del 29 de octubre de 1957).

Las empresas pueden establecer por Convenio con el personal, el régimen de semana inglesa o el régimen de lunes a viernes extendiendo cuarenta y ocho minutos las jornadas de lunes a viernes, trabajando únicamente las cuatro primeras horas del día sábado. Si se quiere eliminar el trabajo del día sábado, la extensión será de noventa y seis minutos de lunes a viernes.

En este sistema, los menores de 16 a 18 años de edad podrán cumplir la jornada completa con autorización de su padre, madre, tutor o encargado, y del I.N.A.U. Para el personal de escritorio y de carácter comercial de la Industria, el máximo semanal es de cuarenta y cuatro horas, es decir, que está asimilado al de los dos establecimientos comerciales en general.

En el Comercio, los empleados y obreros del comercio en general siguen el mismo régimen que los de las actividades industriales, pero el máximo semanal está rebajado de cuarenta y ocho a cuarenta y cuatro horas.

El horario de estos trabajadores podrá ser continuo o discontinuo. En caso de trabajo continuo, deberá hacerse un descanso de media hora, una vez transcurridas las cuatro horas del trabajo y se computará como trabajo efectivo. En caso de trabajo discontinuo, el descanso intermedio será de dos horas o dos horas y media. No obstante, podrá reducirse a una hora con acuerdo entre obrero y patrono, y mediante la comunicación a la Inspección General de Trabajo.

En las Actividades Rurales de acuerdo a la Ley 18.441, la duración máxima de la jornada laboral de todo trabajador rural será de ocho horas diarias. No pudiendo el ciclo semanal exceder las cuarenta y ocho horas por cada seis días trabajados.

El descanso intermedio, en caso de jornada de trabajo continua, será como mínimo de media hora, la que deberá remunerarse como trabajo efectivo.

En Ecuador la jornada de trabajo está regulada en el Título I, Capítulo V, Parágrafo 1ro, art. 47 a 64 del Código del Trabajo del año 2005, y establece que: la jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario; la jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las 19hs y las 06hs del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un veinticinco por ciento; las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias; los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores; el descanso de cuarenta y ocho horas lo gozarán a la vez

todos los trabajadores, o por turnos si así lo exigiere la índole de las labores que realice, y serán en horas consecutivas.

En Colombia la jornada de trabajo está regulada en el Título VI, dividida en Capítulos I, II, III, IV, V y VI, arts. 158 a 171 del Código Sustantivo del Trabajo de 1950, y establece que: La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana.

Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal.

Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).

Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

Trabajo diurno es el comprendido entre las seis horas (6 a.m.) y las dieciocho (6 p.m.).

Trabajo nocturno es el comprendido entre las dieciocho horas (6 p.m.) y las seis (6 a.m.).

Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por una hora, bien por acuerdo entre las partes o por disposición del reglamento del trabajo, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso en la tarde del sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

En Paraguay la jornada de trabajo está regulada en el Libro II, Título I, art. 193 a 211 del Código del Trabajo del año 1993, y establece que: la jornada ordinaria de trabajo efectivo, no

podrá exceder, salvo casos especiales previstos, de ocho horas por día o cuarenta y ocho horas semanales, cuando el trabajo fuere diurno, ni de siete horas por día o cuarenta y dos en la semana, cuando el trabajo fuere nocturno. Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las veinte horas y nocturno el que se realiza entre las veinte y las seis horas. La jornada mixta de trabajo es la que abarca períodos de tiempo comprendidos en las jornadas diurna y nocturna. Su duración máxima será de siete horas y media o cuarenta y cinco horas en la semana. Se pagará conforme a su duración dentro del respectivo período diurno y nocturno. La jornada máxima de trabajo diurno, para los mayores de quince años y menores de dieciocho años, será de seis horas diarias o de treinta y seis horas semanales. Cuando el trabajo debe realizarse en lugares insalubres o por su naturaleza pongan 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. Las jornadas se empezarán a computar desde el momento preciso en que se exija al trabajador estar presente en el recinto de la empresa, y deben terminar precisamente cuando el trabajador concluye su faena. Cuando por circunstancias especiales deban aumentar las horas de jornada, este trabajo será considerado extraordinario a los efectos de su remuneración y en ningún caso podrá exceder de tres horas diarias, ni sobrepasar en total cincuenta y siete horas por semana, salvo las excepciones especialmente previstas.

En Republica Dominicana la jornada de trabajo está regulada en el Libro III, Título II, Capítulo I, arts. 146 a 165 del Código de Trabajo del año 1999, y establece que: la jornada de trabajo no podrá exceder de ocho horas por día ni de cuarenta y cuatro horas por semana, la jornada semanal de trabajo terminará a las doce horas meridiano del día sábado, no obstante, el Secretario de Estado de Trabajo podrá disponer mediante resolución que, en atención a los requerimientos de ciertos tipos de empresas o negocios y a las necesidades sociales y económicas

de las distintas regiones del país, y previa consulta con los representantes de los trabajadores la jornada semanal de determinados establecimientos termine a una hora diferente a la señalada.

La jornada de trabajo en tareas o condiciones declaradas peligrosas o insalubres no podrá exceder de seis horas diarias ni de treinta y seis horas semanales. Esta jornada reducida no implica reducción del salario correspondiente a la jornada normal. El Secretario de Estado de Trabajo determinará las tareas consideradas peligrosas o insalubres.

Jornada diurna es la comprendida entre las siete de la mañana y las nueve de la noche.

Jornada nocturna es la comprendida entre las nueve de la noche y las siete de la mañana.

Jornada mixta es la que comprende períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas; en caso contrario se reputa jornada nocturna. Las horas de trabajo rendidas en exceso de la jornada normal y en los días declarados legalmente no laborables, deben ser pagadas, sin excepción alguna extraordinariamente al trabajador. En el caso de prolongación de la jornada para hacer frente a aumentos extraordinarios de trabajo, el número de horas extraordinarias no podrá exceder de ochenta horas trimestrales.

3.2.2 La Jornada Laboral en países Europeos y en EEUU

Los estudios (fuente OIT 2002) demuestran que mientras la jornada de trabajo semanal en los Estados Unidos es de 40 horas y que en los principales países de Europa no supera dicha cantidad, Francia e Italia, 35 horas semanales; España y Alemania, 36.

Según el estudio de la OIT, en los países europeos y en los Estados Unidos se trabaja en promedio entre 1.300 y 1.800 horas en el año, mientras que en Argentina la jornada de trabajo asciende a 1.936 horas anuales (sin contar las horas extras), es decir, un promedio de 9 horas diarias; contando las horas extras es de 2.040 (9 horas y media diarias). En Europa, entre el año 2000 y el 2002 se observa un descenso de la jornada anual promedio: Noruega, de 1.380 a 1.342; Francia, de 1.587 a 1545; Alemania, de 1.463 a 1.444; Suecia, de 1.625 a 1.581.

Otros países también tienen jornadas anuales menores a la Argentina; por ejemplo: Irlanda, 1.668; Australia, 1.824, Canadá, 1.778, México, 1.838; Brasil, 1.759; Uruguay, 1.743 Costa Rica, 1.866; Chile 1.906. Sólo superan a la Argentina, entre otros, Eslovaquia (1.980 horas), la República Checa (1.978 horas) y los países de Asia (por ejemplo, Corea, 2.447 horas).

En los Estados Unidos entre el año 2000 y el 2004 se redujo la jornada de 1.834 a 1.815 horas anuales. Aun en Japón, donde la jornada era levemente mayor que en la Argentina, se ha revertido en los últimos años, acercándose a la jornada de los Estados Unidos. Existe la tendencia a una mayor reducción, ya que se trabajan menos horas diarias y es mayor el número de días de vacaciones.

JORNADA HABITUAL DE TRABAJO DE LOS ASALARIADOS

PERÍODO COMPRENDIDO ENTRE 1995 Y 2003

PAÍSES

TC TP

ALEMANIA

40.1 17.8

AUSTRIA

40.0 22.0

BÉLGICA

39.0 22.0

DINAMARCA

38.3 22.9

ESPAÑA

40.7 19.2

FINLANDIA

39.1. 20.6

FRANCIA

39.7 20.5

GRECIA

40.0 23.2

IRLANDA

40.2 20.3

ITALIA

38.5 23.4

LUXEMBURGO

39.5 20.6

PAÍSES BAJOS

39.5 19.3

PORTUGAL

41.2 20.5

REINO UNIDO

43.9 18.7

SUECIA

40.0 22.7

(*) Fuente: Labour Force Survey, eur ostal.

TC: asalariados a tiempo completo. TP: asalariados a tiempo parcial

JORNADA LABORAL BASADA EN LAS HORAS SEMANALES MÁXIMAS

PAÍSES

CANTIDAD DE HORAS

ALEMANIA

48 HORAS.

DINAMARCA

48 HORAS

FRANCIA

48 HORAS

GRECIA

48 HORAS

IRLANDA

48 HORAS

ITALIA

48 HORAS

LUXEMBURGO

48 HORAS

PAÍSES BAJOS

48 HORAS

PORTUGAL

48 HORAS

REINO UNIDO

48 HORAS

AUSTRIA

40 HORAS

ESPAÑA

40 HORAS

FINLANDIA

40 HORAS

SUECIA

40 HORAS

BÉLGICA

38 HORAS

Fuente: eir online (Carley, 2004)

4. Conclusión

En la Argentina, en la práctica, sucede lo contrario. En nuestro país, si bien la jornada legal es de 48 horas semanales, la jornada real de trabajo es considerablemente mayor y se erige en una de las más altas del mundo, superando las 50 horas.

En realidad, un trabajador argentino trabaja por año 2.040 horas (incluidas las horas extras), es decir que la jornada promedio es de 9 horas y media diarias. En promedio por mes se realizan 170 horas mensuales (Fuente: Ministerio de Trabajo. Off. 2002). Aunque parezca erróneo, la Argentina tiene una de las jornadas más elevadas del mundo, similar a varios países del sudeste asiático (en los sectores no agrícolas de Corea se trabaja 49 horas, en Hong Kong 45 horas y en Singapur 47 horas semanales), lo que tiene su fundamento en el atraso productivo de grandes sectores de la economía que se refleja en las remuneraciones: baja productividad y exiguos salarios. Sería necesario reducir la jornada de trabajo sin modificar el salario y permitir que los desocupados se incorporen al mercado laboral o los subocupados puedan trabajar más horas. Es decir que en la Argentina se trabaja un 30% más que los trabajadores de las economías desarrolladas. Esto lleva a la conclusión de que en los Estados Unidos y los países de la Unión Europea y Oceanía un trabajador tiene 2 horas más de tiempo libre para su vida privada (actividades sociales, familiares, recreación) que en la Argentina. Evidentemente la amplitud de la jornada de trabajo no es una medida del progreso social; la jornada de la Argentina es entre el 10% y el 50% mayor que en los países más avanzados, se

trabaja un 30% más que en Europa y el poder de compra es la tercera parte de lo que percibe un trabajador europeo.

Más de la mitad de los trabajadores argentinos está más de 10 horas fuera de su hogar por motivos laborales (desde que salen hasta que regresan) y más del 60% trabaja por encima de 8 horas diarias (más del 20% trabaja por encima de 10 horas diarias). Pero al margen del resultado desvalioso que esto provoca en su salud psicofísica, solamente la cuarta parte cobra las horas extras correctamente, la mitad directamente no recibe remuneración por ese trabajo y a la otra cuarta parte se le paga como hora simple o bien con un franco compensatorio.

Sin dudas, el tope fijado por el derogado dec. 2882/1979 era elevado, resultando más adecuado el establecido por el dec. 484/2000.

Realizando una comparación con los países de Latinoamérica, Argentina es uno de los pocos países que quedan con una jornada de trabajo semanal de 48hs., junto con Colombia, Paraguay y Perú.

Capítulo IV

REFLEXIONES SOBRE LA JORNADA LABORAL SEMANAL Y LA JORNADA
LABORAL DIARIA

SUMARIO. 1. Introducción. 2. Problemática que subyace en torno a la Jornada Laboral 3. Fundamento médico de la jornada laboral normal máxima de 8 horas. 4. Financiamiento de la reducción del tiempo en la

Jornada Laboral 5. Tendencias legislativas actuales sobre la extensión de la jornada laboral 6. Conclusión

1. Introducción.

En el desarrollo del presente capítulo ahondaremos en torno a las problemáticas que se presentan en torno a la extensión de la jornada laboral y el interés de muchos partícipes de la sociedad por reducirla. Se analizará sea tanto desde el punto de vista jurídico, como del de la medicina y el de la economía. Como se darán cuenta, el tema tratado remueve muchas aristas por lo que su tratamiento no resulta nada fácil.

2. Problemática que subyace en torno a la Jornada Laboral^{xvi}

El análisis vinculado a la “jornada” de trabajo no está referido a su desenvolvimiento y contenido, abarcado normalmente por otras instituciones, sino, en realidad, a su limitación por razones de orden ético, cultural, biológico, técnico y hasta económico. En efecto, ya se ha señalado que el ser humano que trabaja necesita disponer de tiempo libre para su vida familiar y

social, recreación, esparcimiento y educación, y, como es obvio, su persona no empieza ni termina a la entrada o a la salida de la empresa de la cual depende. Como afirma Rolando Gialdino: “El hombre es el señor del trabajo y no éste de aquél”

Cuando se mencionaron las razones de orden biológico se ha querido hacer referencia a la necesidad que tiene toda persona que trabaja de contar con un adecuado tiempo de descanso para reponer las energías que le exigen su vida de relación y su trabajo; pues, de lo contrario, éste afectaría su salud. A estas consideraciones de orden subjetivo se agregan otras de índole objetiva, según las cuales es técnica y económicamente aconsejable que exista un límite razonable a la jornada de trabajo. Ello así porque es sabido que el agotamiento, tanto psíquico como muscular, que producen prestaciones desmedidas genera un aumento del riesgo de que ocurran accidentes que lesionen la integridad del propio trabajador o de sus compañeros, o que ocasionen pérdidas en las maquinarias y en las materias primas, como consecuencia de la fatiga que implica una labor excesiva. Es también técnicamente comprobable que la calidad del trabajo y la capacidad de producción de un individuo tiende a disminuir con el transcurso de las horas continuadas de labor. Desde una perspectiva macroeconómica, se ha sostenido en apoyo de la limitación a la jornada que ello, acompañado de medidas que tiendan a reducir el límite admisible, ayuda a combatir el problema del desempleo, habida cuenta de que para atender a una determinada necesidad de horas-hombre que exceda de aquel límite, y del autorizado para las horas suplementarias, se deberá contratar a más personas.

La preocupación por dar debido resguardo al tiempo libre del trabajador no sólo aparece patentizada en distintas normas destinadas a limitar la prestación diaria y semanal de los servicios, sino también en otras disposiciones que, aunque no están dirigidas a reglamentar la jornada de trabajo, establecen limitaciones a la facultad del empleador de imponer cambios (entre otras cosas) en el horario de trabajo convenido por aquél. Así existe una muy definida corriente

jurisprudencial que no reconoce como ejercicio legítimo del *ius variandi* las modificaciones de horarios de entrada o salida que, aun cuando no alteran las limitaciones impuestas a la jornada de trabajo, afectan la organización que el trabajador había dado a su tiempo libre en función de la condición horaria originalmente pactada (claro está, siempre que el trabajador haya invocado y probado el daño que le ocasiona la variación).

3. Fundamento médico de la jornada laboral normal máxima de 8 horas.^{xvii}

La jornada laboral fijada en ocho horas en prácticamente todos los países del mundo es quizás uno de los máximos y más trascendentes logros obtenidos en la primera mitad del siglo XX a través de la demanda organizada de los trabajadores

Ayudó, por un lado, la faceta político social de solidaridad internacional con los trabajadores mineros de Estados Unidos masacrados en Chicago, Illinois, a principios de 1886, por manifestarse y declararse en huelga para reclamar la instauración de la jornada laboral de ocho horas; y por otro, los eventos posteriores a la Primera Guerra Mundial (1914 a 1918) en algunos países europeos que se habían mantenido en conflicto, los cuales, a fin de disminuir la presión popular por la posguerra, no sólo adoptaron con prontitud la jornada laboral de ocho horas, sino instauraron de forma obligatoria el séptimo día de descanso, con lo que la jornada semanal se redujo a seis días de trabajo.

Este evento fue tan destacado en las naciones política y socialmente debilitadas por el enfrentamiento bélico, que países como Noruega, el cual se declaró neutral durante la guerra, tenía fijada su jornada laboral en diez horas y la mantuvo así años después del conflicto bélico,

hasta que la crisis económica mundial de principios de los años veinte intervino para que la estableciera finalmente en ocho horas. En México, la Declaración de Derechos Sociales en el año de 1917 resolvió de manera definitiva que la duración de la jornada máxima de trabajo fuera de ocho horas en el turno diurno, siete en el nocturno y siete horas con treinta minutos en la jornada mixta.

Independientemente de la concurrencia —circunstancial o no— de eventos políticos, sociales y económicos de repercusión mundial o nacional, en conjunto con los efectos de la capacidad organizativa y lucha sindical de los trabajadores, la idea de que el sobreejercicio cotidiano del trabajo por arriba del límite de ocho horas ocasionaba graves detrimentos sobre la salud física, mental y social del individuo, seguramente formaba parte consustancial de los argumentos de esta demanda.

A pesar de lo justo y el carácter humanitario que pudiera tener dicho argumento, en realidad no se disponía de descripciones biomédicas o clínicas, y menos aún epidemiológicas, que demostraran que ciertos efectos nocivos sobre la salud del trabajador podían ser atribuidos al desempeño de jornadas laborales de más de ocho horas. No obstante su seriedad y formalidad, los juicios emitidos en ese sentido se basaron en testimonios, opiniones anecdóticas y subjetivas, y en la lógica y el sentido común imperantes en ese entonces.

Aunque el aspecto a tratar es incuestionable, debido en parte al sólido marco legal que lo respalda y a la universalidad del hecho, sin la intención de colocar en tela de juicio el pensamiento, las corrientes ideológicas, la práctica médica y los avances tecnológicos que en materia de salud prevalecían a fines del siglo XIX y principios del XX, a continuación se propone la revisión de algunas observaciones o experiencias registradas en la literatura científica de los últimos años, sobre diversos aspectos biomédicos, clínicos y epidemiológicos de la salud de los trabajadores en

diferentes aparatos o sistemas, que apoyan y ratifican la necesidad de delimitar y mantener la jornada diaria máxima de trabajo en ocho horas.

A la fecha, en la fisiología y psique humana no ha sido posible identificar, de manera aislada o en ambas, si existe o emerge un mecanismo de retroalimentación específico de orden neuroendocrino —o de otro tipo— capaz de detectar, procesar y hacer consciente a un individuo de la presencia de signos o señales para que tome un descanso, efectúe recesos o deba tener momentos de esparcimiento cuando desarrolla la actividad humana cotidiana denominada trabajo.

La falta de evidencias de este mecanismo en situaciones laborales donde no está establecido un límite de horas o se hace caso omiso de él, con frecuencia conduce al organismo a situaciones extremas que van más allá de la capacidad fisiológica del mismo para recuperarse. Por sí sola, la falta de este mecanismo es razón suficiente para establecer límites a la jornada de trabajo.

Por otro lado, situaciones laborales extraordinarias que han alcanzado o rebasado las 12 horas diarias de trabajo o más de 60 horas semanales, han mostrado invariablemente relación con disminución en el desempeño y eficiencia en el trabajo, errores en el cumplimiento de los sistemas de seguridad laboral, aumento de síntomas de fatiga, disminución del estado de alerta, acortamiento del periodo dedicado al sueño a cuatro horas o menos, lo que se acompaña de aumento en el riesgo para infarto agudo de miocardio —situación conocida con el nombre de *karoshi*— y probablemente la aparición de síndrome metabólico.

En trabajadores de alrededor de 40 años de edad que extienden su jornada laboral más allá de las ocho horas o añaden horas de trabajo durante el fin de semana, se ha demostrado riesgo relativo puntual de hasta 1.7 para trigliceridemia alta, además de aumento significativo del

índice de masa corporal. En adición, se ha sugerido aumento de hasta 40 % en el riesgo de sufrir trastornos cardiovasculares como hipertensión arterial o angina *pectoris* en quienes laboran de esa manera. Las anteriores observaciones sustentan que al exceder el límite de la jornada de trabajo de ocho horas, no sólo se transgrede un marco jurídico, sino se promueve el surgimiento de manifestaciones clínicas y modificaciones importantes sobre la fisiología integral del trabajador, independientemente de otros factores que las hacen más evidentes: sexo, edad, tipo de trabajo, turno diurno o nocturno, etnicidad, concurrencia de embarazo y condiciones patológicas —quizás aún sin detectar—, como enfermedad pulmonar obstructiva crónica, diabetes mellitus o trastornos sobre el sistema inmunológico.

A parte de la coexistencia de diversos factores como el hábito tabáquico, sexo, tipo de ocupación y otros, por mucho tiempo se ha señalado los efectos negativos derivados de las fluctuaciones en la secreción de cortisol generadas durante la jornada laboral y que se manifiestan en el trabajador básicamente sobre su calidad del sueño y, de manera secundaria, en su estado de ánimo o de alerta en el transcurso de la jornada laboral e incluso más allá de ella. Aun cuando a la fecha no se ha podido demostrar estos efectos de manera contundente, existe relación demostrable entre estas modificaciones en los niveles plasmáticos de cortisol y la respuesta del eje hipotálamo-pituitaria-adrenal, del cual ya es conocido su papel protagónico en la aparición del estrés y su participación en ciertos trastornos del ciclo del sueño.

En este sentido es muy difícil soslayar otros fenómenos negativos asociados, como aumento del ritmo cardiaco, de la presión arterial y, en consecuencia, del riesgo de enfermedades cardiovasculares, a cuya aparición muy posiblemente contribuye la falta de espacios para la recuperación en los periodos de descanso o de esparcimiento que deben darse posterior a las jornadas de ocho horas de trabajo, sobre todo en los trabajadores denominados “de cuello blanco”, ya que en ellos el estrés en el trabajo es crónico y está caracterizado por una combinación

de sobreesfuerzo, bajo reconocimiento laboral y alto sobrecumplimiento, acompañado de un estilo de vida ocupacional desgastante.

En todos estos análisis se ha considerado la postura que debe adoptar el trabajador y si interviene o no un esfuerzo físico adicional. Los resultados han sugerido que el detrimento surge por el aumento de la frecuencia cardíaca generada de manera reactiva a un día laboral de ocho horas particularmente tenso, relacionado con aumento de la presión arterial sistólica y tono vagal bajo.

Aunque se ha esgrimido que en la aparición de cifras tensionales elevadas bajo condiciones ambulatorias en días normales de trabajo no media el estrés ni el estado de ánimo o de alerta del individuo, existen sólidas evidencias acerca del aumento de estas cifras y su sustancial diferencia cuando el mismo individuo se encuentra en su hogar después de su jornada de trabajo, o bien, con las que presenta en días no laborables. Estas diferencias parecen acrecentarse cuando se analizan por sexo: los hombres han mostrado ser más susceptibles a los cambios tensionales.

La fatiga es quizás la condición mórbida más antigua y reconocida que acompaña al trabajo cuando éste se practica por periodos largos más allá de las posibilidades de recuperación física y mental del individuo. Las primeras observaciones sobre este fenómeno se hicieron en torno a los esclavos, ya que su reemplazo se decidía en el momento en que se identificaban datos manifiestos de fatiga. Con la aparición de las máquinas se llegó a pensar que la fatiga desaparecería del horizonte laboral; sin embargo, sus efectos aparecieron sobre quienes las dirigían, dando paso a un estado que se denominó "managerismo" (*manager krankheit*, *manager disease* o *maladie du dirigeant*). Como resultado aparecieron dos versiones de la fatiga: la del esclavo y la del dirigente, donde la máquina surge como parteaguas. Antes de la máquina, la fatiga

era predominantemente muscular o física; después de aquella, se tornó de carácter cerebral o mental. Dicho de otra manera, existe la fatiga que distingue al trabajador ocupado y otra que perfila al trabajador preocupado.

En la actualidad, la fatiga se reconoce como una condición identificada de manera regular en los trabajadores de casi todas las ocupaciones y se dice que al menos 78 % la ha experimentado una vez, dependiendo en numerosas ocasiones del confort o discomfort ergonómico y de los equipos e instrumentos de trabajo necesarios para desempeñar un puesto laboral. Muchos de esos trabajadores previamente fueron sujetos a jornadas laborales de más de ocho horas con trabajo intenso y refirieron disminución del estado de alerta, de su eficiencia en el trabajo, falta de atención a medidas de seguridad y, paradójicamente, trastornos del sueño muchas veces caracterizados por insomnio inicial, acompañado de pobre calidad recuperadora del sueño con dificultad para despertar (lo que desemboca en trastornos de la cronobiología del ciclo dormir-despertar, con efectos nocivos que disminuyen de manera importante las posibilidades de recuperación física y mental).

En estos mismos trabajadores se ha identificado incremento en el riesgo de sufrir accidentes de trabajo y lesiones que pueden llegar a ser incapacitantes de manera temporal o permanente. Por otro lado, se ha determinado que la fatiga es una condición reversible donde el trabajador restablece la capacidad física y mental que le permite desempeñar nuevamente su trabajo de forma satisfactoria. Fisiológicamente el organismo cuenta con mecanismos que hacen posible recuperar las reservas de adrenalina, noradrenalina y cortisol, base de la reactividad neuroendocrina del individuo y que se ven seriamente disminuidos cuando existe sobreejercicio, sobredemanda y sobrecompromiso del trabajo, circunstancias que amplifican los efectos subjetivos y demostrables de la fatiga cuando la jornada laboral se extiende más allá de las ocho horas, donde la recuperación de la cronobiología del ciclo del sueño-despertar ha demostrado ser

un factor imprescindible e indicativo de la recuperación absoluta de la condición mórbida de la fatiga en el trabajo.

4. Problemática económica de la reducción del tiempo en la Jornada Laboral

Una de las principales dificultades de la reducción del tiempo en la jornada laboral es como se pueden financiar los costos económicos que la misma acarrea, ya que los empresarios generalmente se oponen esgrimiendo que merma productividad de la empresa, y por lo tanto deja de ser rentable, o sea, no generan las utilidades deseadas.

El concepto de productividad no es muy común en el ámbito jurídico, con lo cual vamos a tratar de dar unas breves nociones antes de continuar.

La productividad es el vínculo que existe entre la cantidad que ha producido un sistema de producción y los medios que se han empleado para conseguirlo (mano de obra, materiales, energía, etc.). La productividad suele estar asociada a la eficiencia y al tiempo: cuanto menos tiempo se invierte en lograr el resultado anhelado, mayor será el carácter productivo del sistema.

Por medio de la productividad se pone a prueba la capacidad de una estructura para desarrollar los productos y el nivel en el cual se aprovechan los recursos disponibles. La mejor productividad supone una mayor rentabilidad en cada empresa. De esta manera, la gestión de

calidad busca que toda firma logre incrementar su productividad. Esta sería una noción en el ámbito de la microeconomía.

Por otra parte, existe un término macroeconómico para la productividad, que sería el resultado de la relación entre lo generado por un sistema de producción nacional y los recursos empleados en lograrlo. Para poder realizar todos estos cálculos se necesitan fuentes de información estadística confiable que en forma consistente publiquen la información necesaria. A nivel macroeconómico las mediciones regularmente se hacen en forma anual.

El objetivo de la medición a nivel macro de la productividad es poder hacer comparaciones entre los diferentes países del mundo. Esta tarea es un poco difícil ya que las fuentes de información de cada país varían en estructura y en algunos países no se puede conseguir toda la información necesaria. Por lo tanto, la medición que se ha utilizado mayormente para comparar la productividad entre los países es la Productividad Laboral medida como PIB per cápita, o sea, el valor monetario de la producción de bienes y servicios de un país durante un período determinado de tiempo, que normalmente es un año, dividido por la cantidad de sus habitantes, lo que da como resultado lo producido monetariamente por cada individuo.

En los sistemas de producción, hay muchos factores que influyen en la productividad, entre los que podemos nombrar: la tecnología, la organización, los recursos humanos, la calidad del producto, las condiciones de trabajo, los recursos naturales, la inversión, las políticas públicas de financiamiento, etc.

Dentro de los recursos humanos se encontraría nuestro instituto de estudio que es la jornada laboral, ya que los empresarios consideran que una reducción en la extensión de la misma, significaría un aumento de los costos de producción y por lo tanto una merma en la productividad, aún cuando hay varios estudios que indican que por el contrario disminuyen los

accidentes de trabajo, los trabajadores están más descansados por lo tanto trabajan más eficientemente y se mejora el bienestar social y queda más tiempo de ocio para el consumo, con lo cual los costos de producción se ven recompensados. Más allá de lo expuesto hay casos analógicos en otros países que demuestran lo descripto (Francia).

Por lo tanto, una de las mejores soluciones a la problemática planteada por los empresarios sería el control del costo de la reducción de la jornada laboral, es decir, que dichos costos se repartieran entre todos los demás factores de producción a través de la innovación y sacrificio de los mismos, y por supuesto en el financiamiento por parte de los poderes públicos hacia las empresas que tiendan a la generalización y profundización de la reducción de la jornada laboral, ya que logrando la misma, se logra un bienestar a la sociedad.

5. Tendencias legislativas actuales sobre la extensión de la jornada laboral^{xviii}

La evolución de las normas que emanan de la Organización Internacional del Trabajo refleja una marcada tendencia a considerar como aconsejable la disminución del límite semanal de cuarenta y ocho horas a uno menor. Así, por el Convenio N° 47, de 1935, se estableció una jornada máxima de cuarenta horas semanales, en consonancia con las aspiraciones de los países más industrializados y con la aclaración de que ello debía ser aplicado de forma tal que no implique una disminución del nivel de vida de los trabajadores, es decir, que no conlleve un descenso de la productividad y del nivel de vida general.

En esa misma línea la Recomendación OIT N° 116 del 6 de junio de 1962 prevé: a) que la duración normal del trabajo debería reducirse progresivamente, cuando sea apropiado, con objeto

de alcanzar la norma social indicada en el Convenio N° 47, sin disminución alguna del salario que los trabajadores estén percibiendo en el momento en que se reduzca la duración del trabajo; b) que cada miembro debería formular y proseguir una política nacional que permita promover, por métodos adecuados a las condiciones y costumbres nacionales, así como a las condiciones de cada industria, la adopción del principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo, y c) al aplicar medidas para reducir progresivamente la duración del trabajo debería darse prioridad a las industrias y ocupaciones que entrañen un esfuerzo físico o mental especial o un riesgo para la salud de los trabajadores interesados, especialmente cuando la mano de obra empleada esté integrada principalmente por mujeres y jóvenes.

Nuestro país no ratificó dicho convenio ni se adhirió a recomendaciones posteriores de similar contenido, y parece poco probable que en las actuales circunstancias se modifique tal posición ya que el tema no ha sido abordado en nuestro país dadas las dificultades para no afectar la productividad que afecta nuestra economía y el insuficiente nivel que alcanzan las remuneraciones, que genera la difundida necesidad de los trabajadores de prolongar su trabajo diario, sea para un mismo empleador realizando horas extras o para otro, realizando doble empleo. De todos modos, las dificultades coyunturales apuntadas no empecen a la razonabilidad de la aspiración de los trabajadores de obtener una mayor disponibilidad horaria a partir de una reducción de la jornada por vía de la suscripción de diversos convenios colectivos; beneficio que en un futuro podría extenderse a la totalidad de los asalariados. Ello así, en virtud de los avances tecnológicos que se visualizan en los procesos de producción (sobre todo a partir de la implementación de sistemas computadorizados) destinados a lograr, precisamente, una disminución en el insumo de horas-hombre y un aumento en la capacidad productiva.

6. Conclusión

En un esfuerzo de simplificar lo expuesto hasta el momento en el presente capítulo, podemos establecer que el instituto de estudio influye en muchos factores y se debe examinar desde muchos puntos de vista, no es tarea menor su mejoramiento y por lo tanto no se deben dejar de lado ninguno de ellos.

Así, repasamos el fundamento que la medicina expone para que haya quedado plasmado en la letra de los convenios de la OIT que la jornada laboral diaria no debe sobrepasar las 8 horas diarias, y a cambio en nuestra legislación nos encontramos con la conexión disyuntiva "o" la cual deja margen para extender la jornada.

A su vez, nos encontramos con fundamentos económicos que esgrimen una baja rentabilidad, y no se piensa en modificar otros factores de la producción, a fin de cuenta, el valor humano está por sobre cualquiera de ellos.

Finalmente, las tendencias legislativas van en camino de reducir la jornada de laboral oyendo las recomendaciones del la Organización Internacional del Trabajo al respecto.

Capítulo V

CONCLUSIÓN FINAL. PROPUESTA JURÍDICA

1. Conclusión Final. Propuesta Jurídica.-

En el presente capítulo realizaremos un balance del análisis del instituto investigado, proponiendo interpretaciones y posturas personales, ya que creemos firmemente que el instituto de estudio puede ser mejorado.

Hemos repasado históricamente como a través de los años se ha conseguido una reducción de la jornada laboral, producto de la lucha de sindicatos desde los tiempos de la Revolución Industrial, cuando los trabajadores sufrían de una seudoesclavitud.

Ya en tiempos más contemporáneos, luego de arduos debates internacionales, los organismos internacionales como la OIT, han recomendado que progresivamente se reduzca la jornada laboral en cuanto se crea conveniente de acuerdo a los determinados momentos de los distintos países.

Nuestra legislación se encuentra atrasada en el camino señalado siendo junto con Paraguay, Perú y Colombia una de las pocas naciones de Latinoamérica en tener una jornada de trabajo semanal de 48hs., y una redacción en la ley de Jornada Laboral que difiere con el Convenio N°1 de la OIT en cuanto dice “ ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales” dando lugar a una extensión de la jornada laboral diaria por encima de las ocho horas, cuando existen documentos científicos médicos que claramente determinan que una jornada laboral diaria por

encima de esa cantidad de horas es perjudicial para la salud y propicia a contraer enfermedades perjudicando notablemente la calidad de vida de los trabajadores.

En cuanto a la jornada de trabajo semanal creemos es tiempo de actualizarla limitándola hasta las 44 horas semanales para adecuarla a los países del Mercosur que son aquellos a los cuales nos hemos integrado comercialmente, siendo Argentina uno de los pocos países que continua con la jornada de cuarenta y ocho horas semanales. En cuanto a los países europeos, si bien es cierto que en la crisis de los últimos años se ha debatido en el Parlamento Europeo un aumento de la jornada, ya que existía un acuerdo sobre la directiva que habían alcanzado los ministros de Trabajo de la UE en junio de 2008 -con el voto en contra de España- que recogía que, en virtud de acuerdos individuales, empresario y trabajador pudieran alargar la jornada laboral hasta 60 horas semanales, finalmente primo la cordura y fue rechazada por la Eurocámara, demostrando al mundo que ni aún en tiempo de crisis se debe perjudicar a los trabajadores. Nunca hay que dejar de recordar que entre empresarios y trabajadores existe una relación de interdependencia, y las relaciones simbióticas no funcionan si falta alguno de los agentes implicados, o alguno de estos se ve realmente perjudicado.

Llegado el punto de analizar la problemática económica de la reducción de la jornada del trabajo, podemos decir que Argentina se encuentra en primer lugar en PBI per cápita de América Latina (FMI, April 2012. «(PPP) per capita GDP» en <http://www.imf.org> Consultado el 4 de julio de 2012.), y en el puesto número 50 (FMI, Base de datos World Economic Outlook, <http://www.imf.org> , 17 de abril de 2012) a nivel mundial, dejando en claro que si bien se ha progresado mucho en los últimos años al respecto, todavía falta mucho para mejorar en cuanto a productividad refiere para ubicarse dentro de los 10 primeros países a nivel mundial. Sin embargo, creemos firmemente que el avance en la dirección de ser un país altamente productivo no significa necesariamente mayor cantidad de horas trabajadas por los trabajadores, sino que por el

contrario, al reducirse la jornada, se pueden mejorar los costos de producción de manera indirecta, al mejorar la eficiencia de los trabajadores por encontrarse más descansados o al reducirse los accidentes de trabajo por igual motivo. Como propuesta alternativa a mayor cantidad de horas trabajadas se propone una política de financiamiento por parte del Estado, especialmente para aquellas pequeñas y medianas empresas, para innovar en tecnología, alcanzar nuevos niveles de calidad productiva, mejorar los sistemas de gestión empresariales a través de la capacitación del personal y para la procuración de los recursos naturales.

Si son humanos, no son recursos. Así reza el título de un libro de Mario Ackerman y en uno de sus pasajes recuerda citando a Umberto Eco: “El uso cada vez más frecuente de la palabra recursos humanos quizás no sea otro que el síntoma de una cultura todos los días más mercantilizada, en la que la cosificación se produce no solo por el materialismo de una “sociedad de cosas” sino porque esas sociedad termina cosificando a su protagonista, el que debería haber sido su beneficiario. Una sociedad cosificadora que, antes de sentir preocupación por las personas que trabajan y sus necesidades en cuanto a personas, expresa su alarma por los costos laborales que ellas provocan”. Estas últimas palabras deberíamos tenerlas siempre presentes y no olvidarlas cuando se debaten cuestiones de índole laboral.

Propuesta Jurídica

En base a lo expuesto proponemos una reforma al art. 1 y art. 3 de la ley 11.544 de Régimen de jornada de trabajo, y los arts. 1 inc b) y d) y arts. 2 del Decreto Nacional 16115/33, los cuales quedarán redactados de la siguiente manera:

Ley N° 11544 - Régimen de jornada de trabajo

Artículo 1° - La duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro semanales para toda persona ocupada por cuenta ajena en explotaciones públicas o privadas aunque no persigan fines de lucro.

No están comprendidos en las disposiciones de esta ley, los trabajos agrícolas, ganaderos y los del servicio doméstico, ni los establecimientos en que trabajen solamente miembros de la familia del jefe, dueño, empresario, gerente, director o habilitado principal.

La limitación establecida por esta ley es máxima y no impide una duración del trabajo menor de 8 horas diarias o 44 semanales para las explotaciones señaladas.

Artículo 3° - En las explotaciones comprendidas en el artículo 1°, se admiten las siguientes excepciones:

a) Cuando se trate de directores y gerentes.

b) Cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá ser prolongada más allá de las 8 horas por día y de 44 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 de 44 semanales.

c) En caso de accidente ocurrido o inminente, o en caso de trabajo de urgencia a efectuarse en las máquinas, herramientas, o instalaciones, o en caso de fuerza mayor, pero tan sólo en la medida necesaria para evitar que un inconveniente serio ocurra en la marcha regular del establecimiento y únicamente cuando el trabajo no pueda ser efectuado durante la jornada normal, debiendo comunicarse el hecho de inmediato a las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento de la presente ley.

DECRETO NACIONAL 16115/33 -

Reglamentación de la ley 11544 de jornada de trabajo

Artículo 1° - La duración del trabajo en las explotaciones públicas y privadas que regula la ley 11544, 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:

a) Limitación del trabajo a razón de ocho horas por día laborable de la semana, a condición de que las tareas del sábado terminen a las trece horas, salvo los casos exceptuados por los decretos reglamentarios de la ley 11640.

b) Distribución desigual, entre los días laborables de las cuarenta y cuatro horas de trabajo de la semana, cuando la duración del trabajo de uno o varios días sea inferior a ocho horas. El exceso de tiempo previsto en el presente párrafo, no podrá ser superior a una hora diaria y las tareas del sábado deberán terminarse a las trece horas, salvo los casos exceptuados por los decretos reglamentarios de la ley 11640.

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

d) En los trabajos que por su naturaleza sean necesariamente intermitentes, permitiendo una permanencia mayor en los locales que equivalga a un trabajo real de 8 horas o 44 semanales, en la forma que asegura la ley 11544 y este decreto para los demás trabajos, particularmente en el último párrafo del artículo 12.

Salvo lo que dispongan los decretos especiales en materia de trabajo de temporada, o en los que por su naturaleza sean intermitentes, se considerará trabajo real o efectivo el tiempo durante el cual los empleados u obreros de las empresas deban estar presentes en sus puestos respectivos para ejecutar las órdenes de sus superiores o encargados inmediatos. No se computará en el trabajo el tiempo del 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.

Art. 2° - Cuando el trabajo se efectúe por equipos, la duración podrá ser prolongada más allá de las 8 horas por día y de 44 semanales distribuyendo las horas de labor sobre un período de tres semanas consecutivas o sea un total de 132 horas, en 18 días laborables, en forma que el término medio de las horas de trabajo dentro del ciclo no exceda de 8 horas por día o 44 semanales, sin que en ningún caso el trabajo semanal exceda de 56 horas.

ANEXO LEGISLACIÓN

R116 - Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962
(núm. 116)

Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo

Adopción: Ginebra, 46ª reunión CIT (26 junio 1962)

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1962 en su cuadragésima sexta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la duración del trabajo, cuestión que constituye el noveno punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete los instrumentos internacionales existentes sobre la duración del trabajo y facilite su aplicación:

indicando las medidas prácticas para proceder a una reducción progresiva de la duración del trabajo, habida cuenta de la variedad de condiciones económicas y sociales que prevalecen en los diferentes países, así como de la variedad de las prácticas nacionales para reglamentar la duración y las demás condiciones de trabajo;

indicando de una manera general los métodos según los cuales dichas medidas prácticas podrán ser aplicadas, e

indicando la norma de la semana de cuarenta horas, cuyo principio se establece en el Convenio sobre las cuarenta horas, 1935, como una norma social que ha de alcanzarse, por etapas si es necesario, y definiendo la duración normal máxima del trabajo, conforme a lo dispuesto en el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919,

adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos sesenta y dos, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962:

I. Principios Generales

1. Cada Miembro debería formular y proseguir una política nacional que permita promover, por métodos adecuados a las condiciones y costumbres nacionales, así como a las

condiciones de cada industria, la adopción del principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 4.

2. Cada Miembro debería fomentar y, dentro de los límites en que sea compatible con las condiciones y costumbres nacionales, asegurar la aplicación del principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 4, empleando medios apropiados a los métodos vigentes o que pudieran establecerse para reglamentar la duración del trabajo.

3. Podrá hacerse efectivo el principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo por vía legislativa o reglamentaria, por contratos colectivos o laudos arbitrales, por una combinación de estos diversos medios o de cualquier otra manera concorde con la práctica nacional, según sea lo más apropiado, habida cuenta de las condiciones del país y de las necesidades de cada rama de actividad.

4. La duración normal del trabajo debería reducirse progresivamente, cuando sea apropiado, con objeto de alcanzar la norma social indicada en el preámbulo de la presente Recomendación, sin disminución alguna del salario que los trabajadores estén percibiendo en el momento en que se reduzca la duración del trabajo.

5. Cuando la semana normal de trabajo exceda de cuarenta y ocho horas, deberían adoptarse medidas inmediatas para reducirla a ese nivel, sin disminución alguna del salario que los trabajadores estén percibiendo en el momento en que se reduzca la duración del trabajo.

6. Cuando la semana normal de trabajo sea ya de cuarenta y ocho horas o menos, la preparación y aplicación de medidas para reducir progresivamente la duración del trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 4, deberían hacerse de acuerdo con las circunstancias nacionales y con las condiciones de cada sector de actividad económica.

7. En dichas medidas deberían tenerse en cuenta:

(a) el grado de desarrollo económico alcanzado y las posibilidades que tiene el país interesado de proceder a la reducción de la duración del trabajo sin que por ello disminuyan la producción total ni la productividad, peligren la expansión económica del país, el desarrollo de nuevas industrias o su capacidad de competir en el comercio internacional, ni se provoque una presión inflacionista cuyo resultado sería, en último término, la disminución de las ganancias reales de los trabajadores;

(b) los progresos logrados y los que pueden obtenerse al aumentar la productividad gracias a la aplicación de la tecnología moderna, de la automatización y de las técnicas de dirección;

(c) la necesidad, en el caso de los países aún en vías de desarrollo, de elevar el nivel de vida de su población; y

(d) las preferencias de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de las diversas ramas de actividad interesadas en cuanto a los medios por los cuales podría realizarse la reducción de la duración del trabajo.

8.

(1) El principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo, según queda enunciado en el párrafo 4, podrá aplicarse por etapas, sin que éstas tengan que ser determinadas en el ámbito internacional.

(2) Dichas etapas podrán adoptar alguna de las formas siguientes:

(a) etapas espaciadas en el tiempo;

(b) etapas que engloben progresivamente ramas o sectores de la economía nacional;

(c) una combinación de las dos fórmulas precedentes; o

(d) cualquier otra fórmula que resulte ser la más apropiada a las condiciones nacionales y a las condiciones de cada sector de la actividad económica.

9. Al aplicar medidas para reducir progresivamente la duración del trabajo debería darse prioridad a las industrias y ocupaciones que entrañen un esfuerzo físico o mental especial o un riesgo para la salud de los trabajadores interesados, especialmente cuando la mano de obra empleada esté integrada principalmente por mujeres y jóvenes.

10. Cada Miembro debería comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, a intervalos apropiados, informaciones sobre los resultados obtenidos en la aplicación de las disposiciones de esta Recomendación, con todas las precisiones que solicite el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo.

II. Modalidades de Aplicación

A. DEFINICIÓN

11. A los efectos de la presente Recomendación, se entenderá por duración normal del trabajo el número de horas fijado en cada país por la legislación, por contrato colectivo, por laudo o en virtud de cualquiera de estos medios, o, cuando la duración normal no esté así fijada, el número de horas en exceso del cual todo trabajo efectuado se remunerare con arreglo a la tasa de las horas extraordinarias o constituya una excepción a las reglas o usos admitidos en la empresa o para los trabajos de que se trate.

B. DETERMINACIÓN DE LA DURACIÓN DEL TRABAJO

12.

(1) Debería permitirse que el promedio de la duración normal del trabajo se calcule a base de un período más largo que la semana cuando circunstancias especiales en una rama de actividad o necesidades técnicas lo justifiquen.

(2) La autoridad o el organismo competente de cada país debería fijar la duración máxima del período con arreglo al cual podrá así calcularse la duración del trabajo.

13.

(1) Podrán preverse disposiciones especiales para las labores que, en razón de su propia naturaleza, se efectúen en forma continua y por turnos.

(2) Dichas disposiciones especiales deberían formularse de tal manera que el promedio de la duración normal del trabajo en las labores necesariamente continuas no exceda en ningún caso de la duración normal del trabajo establecida para la respectiva actividad económica.

C. EXCEPCIONES

14. La autoridad o el organismo competente de cada país debería determinar en qué circunstancias y dentro de qué límites podrán autorizarse excepciones a la duración normal del trabajo:

(a) en forma permanente:

(i) para los trabajos esencialmente discontinuos;

(ii) en ciertos casos excepcionales, por razones de interés público;

(iii) para los trabajos que por razones técnicas deben necesariamente ser efectuados fuera de los límites fijados para el trabajo general de la empresa, de una de sus ramas o de un equipo;

(b) en forma temporal:

(i) en caso de accidente o grave peligro de accidente;

(ii) en caso de que deban efectuarse trabajos urgentes en las máquinas o talleres;

(iii) en caso de fuerza mayor;

(iv) en caso de aumentos extraordinarios de trabajo;

(v) para recuperar las horas de trabajo perdidas a consecuencia de interrupciones colectivas del trabajo motivadas por averías del material, interrupciones de la fuerza motriz, inclemencia del clima, escasez de materiales o de medios de transporte y siniestros;

(vi) en caso de acontecimientos que pongan en peligro la seguridad nacional;

(c) en forma periódica:

(i) para la preparación de inventarios y balances anuales;

(ii) para actividades de carácter estacional expresamente indicadas.

15. En los casos en que la duración normal del trabajo exceda de cuarenta y ocho horas por semana, la autoridad o el organismo competente, antes de autorizar excepciones para los casos previstos en los incisos i) y iii) del apartado a), en los incisos iv) y v) del apartado b) y en los incisos i) y ii) del apartado c) del párrafo 14, debería examinar con la mayor atención si esas excepciones son verdaderamente necesarias.

D. HORAS EXTRAORDINARIAS

16. Todas las horas de trabajo efectuadas que excedan de la duración normal del trabajo deberían considerarse como horas extraordinarias, salvo si fuere uso establecido tenerlas en cuenta al fijar el salario.

17. Excepto en casos de fuerza mayor, deberían fijarse límites al número total de horas extraordinarias que pueden efectuarse dentro de un período determinado. Dichos límites deberían ser establecidos en cada país por la autoridad o el organismo competente.

18. Cuando se trabajen horas extraordinarias deberían tenerse debidamente en cuenta las condiciones especiales de los menores que no hayan cumplido dieciocho años, de las mujeres embarazadas, de las madres lactantes y de las personas con capacidad disminuida.

19.

(1) Las horas extraordinarias deberían ser remuneradas a una tasa o tasas superiores a la de las horas normales de trabajo.

(2) La tasa o tasas de remuneración de las horas extraordinarias deberían ser determinada en cada país por la autoridad u organismo competente, pero en ningún caso la tasa debería ser inferior a la tasa prevista en el párrafo 2 del artículo 6 del Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919.

E. CONSULTAS A LOS EMPLEADORES Y A LOS TRABAJADORES

20.

(1) La autoridad competente debería consultar siempre a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores sobre todas las disposiciones relacionadas con la aplicación de la presente Recomendación.

(2) Tales consultas deberían efectuarse especialmente con respecto a las cuestiones siguientes, siempre que su reglamentación esté a cargo de dicha autoridad en cada país:

(a) las medidas que se adopten conforme al párrafo 8;

(b) la duración máxima del período con arreglo al cual podrá calcularse el promedio de la duración del trabajo tal como se dispone en el párrafo 12;

(c) las disposiciones que puedan preverse conforme al párrafo 13 para las labores que se efectúen en forma continua por turnos;

(d) las excepciones previstas en el párrafo 14;

(e) la limitación y la remuneración de las horas extraordinarias previstas en los párrafos 17 y 19.

F. MEDIDAS DE CONTROL

21. Para la eficaz aplicación de las medidas destinadas a reducir progresivamente la duración del trabajo de conformidad con lo dispuesto en los párrafos 4 y 5:

(a) deberían adoptarse las medidas apropiadas para hacer cumplir debidamente las reglas o disposiciones relativas a la duración del trabajo, mediante una inspección adecuada o de otra forma;

(b) debería obligarse a los empleadores a dar a conocer a los trabajadores interesados, por medio de avisos fijados en el establecimiento o por cualquier otro medio aprobado por la autoridad competente:

(i) las horas en que comience y termine el trabajo;

(ii) si el trabajo se efectúa por turnos, las horas en que comience y termine cada turno;

(iii) los períodos de descanso que no estén comprendidos en las horas normales de trabajo;

(iv) los días de trabajo de la semana;

(c) debería obligarse a los empleadores a inscribir en un registro, en forma que pueda ser aceptada por la autoridad competente, las horas de trabajo, los salarios y las horas extraordinarias por trabajador, y a presentar a la inspección dicho registro siempre que se le solicite;

(d) deberían adoptarse medidas para prever las sanciones que puedan ser adecuadas a la forma en que se dé efecto a las disposiciones de la presente Recomendación.

G. DISPOSICIONES GENERALES

22. La presente Recomendación no menoscabará cualesquier ley, reglamento, laudo arbitral, costumbre o acuerdo ni el desenvolvimiento de cualquier negociación entre los empleadores y los trabajadores interesados, que aseguren o tiendan a asegurar a los trabajadores condiciones más favorables.

23. Esta Recomendación no se aplica a la agricultura, a los transportes marítimos ni a la pesca marítima. Para estas ramas de actividad deberían preverse disposiciones especiales.

CONVENIO N° 30 DE LA OIT

CONVENIO RELATIVO A LA REGLAMENTACION DE LAS HORAS DE TRABAJO EN EL COMERCIO Y LAS OFICINAS

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica al personal de los establecimientos públicos o privados siguientes:

- a) establecimientos comerciales, oficinas de correos, telégrafos y teléfonos, servicios comerciales de todos los demás establecimientos;

- b) establecimientos y administraciones cuyo personal efectúe esencialmente trabajos de oficina;

- c) establecimientos que revistan un carácter a la vez comercial e industrial, excepto cuando sean considerados como establecimientos industriales. La autoridad competente determinará, en cada país, la línea de demarcación entre los establecimientos comerciales y aquellos en que se desempeñen esencialmente trabajos de oficina, por una parte, y los establecimientos industriales y agrícolas, por otra.

2. El Convenio no se aplica al personal de los establecimientos siguientes:

- a) establecimientos dedicados al tratamiento u hospitalización de enfermos, lisiados, indigentes o alienados;
- b) hoteles, restaurantes, pensiones, círculos, cafés y otros establecimientos análogos;
- c) teatros y otros lugares públicos de diversión. Sin embargo, el Convenio se aplicará al personal de las dependencias de los establecimientos enumerados en los apartados a), b) y c) de este párrafo cuando esas dependencias, si fueran autónomas, estuvieran comprendidas entre los establecimientos a los que se aplica el Convenio.

3. La autoridad competente de cada país podrá exceptuar de la aplicación del Convenio a:

- a) los establecimientos en que estén empleados solamente miembros de la familia del empleador;
- b) las oficinas públicas en las que el personal empleado actúe como órgano del poder público;
- c) las personas que desempeñen un cargo de dirección o de confianza;
- d) los viajantes y representantes, siempre que realicen su trabajo fuera del establecimiento.

Artículo 2

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.

Artículo 3

Las horas de trabajo del personal al que se aplique el presente Convenio no podrán exceder de cuarenta y ocho por semana y ocho por día, reserva de las disposiciones de los artículos siguientes.

Artículo 4

Las horas de trabajo por semana previstas en el [artículo 3](#) podrán ser distribuidas de suerte que el trabajo de cada día no exceda de diez horas.

Artículo 5

1. En caso de interrupción general del trabajo motivada por: a) fiestas locales, o b) causas accidentales o de fuerza mayor (averías en las instalaciones, interrupción de la fuerza motriz, del alumbrado, de la calefacción o del agua, siniestros), podrá prolongarse la jornada de trabajo para recuperar las horas de trabajo perdidas, en las condiciones siguientes:

- a) las recuperaciones no podrán ser autorizadas más que durante treinta días al año y deberán efectuarse dentro de un plazo razonable;

- b) la jornada de trabajo no podrá ser aumentada más de una hora;

- c) la jornada de trabajo no podrá exceder de diez horas.

2. Deberá notificarse a la autoridad competente la naturaleza, causa y fecha de la interrupción general del trabajo, el número de horas de trabajo perdidas y las modificaciones temporales previstas en el horario.

Artículo 6

Cuando excepcionalmente deba efectuarse el trabajo en condiciones que hagan inaplicables las disposiciones de los [artículos 3 y 4](#), los reglamentos de la autoridad pública podrán autorizar la distribución de las horas de trabajo en un período mayor de una semana, a condición de que la duración media del trabajo, calculada sobre el número de semanas consideradas, no exceda de cuarenta y ocho horas por semana y de que en ningún caso las horas diarias de trabajo excedan de diez.

Artículo 7

Los reglamentos de la autoridad pública determinarán:

1. Las excepciones permanentes que puedan concederse para:

- a) ciertas clases de personas cuyo trabajo sea intermitente, a causa de la naturaleza del mismo, como, por ejemplo, los conserjes y las personas empleadas en trabajos de vigilancia y conservación de locales y depósitos;

- b) las personas directamente empleadas en trabajos preparatorios o complementarios que deban realizarse necesariamente fuera de los límites previstos para las horas de trabajo del resto de las personas empleadas en el establecimiento;

- c) los almacenes u otros establecimientos, cuando la naturaleza del trabajo, la importancia de la población o el número de personas empleadas hagan inaplicables las horas de trabajo fijadas en los [artículos 3 y 4](#).

2. Las excepciones temporales que puedan concederse en los casos siguientes:

- d) en caso de accidente o grave peligro de accidente, en caso de fuerza mayor o de trabajos urgentes que deban efectuarse en las máquinas o en las instalaciones, pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en la marcha normal del establecimiento;

- e) para prevenir la pérdida de materias perecederas o evitar que se comprometa el resultado

técnico del trabajo;

- f) para permitir trabajos especiales tales como inventarios y balances, vencimientos, liquidaciones y cierres de cuentas de todas clases;

- g) para permitir que los establecimientos hagan frente a los aumentos de trabajo extraordinarios, debidos a circunstancias especiales, siempre que no se pueda normalmente esperar del empleador que recurra a otras medidas.

3. Salvo en lo que respecta al apartado a) del párrafo 2, los reglamentos establecidos de conformidad con el presente artículo deberán determinar el número de horas de trabajo extraordinarias que podrán permitirse al día, y para las excepciones temporales, al año.

4. La tasa aplicada al pago de las horas de trabajo adicionales permitidas en virtud de los apartados b), c) y d) del párrafo 2 de este artículo estará aumentada en un veinticinco por ciento en relación con el salario normal.

Artículo 8

Los reglamentos previstos por los [artículos 6 y 7](#) deberán ser dictados previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores y habida cuenta, especialmente, de los contratos colectivos que puedan existir entre esas organizaciones.

Artículo 9

Las disposiciones del presente Convenio podrán suspenderse en cualquier país, por orden del gobierno, en caso de guerra o de acontecimientos que pongan en peligro la seguridad nacional.

Artículo 10

1. Ninguna disposición del presente Convenio menoscabará las costumbres o los acuerdos en virtud de los cuales se trabajen menos horas o se apliquen tasas de remuneración más elevadas que las previstas en este Convenio.

2. Toda restricción impuesta por el presente Convenio deberá considerarse como una limitación más y nunca como una excepción a las restricciones impuestas por cualquier ley, decreto o reglamento que fije un número de horas de trabajo inferior o una tasa de remuneración más elevada que los previstos en este Convenio.

Artículo 11

A fin de aplicar eficazmente las disposiciones del presente Convenio:

1. Deberán tomarse las medidas necesarias para garantizar una inspección adecuada.

2. Cada empleador deberá:

a) dar a conocer, por medio de avisos fijados de manera visible en el establecimiento o en otro lugar adecuado, o en cualquier otra forma aprobada por la autoridad competente, las horas a que comience y termine la jornada de trabajo o, si el trabajo se efectúa por equipos, las horas a que comience y termine el turno de cada equipo;

dar a conocer, en igual forma, los descansos concedidos al personal que, en virtud

b) del [artículo 2](#), no estén comprendidos en las horas de trabajo;

c) inscribir en un registro, en la forma aprobada por la autoridad competente, todas las horas de trabajo extraordinarias efectuadas en virtud del párrafo 2 del [artículo 7](#), y el importe de su remuneración.

3. Será considerado ilegal el hecho de emplear a una persona fuera de las horas de trabajo fijadas en virtud del apartado a) del párrafo 2 o durante las horas fijadas en virtud del apartado b) del párrafo 2 del presente artículo.

Artículo 12

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá tomar las medidas necesarias, en forma de sanciones, para que sean aplicadas las disposiciones del Convenio.

Artículo 13

Las ratificaciones formales del presente Convenio, de acuerdo con las condiciones establecidas por la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 14

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros cuyas ratificaciones hayan sido registradas en la Oficina Internacional del Trabajo.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 15

Tan pronto como se hayan registrado en la Oficina Internacional del Trabajo las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Igualmente les notificará el registro de las ratificaciones que le comuniquen posteriormente los demás Miembros de la Organización.

Artículo 16

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado en la Oficina Internacional del Trabajo.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de cinco años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de cinco años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 17

A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial del mismo.

Artículo 18

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, la ratificación por un Miembro del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia de este Convenio sin ninguna demora, no obstante las disposiciones contenidas en el [artículo 16](#), siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor.

2. A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

3. Sin embargo, este Convenio continuará en vigor, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 19

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

CONVENIO N° 47 DE LA OIT

**CONVENIO RELATIVO A LA REDUCCION DE LAS HORAS
DE TRABAJO A CUARENTA POR SEMANA**

Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se declara en favor:

- a) del principio de la semana de cuarenta horas, aplicado en forma tal que no implique una disminución del nivel de vida de los trabajadores;
- b) de la adopción o del fomento de las medidas que se consideren apropiadas para lograr esta finalidad, y se obliga a aplicar este principio a las diversas clases de empleos, de conformidad con las disposiciones de detalle que prescriban otros convenios ratificados por dicho Miembro.

Artículo 2

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 3

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 4

Tan pronto como se hayan registrado las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Igualmente les notificará el registro de las ratificaciones que le comuniquen posteriormente los demás Miembros de la Organización.

Artículo 5

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 6

A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

Artículo 7

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 5, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 8

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

¹ FERNANDEZ MADRID JUAN CARLOS “ Tratado Práctico de Derecho del Trabajo” pág. 248 3ª edición actualizada y ampliada, La Ley, 2007

¹ MACHICADO JORGE, “Jornada de Trabajo y Jornada Extraordinaria” pág. 4 , Sucre, Bolivia: USFX® Universidad San Francisco Xavier, 2010

¹ ACKERMAN MARIO E. y TOSCA DIEGO M. “Tratado de Derecho del Trabajo” pág. 615 1ª edición 1ª reimpresión, Rubinzal – Culzoni, 2008

¹ ACKERMAN MARIO E. y TOSCA DIEGO M. “Tratado de Derecho del Trabajo” pág. 625 1ª edición 1ª reimpresión, Rubinzal – Culzoni, 2008

¹ GRISOLÍA JULIO ARMANDO “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social” 11ª edición, Lexis Nexis Argentina, 2005

¹ CABANELLAS GUILLERMO “Diccionario de derecho civil” pág. 442 y 443, t. II, 9ª ed., Buenos Aires, Heliasta

¹ ACKERMAN MARIO E. y TOSCA DIEGO M. “Tratado de Derecho del Trabajo” pág. 585 1ª edición 1ª reimpresión, Rubinzal – Culzoni, 2008

¹ SUREDA GRAELLS VICTO A. “Tratado de Derecho del Trabajo” pág. 345 2 edición actualizada y ampliada, La Ley

¹ ACKERMAN MARIO E. y TOSCA DIEGO M. “Tratado de Derecho del Trabajo” pág. 593 1ª edición 1ª reimpresión, Rubinzal – Culzoni, 2008

¹ ACKERMAN MARIO E. y TOSCA DIEGO M. “Tratado de Derecho del Trabajo” pág. 606 1ª edición 1ª reimpresión, Rubinzal – Culzoni, 2008

¹ ACKERMAN MARIO E. y TOSCA DIEGO M. “Tratado de Derecho del Trabajo” pág. 608 1ª edición 1ª reimpresión, Rubinzal – Culzoni, 2008

¹ ACKERMAN MARIO E. y TOSCA DIEGO M. “Tratado de Derecho del Trabajo” pág. 610 1ª edición 1ª reimpresión, Rubinzal – Culzoni, 2008

¹ ACKERMAN MARIO E. y TOSCA DIEGO M. “Tratado de Derecho del Trabajo” pág. 612 1ª edición 1ª reimpresión, Rubinzal – Culzoni, 2008

¹ FERNANDEZ MADRID JUAN CARLOS “ Tratado Práctico de Derecho del Trabajo” pág. 322 3ª edición actualizada y ampliada, La Ley, 2007

¹ FERNANDEZ MADRID JUAN CARLOS “ Tratado Práctico de Derecho del Trabajo” pág. 328 3ª edición actualizada y ampliada, La Ley, 2007

¹ ACKERMAN MARIO E. y TOSCA DIEGO M. “Tratado de Derecho del Trabajo” pág. 590 1ª edición 1ª reimpresión, Rubinzal – Culzoni, 2008

¹ Investigación de los Dres. Enrique Larios Díaz, Luis Haro García, Raúl Sánchez Román, Cuauhtémoc Arturo, Juárez Pérez publicado en Rev Med Inst Mex Seguro Soc, 2007

¹ ACKERMAN MARIO E. y TOSCA DIEGO M. “Tratado de Derecho del Trabajo” pág. 599 1ª edición 1ª reimpresión, Rubinzal – Culzoni, 2008

BIBLIOGRAFÍA

a) General

ACKERMAN MARIO E. y TOSCA DIEGO M. “Tratado de Derecho del Trabajo” 1ª edición 1ª reimpresión, Rubinzal – Culzoni, 2008

GRISOLÍA JULIO ARMANDO “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social” 11ª edición, Lexis Nexis Argentina, 2005

FERNANDEZ MADRID JUAN CARLOS “ Tratado Práctico de Derecho del Trabajo” 3ª edición actualizada y ampliada, La Ley, 2007

VAZQUEZ VIALARD ANTONIO LUIS “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social” Astrea, 2001

b) Especial

VAZQUEZ VIALARD ANTONIO LUIS Y RUBIO VALENTÍN "Revista de Derecho Laboral: Jornada y Descansos 1ª edición, Rubinzal Culzoni, 2006

ACKERMAN MARIO E., " Si son humanos no son recursos", Hammurabi, 1996

CORREA OSCAR A; "La duración de la Jornada del Trabajo y los convenios colectivos"

MACHICADO JORGE "Jornada de Trabajo y Jornada Extraordinaria", Sucre, Bolivia:

USFX® Universidad San Francisco Xavier, 2010

MONTENEGRO BACA, "Jornada de trabajo y descansos remunerados" Trujillo

SUREDA GRAELLS VICTO A. "Tratado de Derecho del Trabajo" 2 edición actualizada y ampliada, La Ley

CABANELLAS GUILLERMO "Diccionario de derecho civil", t. II, 9ª ed., Buenos Aires, Heliasta

GARCÍA VALERIANO F. "Para entender la Economía Política (Y la Política Económica)" 1ª edición, Centro de Estudios Monetarios Latinoamericanos, 2000

Comentario de la Dra. Mc Donald, Andrea Fabiana publicado el 21/07/2006, elDial.com - DC947

Investigación de los Dres. Enrique Larios Díaz, Luis Haro García, Raúl Sánchez Román, Cuauhtémoc Arturo, Juárez Pérez publicado en Rev Med Inst Mex Seguro Soc, 2007

ÍNDICE

Capítulo I

LA JORNADA LABORAL

1. Introducción.....	2
2. Jornada Laboral. Concepto.....	2
3. Naturaleza Jurídica	3
3.1 Teoría del Abstencionismo	4
3.2 Teoría del Intervencionismo	4
4. Cómputo de la jornada.....	4
4.1 Pausas e interrupciones.....	5
4.2 El tiempo de traslado del trabajador desde su domicilio hasta el lugar de trabajo.....	7
4.3 Tareas preparatorias y complementarias.....	8
5. Clases de jornada.....	9

5.1. Jornada normal diurna	9
5.2 Jornada normal nocturna.....	10
5.3 Jornada insalubre.....	13
5.4 Jornadas mixtas.....	14
6. Conclusión.....	16

Capítulo II

ETIMOLOGÍA, ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y NORMAS INTERNACIONALES REFERIDOS A LA JORNADA LABORAL.

1. Introducción.....	20
2. Etimología.....	20
3. Antecedentes históricos.....	20
4. Normas internacionales referidos a la Jornada Laboral.....	25
4.1 Los Convenios N° 1 y 30	28
4.2 Otros Convenios	35
5. Conclusión.....	36

Capítulo III

RÉGIMEN LEGAL ARGENTINO Y DERECHO COMPARADO DE LA JORNADA LABORAL

1. Introducción.....	40
2. Régimen legal argentino.....	40
2.1 La Constitución Nacional.....	40
2.2 La Ley 11.544, su decreto reglamentario y La Ley de Contrato de Trabajo.....	41
2.3 Uniformidad del régimen de jornada de trabajo en todo el país.....	44
2.4 Los estatutos profesionales, convenios colectivos y acuerdos particulares.....	45
3. Derecho Comparado	47
3.1 En décadas anteriores.....	47
3.2 Actualmente.....	49
3.2.1 La Jornada Laboral en países Latinoamericanos.....	49
3.2 La Jornada Laboral en países Europeos	60
4. Conclusión.....	63

Capítulo IV

RAZONES PARA REDUCIR LA JORNADA LABORAL SEMANAL Y MANTENER LA JORNADA LABORAL DIARIA

1. Introducción.....	66
2. Problemática que subyace en torno a la Jornada Laboral.....	66
3. Fundamento médico de la jornada laboral normal máxima de 8 horas.....	68
4. Problemática económica de la reducción del tiempo en la jornada laboral.....	74
5. Tendencias legislativas actuales sobre la extensión de la jornada laboral.....	76
6. Conclusión.....	77

Capítulo V

CONCLUSIÓN FINAL. PROPUESTA JURÍDICA

1. Conclusión final. Propuesta Jurídica.....	80
--	----

ANEXO LEGISLACIÓN

Recomendación OIT sobre la reducción de la duración del trabajo (núm. 116).....	86
---	----

Convenio N° 30 de la OIT.....	98
Convenio N° 47 de la OIT.....	109
Citas.....	113
Bibliografía.....	114
Índice.....	116

ⁱ FERNANDEZ MADRID JUAN CARLOS “ Tratado Práctico de Derecho del Trabajo” pág. 248 3ª edición actualizada y ampliada, La Ley, 2007

ⁱⁱ MACHICADO JORGE, “Jornada de Trabajo y Jornada Extraordinaria” pág. 4 , Sucre, Bolivia: USFX® Universidad San Francisco Xavier, 2010

ⁱⁱⁱ ACKERMAN MARIO E. y TOSCA DIEGO M. “Tratado de Derecho del Trabajo” pág. 615 1ª edición 1ª reimpresión, Rubinzal – Culzoni, 2008

^{iv} ACKERMAN MARIO E. y TOSCA DIEGO M. “Tratado de Derecho del Trabajo” pág. 625 1ª edición 1ª reimpresión, Rubinzal – Culzoni, 2008

^v GRISOLÍA JULIO ARMANDO “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social” 11ª edición, Lexis Nexis Argentina, 2005

^{vi} CABANELLAS GUILLERMO “Diccionario de derecho civil” pág. 442 y 443, t. II, 9ª ed., Buenos Aires, Heliasta

^{vii} ACKERMAN MARIO E. y TOSCA DIEGO M. “Tratado de Derecho del Trabajo” pág. 585 1ª edición 1ª reimpresión, Rubinzal – Culzoni, 2008

^{viii} SUREDA GRAELLS VICTO A. “Tratado de Derecho del Trabajo” pág. 345 2 edición actualizada y ampliada, La Ley

^{ix} ACKERMAN MARIO E. y TOSCA DIEGO M. “Tratado de Derecho del Trabajo” pág. 593 1ª edición 1ª reimpresión, Rubinzal – Culzoni, 2008

^x ACKERMAN MARIO E. y TOSCA DIEGO M. “Tratado de Derecho del Trabajo” pág. 606 1ª edición 1ª reimpresión, Rubinzal – Culzoni, 2008

-
- ^{xi} ACKERMAN MARIO E. y TOSCA DIEGO M. “Tratado de Derecho del Trabajo” pág. 608 1ª edición 1ª reimpresión, Rubinzal – Culzoni, 2008
- ^{xii} ACKERMAN MARIO E. y TOSCA DIEGO M. “Tratado de Derecho del Trabajo” pág. 610 1ª edición 1ª reimpresión, Rubinzal – Culzoni, 2008
- ^{xiii} ACKERMAN MARIO E. y TOSCA DIEGO M. “Tratado de Derecho del Trabajo” pág. 612 1ª edición 1ª reimpresión, Rubinzal – Culzoni, 2008
- ^{xiv} FERNANDEZ MADRID JUAN CARLOS “ Tratado Práctico de Derecho del Trabajo” pág. 322 3ª edición actualizada y ampliada, La Ley, 2007
- ^{xv} FERNANDEZ MADRID JUAN CARLOS “ Tratado Práctico de Derecho del Trabajo” pág. 328 3ª edición actualizada y ampliada, La Ley, 2007
- ^{xvi} ACKERMAN MARIO E. y TOSCA DIEGO M. “Tratado de Derecho del Trabajo” pág. 590 1ª edición 1ª reimpresión, Rubinzal – Culzoni, 2008
- ^{xvii} Investigación de los Dres. Enrique Larios Díaz, Luis Haro García, Raúl Sánchez Román, Cuauhtémoc Arturo, Juárez Pérez publicado en Rev Med Inst Mex Seguro Soc, 2007
- ^{xviii} ACKERMAN MARIO E. y TOSCA DIEGO M. “Tratado de Derecho del Trabajo” pág. 599 1ª edición 1ª reimpresión, Rubinzal – Culzoni, 2008

BIBLIOGRAFÍA

a) General

ACKERMAN MARIO E. y TOSCA DIEGO M. "Tratado de Derecho del Trabajo" 1ª edición 1ª reimpresión, Rubinzal – Culzoni, 2008

GRISOLÍA JULIO ARMANDO "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social" 11ª edición, Lexis Nexis Argentina, 2005

FERNANDEZ MADRID JUAN CARLOS " Tratado Práctico de Derecho del Trabajo" 3ª edición actualizada y ampliada, La Ley, 2007

VAZQUEZ VIALARD ANTONIO LUIS "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social" Astrea, 2001

b) Especial

VAZQUEZ VIALARD ANTONIO LUIS Y RUBIO VALENTÍN "Revista de Derecho Laboral: Jornada y Descansos 1ª edición, Rubinzal Culzoni, 2006

ACKERMAN MARIO E., " Si son humanos no son recursos", Hammurabi, 1996

CORREA OSCAR A; "La duración de la Jornada del Trabajo y los convenios colectivos"

MACHICADO JORGE "Jornada de Trabajo y Jornada Extraordinaria" , Sucre, Bolivia:

USFX® Universidad San Francisco Xavier, 2010

MONTENEGRO BACA, "Jornada de trabajo y descansos remunerados" Trujillo

SUREDA GRAELLS VICTO A. "Tratado de Derecho del Trabajo" 2 edición actualizada y ampliada, La Ley

CABANELLAS GUILLERMO "Diccionario de derecho civil", t. II, 9ª ed., Buenos Aires, Heliasta

GARCÍA VALERIANO F. "Para entender la Economía Política (Y la Política Económica)" 1ª edición,
Centro de Estudios Monetarios Latinoamericanos, 2000

Comentario de la Dra. Mc Donald, Andrea Fabiana publicado el 21/07/2006, eDial.com - DC947

Investigación de los Dres. Enrique Larios Díaz, Luis Haro García, Raúl Sánchez Román,
Cuauhtémoc Arturo, Juárez Pérez publicado en Rev Med Inst Mex Seguro Soc, 2007

ÍNDICE

Capítulo I

LA JORNADA LABORAL

1. Introducción.....	2
2. Jornada Laboral. Concepto.....	2
3. Naturaleza Jurídica	3
3.1 Teoría del Abstencionismo.....	4
3.2 Teoría del Intervencionismo	4
4. Cómputo de la jornada.....	4
4.1 Pausas e interrupciones.....	5
4.2 El tiempo de traslado del trabajador desde su domicilio hasta el lugar de trabajo.....	7
4.3 Tareas preparatorias y complementarias.....	8
5. Clases de jornada.....	9
5.1. Jornada normal diurna	9
5.2 Jornada normal nocturna.....	10
5.3 Jornada insalubre.....	13
5.4 Jornadas mixtas.....	14
6. Conclusión.....	16

Capítulo II

ETIMOLOGÍA, ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y NORMAS INTERNACIONALES
REFERIDOS A LA JORNADA LABORAL.

1. Introducción.....	20
2. Etimología.....	20
3. Antecedentes históricos.....	20
4. Normas internacionales referidos a la Jornada Laboral.....	25
4.1 Los Convenios N° 1 y 30	28
4.2 Otros Convenios	35
5. Conclusión.....	36

Capítulo III

RÉGIMEN LEGAL ARGENTINO Y DERECHO COMPARADO DE LA JORNADA
LABORAL

1. Introducción.....	40
2. Régimen legal argentino.....	40
2.1 La Constitución Nacional.....	40
2.2 La Ley 11.544, su decreto reglamentario y La Ley de Contrato de Trabajo.....	41
2.3 Uniformidad del régimen de jornada de trabajo en todo el país.....	44
2.4 Los estatutos profesionales, convenios colectivos y acuerdos particulares.....	45

3. Derecho Comparado	47
3.1 En décadas anteriores.....	47
3.2 Actualmente.....	49
3.2.1 La Jornada Laboral en países Latinoamericanos.....	49
3.2 La Jornada Laboral en países Europeos	60
4. Conclusión.....	63

Capítulo IV

RAZONES PARA REDUCIR LA JORNADA LABORAL SEMANAL Y MANTENER LA JORNADA LABORAL DIARIA

1. Introducción.....	66
2. Problemática que subyace en torno a la Jornada Laboral.....	66
3. Fundamento médico de la jornada laboral normal máxima de 8 horas.....	68
4. Problemática económica de la reducción del tiempo en la jornada laboral.....	74
5. Tendencias legislativas actuales sobre la extensión de la jornada laboral.....	76
6. Conclusión.....	77

Capítulo V

CONCLUSIÓN FINAL. PROPUESTA JURÍDICA

1. Conclusión final. Propuesta Jurídica.....	80
--	----

ANEXO LEGISLACIÓN

Recomendación OIT sobre la reducción de la duración del trabajo (núm. 116).....	86
Convenio N° 30 de la OIT.....	98
Convenio N° 47 de la OIT.....	109
Citas.....	113
Bibliografía.....	114
Índice.....	116

