



**UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA**

**Facultad de Derecho y Ciencias Políticas**

**Sede Regional Rosario**

**Carrera de Abogacía**

**“el régimen de jornada y descansos del chofer de larga distancia:  
hacia un replanteo de su regulación”**

**2013**

**Tutor:** Dr. Marcelo Pablo González Acuña

**Alumno:** Iñaki José Garín

**Título al que aspira:** Abogado

**Fecha de presentación:** Agosto 2013

## **Agradecimientos**

Mi más sincero agradecimiento para todas aquellas personas que, colaboraron a lo largo de los años para que esto fuera posible y para aquellos que me acompañaron en este camino ayudándome a cumplir este objetivo. Muchas gracias.

## **1.-Resumen.**

El tema tratado en este trabajo final, pretende demostrar que el régimen de jornada y descansos para choferes de larga distancia vigente en nuestro país, impide a estos conductores una recuperación plena de su salud y propicia la consecución de accidentes de tránsito.

En el capítulo primero hemos desarrollado el proceso conocido como Revolución Industrial y los problemas sociales por esta generados, entendidos como causa del origen de la regulación de la jornada de trabajo y fundamento mismo de esta última.

En el capítulo segundo hemos desarrollado el proceso de creación de la OIT, y los convenios internacionales vigentes en Argentina celebrados con ella.

En los capítulos tercero a quinto, desarrollamos el régimen normativo interno aplicable a las relaciones laborales en general (leyes 20744 y 11544), a aquellas específicas del sector de transporte de cargas por automotor (Convenio Colectivo de Trabajo 40/89) y el régimen previsto en particular, por el mismo convenio, para choferes de larga distancia.

En los capítulos seis y siete se analizan los efectos de la jornada en la salud de los choferes y su relación con los accidentes de tránsito, como así también las regulaciones extranjeras existentes sobre el tema.

En el octavo y último capítulo se trataron de plasmar las conclusiones a las que fundadamente pudo arribarse mediante los distintos análisis realizados en esta tesis y en base a las cuales se proponen modos de superación de aquella regulación legal que se presente como contradictoria o ineficiente y métodos alternativos de control de cumplimiento del régimen vigente.

Para la elaboración del presente trabajo hemos analizado textos legales doctrinarios y jurisprudenciales, tanto del derecho local como del derecho comparado y

textos de opiniones de profesionales (Ackerman, Grisolia, Piña, Pinilla García J.) e Instituciones, (OIT, FROET y Croem).

## **2.- Estado de la Cuestión**

La regulación de la Duración del Trabajo, jornada y descansos, constituye uno de los primeros temas que han sido objeto del derecho laboral, es el resultado de sangrientas y largas luchas perpetradas entre los sectores obreros, patronales y estatales, y ha sido reconocida internacionalmente como fundamental y esencial, incluso para el mantenimiento de la paz en el mundo<sup>1</sup>.

Dada su importancia, existe en nuestro país vasta normativa en la materia, contenida en leyes, reglamentos y resoluciones, e incluso convenios internacionales celebrados con la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), las que revisten carácter de normas de orden público fundado principalmente en la necesidad de protección de la salud del trabajador.

El régimen de jornada y descansos de trabajo de los choferes de larga distancia, pese a no estar exceptuado expresamente del ordenamiento general, se encuentra regulado de manera diferente en el Convenio Colectivo de Trabajo Nro. 40/89, que rige las condiciones laborales de los conductores de carga por automotor.

Esta situación nos llevó a preguntarnos en primer lugar, si esas diferencias a las que hacemos alusión, revisten entidad suficiente, o no, para justificar reformas de las disposiciones previstas en el ordenamiento convencional y en segundo lugar si, dadas las características particulares de la actividad normada, la aplicación sistemática del régimen general, puede resultar inapropiada e incluso si puede implicar un perjuicio para el trabajador.

En relación a este último planteo, debemos remarcar que gran número de autores nacionales e internacionales entre los que es dable mencionar al Dr. Mario Ackerman y en particular a la propia OIT a través de sus conferencias, han dejado claras las múltiples falencias que presentan los convenios internacionales vigentes sobre la materia en nuestro país y que, los distintos autores subrayan la existencia en nuestra

legislación nacional de un sistema que, más allá de las diferencias que puedan existir, refleja con un alto grado de fidelidad las disposiciones previstas en estos convenios internacionales, tema que el Dr. Julio Armando Grisolía ha desarrollado ampliamente a lo largo de su vida.

Un cuestionamiento similar a aquel del que partimos, se hace la Dra. María del Carmen Piña, jueza laboralista de la Provincia vecina de Córdoba, habiendo dejado de manera manifiesta su inclinación por una respuesta afirmativa, en relación a la necesidad de realizar reformas al régimen de los conductores de carga por automotor de larga distancia.

En virtud de esto, cabe plantearse en tercer lugar, cuáles son las características que debe revestir la regulación de la jornada de los choferes de larga distancia, para considerarla como suficiente garantía de la protección integral de su salud.

Esta misma pregunta se han hecho múltiples autores, investigadores, organizaciones internacionales e incluso instituciones y gobiernos de países extranjeros.

De este modo existen numerosas publicaciones que enfocan el tema, a través de estudios de carácter principalmente clínico, sociológico, y económico, en los que se hace hincapié en los efectos que la falta de descanso puede tener sobre la salud de los conductores y en la consecución de accidentes de tránsito, habiéndose dejado claro que presentan una relación directa entre sí.

Las exposiciones más novedosas sobre el tema son el proyecto I-071 “La salud laboral en el sector del transporte por carretera”, dirigido por los autores españoles F. Javier Pinilla García y Ricardo Rodríguez Contreras y el “Estudio Sobre La Influencia Del Horario Laboral En La Salud De Los Conductores” de fines de 2012 organizado por la Federación Regional De Organizaciones Empresariales de Transporte De Murcia (FROET) y la Confederación Regional De Organizaciones Empresariales De Murcia (Croem), habiéndose resaltado la necesidad de estipulación de un régimen de jornadas y

descansos flexible para este sector, que pueda adaptarse a las necesidades físicas de los conductores.

Como autor de esta tesis coincido con las posiciones doctrinarias que he ido mencionando, en la necesidad de reformular este régimen vigente para el sector, y de llevarlo a cabo bajo la guía de las necesidades propias que hacen a la protección de la salud de los choferes en todos sus aspectos (físicos, mentales y espirituales), lo cual procuraré concluir fundadamente por medio de este trabajo.

### **3.- Marco teórico.**

Partiendo de una concepción tridimensional del mundo jurídico, respetuosa del orden de jerarquías, trataremos en este apartado de analizar superficialmente los distintos cuerpos normativos referentes al tema, con el fin de determinar el régimen legal aplicable al fenómeno social estudiado y de definir aquellos elementos que se presenten como estructurales en relación a éste.

Como adelantáramos, coexisten en relación a la regulación de la duración de jornada y descansos de los sujetos ocupados en la actividad de conducción de cargas de larga distancia, por carretera, normas internacionales, nacionales y específicas del sector, que si bien en principio no resultan excluyentes entre sí, se presentan en plano de la realidad como antagónicos e incompatibles.

De este modo la ley No. 20744 define a la Jornada de Trabajo como aquella consistente en todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador, y siempre que no pueda disponer de su actividad en beneficio propio<sup>2</sup>.

La definición aportada resulta asimilable a la de duración del trabajo, en tanto abarca fenómenos variados tales como la prestación efectiva de servicios por parte del trabajador (jornada de trabajo propiamente dicha) como aquellos descansos remunerados a los que tiene derecho, que se presentan como correlato de la primera y que resultan de aplicación forzosa.

Por su parte, la ley 11544 de Jornada de Trabajo, la delimita en su artículo primero en un máximo de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales estableciendo una serie de excepciones y facultando al poder ejecutivo a habilitar en casos específicamente determinados, otras de carácter permanente o temporal y dentro de las que como analizaremos, no encuadra el supuesto de transporte de larga distancia de cargas por carretera.



Por su parte el convenio colectivo 40/89 que efectivamente rige la actividad, establece la duración máxima de la jornada por defecto a través de la obligatoriedad de respetar un descanso diario de doce horas.

De este modo puede observarse, a simple vista, la existencia de contradicción entre normas de jerarquía diversa, y la falta de declaración expresa que la habilite.

Debe considerarse además que, la existencia de limitaciones a la duración de la jornada, responde históricamente y desde una perspectiva protectora de los trabajadores a causas<sup>3</sup> de índole clínico - biológico<sup>4</sup> y también social<sup>5</sup>.

En el primer grupo y teniendo en cuenta las particularidades de la actividad analizada, consideraremos:

Alteraciones fisiológicas: entendidas como toda aflicción que disminuya las funciones biológicas de un individuo.

Patologías de la salud generadas a largo plazo: consistentes en toda deficiencia, discapacidad o minusvalía de la salud y estructura orgánica de la persona.

Y en particular alteraciones del sistema circadiano encargado de controlar *los patrones hormonales, metabólicos y de sueño en el organismo humano*<sup>6</sup>.

En relación al segundo grupo, consideraremos al hacer alusión a este, la afectación de las relaciones socio – familiares de los trabajadores, que se originan por tratarse de una modalidad de trabajo a demanda y sin horario fijo (trabajo a turnos), y que impiden el desarrollo normal y/o regular de actividades varias (vg. Suscripción a un gimnasio para ejercicio físico regular; mantenimiento de una relación amorosa o familiar; sustento de amistades; actos culturales; diligencias tal como el pago de impuestos u otras gestiones administrativas).

De este modo, esta tesis propone un replanteo del régimen previsto por el convenio colectivo de trabajo que rige la actividad analizada, que parte de considerar las normas en general como en marcadas dentro de un ordenamiento que exige no sólo el

respeto a las jerarquías normativas establecido, sino también la representación fiel de los fenómenos que pretenden describir y de los valores dialógicos que le son y han sido fundamento.

#### **4.- Introducción.**

El área de estudio de esta tesis pertenece a la rama del Derecho Privado, en particular del Derecho Laboral, dentro del cual analizaremos la jornada laboral.

Pretendemos aquí analizar el régimen de jornada y descansos del chofer de larga distancia, puesto que consideramos que su regulación adecuada nos permitirá eludir responsabilidades internacionales por incumplimiento de tratados y disminuir la ocurrencia de accidentes de tránsito en nuestro país.

El problema planteado consiste en determinar si el régimen vigente en la materia en Argentina es legítimo, legal y adecuado para asegurar a los choferes de larga distancia, descansos que permitan una reparación integral de su salud y evitar de ese modo el acaecimiento de accidentes de tránsito.

En base a ello planteamos como hipótesis que el régimen de jornada y descansos para choferes de larga distancia vigente en nuestro país impide a estos conductores una recuperación plena de su salud y propicia la consecución de accidentes de tránsito.

A fin de corroborar la confirmación o no esa afirmación de la que partimos, iremos fijando otras hipótesis secundarias.

De este modo afirmaremos que la limitación de la Jornada de trabajo es uno de los temas más importantes y básicos en materia laboral, que existen en Argentina tratados internacionales vigentes en la materia que deben respetarse y que el régimen establecido en la convención colectiva del sector, desnaturaliza los principios que son fundamento de su regulación, cuestión que genera una necesidad de adecuación de éste a preceptos contemplados en normas superiores.

Del mismo modo, afirmaremos que la falta de descanso efectiva de los choferes de larga distancia es perjudicial para su salud y es susceptible de perjudicar a terceros, propiciando el acaecimiento de accidentes de tránsito y que se requiere la adecuación del régimen vigente a los principios establecidos en normas internacionales en la

materia y la implementación de nuevas tecnologías que permitan un mejor control de su cumplimiento.

Tenemos como objetivos en este trabajo conocer el régimen de jornada de trabajo en sus marcos generales, y en el previsto para choferes de larga distancia en particular, y descubrir si existe contradicción normativa entre ambos.

También nos proponemos generar planteos que den lugar a nuevos modos de regulación de la materia y de mecanismos de control de su cumplimiento, superiores de los vigentes.

A estos fines Repasaremos históricamente los hechos que dieron lugar a la regulación de la Jornada, estableciendo sus fundamentos legitimantes, conceptualizaremos la jornada laboral y descansos estableciendo sus alcances, analizaremos la legislación dispuesta por los convenios internacionales, leyes nacionales y convenios colectivos que rijan.

También analizaremos el impacto de la actividad en la salud del trabajador y en el tránsito por carretera y el agravamiento de dicho impacto por laborar más allá del límite de la jornada general de trabajo, y revisaremos el derecho comparado a fin de descubrir si existen herramientas que permitan regular el descanso de los trabajadores de la rama de modo más eficiente.

Todo ello a través de la utilización bibliografía especializada, entre los que corresponde nombrar a los doctores Mario Ackerman, Julio Armando Grisolia y María del Carmen Piña; jurisprudencia relevante; derecho comparado como las convenciones y conferencias de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Código de Trabajo chileno y resoluciones de la Unión Europea; Bibliografía extranjera entre cuyos autores es dable mencionara a F. Javier Pinilla García y Ricardo Rodríguez Contreras; Artículos periodísticos publicados por la OIT y Páginas Web de organismos públicos y privados, tales como el ministerio de fomento español, la Dirección del Trabajo del

Gobierno de Chile, la OIT, la Federación Regional De Organizaciones Empresariales de Transporte De Murcia (FROET) y la Confederación Regional De Organizaciones Empresariales De Murcia (Croem).

## Capítulo I

# REVOLUCIÓN INDUSTRIAL Y EL ORIGEN DEL DERECHO DEL TRABAJO: LA JORNADA LABORAL

**SUMARIO: 1.- Introducción. 2.- La Revolución Industrial. 2.1.- Sus orígenes. 2.2- El problema social. 3.- Conclusiones.**

## **1.- Introducción**

En este capítulo estudiaremos los hechos históricos que dieron lugar a la regulación de la Jornada de trabajo, ya que es uno de los objetivos de esta tesis demostrar que existen fundamentos que legitiman su reglamentación y que la limitación de la Jornada Laboral es uno de los temas más importantes y básicos en materia laboral.

Consideramos que su lectura debe hacerse en todo momento con plena conciencia y conocimiento de cuáles son las causas que han dado origen a la existencia del derecho laboral en sí mismo y a la regulación de la Jornada Laboral en particular.

A fin de que el lector comprenda de forma acabada los hechos que justifican esta intervención del Estado, en asuntos que desde un punto de vista liberal, podrían reservarse exclusivamente al acuerdo de partes, se utilizaron bibliografías con contenidos históricos, que exhiben el contexto socioeconómico de la época anterior a la regulación de la Jornada y los efectos que tuvo en ese momento la aplicación de criterios de no intervención, siendo nuestra fuente principal de consulta, el libro de Eric Hobsbawm "La era de la revolución: 1789-1848."<sup>7</sup>.

Trataremos entonces, a través de la utilización del método histórico lógico, de establecer la importancia de la existencia de una jornada laboral limitada y previamente establecida, por las graves consecuencias que implicó su no regulación, en la salud y la vida de los trabajadores.

Todo esto será útil para el análisis de los próximos capítulos, en los que nos enfrentaremos a la valoración del régimen vigente en Argentina, el cual, adelantamos, no contempla la estipulación de un horario que deba establecerse previamente, ni siquiera una jornada determinada de trabajo para el camionero de larga distancia. También será de utilidad este análisis a la hora de proponer una regulación alternativa para esta materia.

## **2.- La Revolución Industrial**

### **2.1.- Sus orígenes**

El derecho del trabajo y el trabajo en sí mismo, del modo en que hoy los conocemos, deben su existencia a la Revolución Industrial que comenzara a gestarse en Inglaterra a fines del siglo XVIII.

Conforme enseña Hobsbawm la prehistoria de la revolución industrial en Europa puede remontarse, según el gusto del historiador, al año 1000 pese a que un proceso de aceleración claro de las nuevas tecnologías de producción sólo puede observarse recién a partir de mediados del Siglo XVIII<sup>8</sup>.

Sin embargo coincidimos con el autor en que es la década de 1780-1790 en la que los aumentos de la producción y los cambios en la conformación de la sociedad son tan intensos que resultan representativos del cambio por venir y cuyos avances tecnológicos, son los que permiten la aparición de un nuevo modo de producción: la producción mecanizada y en masa.

Ubicamos entonces como prehistoria de la revolución industrial, al período comprendido entre las décadas de 1780 y 1840, fecha esta última en la que se generaliza el uso de los ferrocarriles con máquinas a vapor y la industria pesada que sería su basamento.

A comienzos del período, las ideas y las formas de la antigua economía campesina no habían desaparecido. La tierra se encontraba monopolizada en pocas manos y los arrendamientos rurales eran numerosos.

Sin embargo los cambios que se estaban gestando hicieron de la población agrícola la fuente del personal que requería esta nueva economía preindustrial.



Como consecuencia de ello, las ciudades y pueblos no agrícolas de Inglaterra vieron aumentada cuantiosamente su población, lo que sería fundamental para que la revolución tuviera lugar y que paradójicamente terminó por estimular a la agricultura.

En el período de referencia el crecimiento económico era consecuencia directa de las relaciones de oferta y de demanda del sector privado: comprar en el mercado más barato para vender en el más caro era el principio rector del momento<sup>9</sup>.

En este contexto, y para que la revolución se concretara fue necesaria la existencia de una rama que, previo a toda incursión en avances tecnológicos, ofreciera compensaciones extraordinarias y la de un mercado internacional ampliamente monopolizado por la producción de una nación donde colocar el excedente de producción al que se daría lugar<sup>10</sup>.

Para su suerte, Inglaterra contaba con ambos extremos. La industria británica de la época era principalmente algodonera, y además gracias a su expansión colonial y a las agresivas políticas que siempre han caracterizado a su Estado, se encontraba en perfectas condiciones de dominar el mercado mundial.

La nación anglosajona, compraba algodón bruto barato en las plantaciones de las Indias Occidentales, el cual era producido por esclavos, y luego le vendía a algodón elaborado a esos mismos plantadores de América y de África.

Esta situación, claramente beneficiosa, tuvo como consecuencia la obtención de ganancias extraordinarias para los empresarios británicos, lo cual los estimuló a incursionar en la generación de avances tecnológicos, poco costosos, que les permitieran llegar antes que otros al mercado.

En este período intermedio, el modo de producción común era a través del sistema doméstico<sup>11</sup>.

Conforme a este sistema, los obreros debían realizar con el material bruto aportado por los mercaderes, sólo una parte de su manufactura. Esta tarea era realizada,

no en un taller artesanal sino en los hogares de los trabajadores, quienes laboraban con sus propias herramientas. Una vez terminada la tarea encomendada, debían devolver el producto modificado a quienes se lo habían encargado.

El algodón fue entonces la primera industria revolucionada. Empleaba mucha gente y generaba ganancias gigantescas al punto que su peso en el comercio exterior británico era tan decisivo que dominó los movimientos de la economía total del país<sup>12</sup>.

La mecanización de las tareas de manufactura, el uso de mano de obra barata (salarios bajos, empleo de mujeres y niños, jornada de trabajo de hasta dieciséis horas etc.) y el bajo costo de construcción de las fábricas de la época, permitieron un gran aumento de la producción.

Además en los últimos años de siglo XVII, el costo de la materia prima, había disminuido gracias a la difusión del cultivo de algodón en Estados Unidos de Norteamérica y la inflación reinante en el período, incrementaba el margen de ganancias al aumentar el precio de venta de los productos terminados.

Sin embargo después de 1815 el margen de ganancias comenzó a disminuir. El mercado se encontraba en un proceso de deflación. El aumento de la oferta del producto final, generado por estas mismas condiciones ventajosas, conllevó a una natural baja de su precio, generándose un período de deflacionista generalizado, que se enfrentaba a costos de producción que aumentaban.

Para la década de 1830-1840 esta situación se vio reflejada en una acentuada reducción del crecimiento y consecuente disminución de la renta nacional del país.

A fin de reducir el retroceso de las ganancias, se debían reducir los costos. Esto llevó a reemplazar la mano de obra especializada, por mano de obra barata, y a disminuir drásticamente los sueldos, al punto que muchos trabajadores murieron de hambre, lo que lógicamente es perjudicial para una economía que necesita mano de obra para funcionar, es decir industrializada y de producción masiva.

Esta situación obligó a los empresarios a buscar una alternativa diferente que les permitiese disminuir el costo de la mano de obra sin que ello resultase en la aniquilación de ésta, y decidieron atacar al sector rural. Bajo la creencia de que los alimentos eran caros como consecuencia de la voluntad del sector agrario, decidieron derogar las leyes proteccionistas en materia agrícola a fin de lograr una disminución del costo alimenticio de la población obrera.

Sin embargo, el costo de vida no disminuyó significativamente y es así que la industria se vio obligada a mecanizarse a fin de aumentar su producción y sus ventas, disminuyendo el número de obreros y aumentando de este modo su margen de ganancias.

## **2.2.- El Problema social:**

Este estado de miseria y descontento, dio lugar a levantamientos por parte de la población durante 1848 en el continente europeo.

En los primeros tiempos, los trabajadores que apenas ganaban lo suficiente como para subsistir, con apoyo de pequeños patronos y granjeros, destruyeron las máquinas a las que consideraban la razón de la pérdida de trabajo de los artesanos.

Más adelante, se hizo latente que el origen de los males provenía del antagonismo de clases, de los abusos ejercidos por esta nueva burguesía, que detentaba el poder económico, sobre el proletariado que sólo podía unirse para acotar la brecha de desigualdad real existente y no por la mecanización de la producción lo que dio lugar a un nuevo movimiento obrero, que reconocía esta realidad, y se proponía modificarla.

Frente a estas acciones de protesta se resolvió prohibir a las asociaciones obreras ahora clandestinas y severamente perseguidas y reprimidas.

A título de ejemplo podemos nombrar la ley Le Chapelier de 1791, abolida recién en 1864, en la que se prohibieron las corporaciones y asociaciones o la prohibición del 22 de junio de 1849 en la que se prohibían los clubes.

En paralelo surgen nuevas corrientes de pensamiento<sup>13</sup> que hacen eco del sufrimiento de esta clase social tales como la doctrina social de la Iglesia y el socialismo utópico, el reformista y el científico los que impulsaron la conformación de partidos políticos de carácter exclusivamente obreros.

En los orígenes de la industrialización, se fue paulatinamente sometiendo a los trabajadores a condiciones esclavizantes de trabajo, mediante la generalización del trabajo infantil y de mujeres y en condiciones insalubres y principalmente mediante el pago de salarios ínfimos que los obligasen a trabajar Jornadas laborales prolongadas para alcanzar ingresos que les permitieran meramente subsistir<sup>14</sup>.

Esta situación dio lugar en un primer momento, a la asociación de los obreros de una misma fábrica y más adelante a los de una misma actividad, a fin de limitar los abusos que los afectaban directamente, mediante la huelga, y limitándose a reivindicaciones meramente económicas<sup>15</sup>.

Más adelante, comienza a destacar la solidaridad entre ellos, lo que da lugar a sociedades de ayuda mutua, y asistencia a familiares de obreros fallecidos.

Finalmente aparecen las federaciones internacionales de trabajadores, siendo la primera, la asociación obrera internacional reunida en Londres en 1862, inspirada por las ideas marxistas del socialismo científico.

Los movimientos obreros del siglo XIX lograron imponer limitaciones en materia de trabajo de mujeres y niños (reducción de la jornada laboral, prohibición del trabajo de menores de 9 años en fábricas de algodón, prohibición del trabajo en minas y obligatoriedad de su escolarización), el reconocimiento de su derecho de asociación obrera y finalmente de normas de control de seguridad, alimentación, seguridad social y

condiciones de trabajo más dignas, pero no será sino hasta 1919 en que se reconocerá el derecho a la jornada de ocho horas diarias.

### **3.- Conclusiones:**

A lo largo de este capítulo, vimos como los cambios acaecidos a partir de la década de 1780 dieron lugar al proceso que llamamos Revolución Industrial.

Asimismo observamos cómo, en su transcurso, la revolución fue cambiando los modos y relaciones de producción, mediante la incorporación en un primer momento de la figura del sistema doméstico y su posterior evolución hacia el régimen de trabajo asalariado y ampliamente mecanizado.

Además advertimos que las distintas crisis económicas que redujeron los márgenes de ganancias de los patronos, dieron lugar a la toma de medidas por su parte destinadas a reducir sus costos y que éstas, avaladas por el liberalismo, consistieron principalmente en la generalización del trabajo infantil y de mujeres y en condiciones insalubres, en la reducción de los salarios y consecuente aumento de la jornada laboral.

Fueron estas condiciones de abuso y dominación las que dieron lugar a los levantamientos por parte de la población, a la aparición de asociaciones obreras y a las nuevas corrientes de pensamiento que perseguían su limitación y que lograron imponer algunas condiciones de trabajo más dignas a lo largo de estos siglos.

Afirmamos en consecuencia que la regulación de la jornada surgió precisamente como modo de eliminación y limitación de esas condiciones esclavizantes de trabajo, mediante las que se sometió a la población obrera a condiciones de vida miserables y que resultó en la muerte de muchos ellos, a lo largo de los siglos XVIII y XIX.

Son estos hechos los que fundamentan la intromisión estatal y no deben perderse de vista al momento de regular en la materia, ni aún ante la existencia de compensación económica.

## **Capítulo II**

# **LA NORMATIVA EN MATERIA LABORAL A** **NIVEL** **INTERNACIONAL**

**SUMARIO:** 1.- Introducción. 2.- Los orígenes de la OIT. 3.-  
Los  
convenios 1 y 30. 4.- Conclusiones.

## **1.- Introducción**

En la primera parte de parte de este capítulo retomaremos el desarrollo histórico, en el punto alcanzado en el capítulo anterior.

De este modo, estudiaremos los orígenes de Organización Internacional del Trabajo (OIT), y los principios en base a los que fue creada y que rigen su actividad aún hoy.

El método utilizado en esta parte, es nuevamente el histórico lógico, y nuestra principal fuente la constituyen el Tratado de Versalles de 1919, y libros y guías digitales, con contenido principalmente histórico, publicados por la propia OIT a través de su biblioteca y a los que iremos haciendo referencia oportunamente.

Este desarrollo, nos permitirá coronar la comprobación de cuáles son los objetivos que debe perseguir la legislación sobre jornada a fin de no resultar huérfana de los fundamentos que la legitiman.

Todo ello, será fundamental para cuestionar la legislación vigente y proponer en su caso alternativas que se adecuen mejor a la realidad analizada en esta tesis, fieles a las metas a que hiciéramos referencia.

En la segunda parte de este capítulo desarrollaremos la regulación prevista en dos convenios que han sido ratificados por la República Argentina con la OIT.

La identificación de los compromisos internacionales asumidos por nuestro país en la materia, resulta esencial a fin de definir la legalidad de nuestra legislación interna en los términos del artículo 75 Inc. 22<sup>16</sup> de la Constitución Nacional.

Se comprobará de este modo, a través de la descripción y análisis de las normas aquí propuestas, que existen en Argentina tratados internacionales vigentes en la materia, y que fijan las pautas mínimas que se deben respetar al tiempo de establecer una regulación de la jornada y descansos de los conductores de carga por carretera, de larga distancia .

## **2.- Orígenes de la OIT.**

El 28 de junio de 1919 en Versalles, se firmó el tratado de Paz que daría fin a la primera guerra mundial. En su 13ra. parte, este tratado se dedicó a regular las condiciones del Trabajo, planteando a la justicia social como engranaje indispensable para el logro de la paz universal<sup>17</sup>.

Se consideró que el grado de injusticia, miseria y privaciones existente en relación a las condiciones de trabajo de un gran número de personas, debía morigerarse, puesto que podía llevar a que se produzca un descontento tal que se pusiera en peligro la paz y la armonía del mundo. Se procuró además, para ello, conseguir cooperación a nivel internacional como un medio para lograr igualdad en las condiciones de trabajo en los distintos países competidores en los mercados.

Por esta razón entendieron que era indispensable y urgente una mejora de las condiciones laborales mediante el dictado de normas en materia de prevención del desempleo, garantía de un salario mínimo vital, enfermedades y accidentes laborales, formación profesional y técnica, trabajo de niños y mujeres, jubilaciones, reconocimiento del principio de la libertad sindical, y fundamentalmente la regulación de la jornada máxima de trabajo diaria y semanal.

De este modo, en su artículo 387, se estableció que fuera creada una organización permanente que promoviera los objetivos señalados, se creó entonces la Oficina Internacional del Trabajo como parte de la Liga de las Naciones, y hoy día conocida como Organización Internacional del Trabajo (OIT<sup>18</sup>) dependiente de Naciones Unidas.

Esta Oficina fue la primera conformada por representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en sus órganos ejecutivos. Dentro de sus funciones<sup>19</sup> se incluyó la compilación y distribución de las diferentes reglamentaciones sobre el trabajo y condiciones de vida de los trabajadores a nivel internacional, el análisis de temas



propuestos para la celebración de convenios internacionales y la realización de encuestas especiales.

En la II sección de la 13ra. parte del Tratado, se establecieron una serie de principios generales que las partes contratantes se comprometían a respetar.

De este modo se reconoció expresamente que la importancia internacional del bienestar físico, moral e intelectual, de los asalariados industriales y de que el trabajo no debe ser considerado sólo como un artículo de comercio. Asimismo se reconocieron como principios el respeto por el derecho de asociación tanto de trabajadores como empleadores, la necesidad de que el salario resulte al menos suficiente para el mantenimiento de un nivel de vida razonable para los trabajadores en tiempo y espacio en el que desempeñen su actividad, la adopción de una jornada de ocho horas diarias, o cuarenta y ocho semanales como límite máximo, y de un descanso semanal de al menos veinticuatro horas, preferentemente el día domingo.

En cuanto a mujeres y niños, se propugnó la abolición del trabajo infantil y la imposición de limitaciones en el trabajo de adolescentes, a fin de permitir la continuación de su educación y asegurar su desarrollo físico y también los principios de igual remuneración por igual tarea, a fin de terminar con las discriminaciones de tipo sexual y de trato económico equitativo a todos los obreros que residan legalmente en un país, y la necesidad de prever en cada uno de ellos, un sistema de inspección que garantice el cumplimiento de toda normativa protectora de los trabajadores, en los cuales se impuso la participación de mujeres.

La primera reunión de la Conferencia del Trabajo<sup>20</sup> fue prevista en el Tratado para el mes de octubre de 1919, estableciéndose en su anexo el lugar de celebración y su orden del día.

De este modo, celebrada en la ciudad de Washington, dio lugar a la firma de seis tratados, que se referían a las horas de trabajo en la industria, desempleo, protección de

la maternidad, trabajo nocturno e insalubre de mujeres, niños y adolescentes y a la extensión y aplicación de las conferencias técnicas de Berna en 1906 que trataban sobre la prohibición del trabajo nocturno de mujeres y la prohibición del uso de fósforo blanco en la fabricación de cerillas<sup>21</sup>.

En 1920, la OIT estableció su sede en Ginebra y en 1925 se creó el Comité de Expertos que supervisa la aplicación de las normas de la OIT.

En 1944 en Filadelfia y en el marco de la segunda guerra mundial, se aprobó la Declaración de Filadelfia, que establece propósitos y objetivos basales de la OIT, que se mantiene en la actualidad. En 1946, la OIT pasó a formar parte de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

Para la década de 1970 el número de países miembros se duplicó y la Organización asumió carácter universal.

Las relaciones internacionales entre la Argentina y la OIT comienzan en 1932 con la fundación de la Oficina Nacional de Correspondencia de la OIT en Buenos Aires que, a partir de 1969 se transformó en la Oficina de Área de la OIT.

### **3.- Los Convenios 1 y 30.**

Como vimos, la necesidad de limitar la duración de la jornada laboral mediante la restricción de los excesos y de garantizar descansos adecuados para la recuperación física, psicológica y espiritual de los trabajadores, a fin de proteger su seguridad y salud, ha sido desde el origen mismo de la Organización uno de sus objetivos más importantes<sup>22</sup>.

Esto ha dado lugar a la celebración de múltiples convenios Internacionales referidos al tema de los cuales se encuentran vigentes en nuestro país los convenios Nro. 1 de 1919<sup>23</sup> sobre las horas de trabajo en la industria, Nro. 30<sup>24</sup> de 1930 sobre las horas de trabajo en el comercio y oficinas<sup>25</sup>.

Ambos<sup>26</sup> convenios establecen como principio, para sus respectivos ámbitos de aplicación, que la duración máxima permitida para la jornada laboral será de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, entendiéndose por tal<sup>27</sup> el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador y no formando parte de ella los descansos, durante los que no se esté a la disposición de éste.

El Tratado de Versalles, en su redacción, utilizaba la conjunción “o”, lo que implicaba que podía optarse por respetar uno u otro de los límites propuestos.

Los efectos de la elección no eran menores, dado que la práctica frecuente en muchas actividades que no permitían interrupción, era la de trabajar los siete días de la semana<sup>28</sup>. En este contexto si se optaba exclusivamente por el límite de las ocho horas diarias, los trabajadores se desempeñarían durante una jornada laboral semanal de cincuenta y seis horas semanales, en lugar de las cuarenta y ocho previstas como límite alternativo.

A fin de asegurar el goce de un día de descanso semanal, los convenios, optan por utilizar la conjunción copulativa “y”, combinando los dos límites, diario y hebdomadario<sup>29</sup>, quedando de este modo reducida la jornada máxima semanal a cuarenta y ocho horas a razón de ocho horas por día durante seis días de trabajo, y permitiendo excesos sobre el límite diario, para el caso de jornadas de distribución variable, en que se compensen las horas trabajadas en exceso con jornadas más cortas.

Estos convenios si bien comparten una gran cantidad de preceptos, presentan profundas diferencias entre sí, que responden tanto al contexto histórico en que fueron dictados (1919 el número 1 y 1930 el número 30), como a la naturaleza diversa de las actividades que regulan, y las que se manifiestan principalmente en materia de excepciones y exclusiones.

Dada la limitación a actividades industriales del ámbito de aplicación del Convenio de 1919, se decidió extender sus disposiciones al resto de los trabajadores

asalariados, “de manera que también tuvieran garantías de protección internacionales que les pusieran en pie de igualdad con los trabajadores del sector industrial”.<sup>30</sup>

De este modo y como adelantáramos, mediante el convenio de 1930, se regula la jornada del personal de los establecimientos públicos o privados de carácter comercial y de oficinas. Al respecto, su artículo 1ro. dispone que se aplicará a establecimientos comerciales y a aquellos cuyo personal efectúe esencialmente trabajos de oficina, oficinas de correos, telégrafos y teléfonos, servicios comerciales de todos los demás establecimientos y también a establecimientos considerados por la autoridad competente de cada país como no industriales, pese a que revistan un carácter a la vez comercial e industrial.

Tal como enseña Julio A. Grisolia, “existe una diferencia conceptual entre exclusión y excepción”.<sup>31</sup> Mientras que las exclusiones descartan la posibilidad de aplicación de los convenios a toda una actividad determinada, las excepciones implican una sustracción del régimen general establecido, de ciertas categorías comprendidas en cada excepción.

Conforme a la conceptualización precedente, quedan excluidas de la aplicación del Convenio Nro. 1 aquellas empresas industriales donde sólo estén empleados los miembros de una misma familia, los establecimientos comerciales, de oficina, agrícolas, de transporte por mar o vía de agua interior<sup>32</sup>.

Del Convenio Nro. 30 quedan excluidos aquellos establecimientos que revistiendo al mismo tiempo carácter de comerciales e industriales, hayan sido considerados por la autoridad del país que corresponda, como industriales y los agrícolas<sup>33</sup>.

Asimismo, quedan excluidas las clínicas de salud, nosocomios, hospitales; lugares públicos de diversión, de alojamiento, gastronómicos y análogos, excepto el caso en que integren a su vez, otras entidades que sí estén comprendidas por el

convenio, todo ello en virtud del inciso 2 de la convención, que expresamente dispone:

“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.”

Al respecto en el Informe III Parte 1B de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, dictado a razón del 93º Conferencia Internacional del Trabajo durante el año 2005, se dijo en su punto 10 que “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”.

Como dijimos, el convenio 30 habilita a la autoridad competente de cada país a exceptuar de la aplicación del Convenio, a los establecimientos en los que estén empleados solamente miembros de la familia del empleador;

Se denota aquí una diferencia con el convenio de 1919, en tanto este último deja fuera por sí mismo a aquellas dependencias en las que sólo estén empleados miembros de una familia<sup>34</sup> en lugar de, como lo hace el de 1930, dejar la posibilidad de su exclusión librada al arbitrio del país contratante.

Asimismo, la autoridad local queda autorizada a exceptuar a oficinas públicas en las que sus agentes actúen como órgano del poder público<sup>35</sup>, a personas que ejercen cargos de dirección o de confianza<sup>36</sup> y a viajantes y representantes<sup>37</sup> que trabajen fuera del establecimiento.

Este mismo precepto en relación a los puestos de inspección, dirección y confianza, se encuentra exceptuado en forma directa por el convenio número 1.

Cuando se pretenda aplicar una distribución desigual de la jornada en la semana, puede exceptuarse el límite diario, de conformidad a ciertas pautas que las convenciones disponen.

En el marco del convenio Nro. 1 se establecen como requisitos habilitantes para exceder el límite de ocho horas, que la duración del trabajo de uno o varios días de la semana sea inferior a ocho horas, que exista una autorización expresa para hacerlo que emane de autoridad competente o de un Convenio Colectivo, y que no se adicione más de una hora diaria;

El convenio Nro. 30<sup>38</sup>, en cambio, no requiere autorización alguna para su distribución, limitándose a exigir que el trabajo de cada día no exceda de diez horas.

En relación al trabajo por equipos, que son aquellos en los que se requiere una prestación continua del servicio de los operarios, la que puede devenir tanto de la naturaleza misma de la actividad que desarrolla la empresa, basada en cuestiones técnicas, o de cuestiones vinculadas al modo de organización de la empresa, en relación a su rentabilidad, el convenio 1, establece formas de determinación de la jornada que difieren considerablemente del régimen general.

De este modo en su artículo 2 Inc. c, regula el supuesto de trabajo por equipos basado en criterios de rendimiento económico, permitiendo en este caso sobrepasar los límites diario y semanal 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.

En su artículo 4, se regula el trabajo por equipos basado en exigencias técnicas propias de la naturaleza de la actividad que se desarrolla, habilitando un promedio menor o igual a cincuenta y seis horas por semana, en los trabajos cuyo funcionamiento continuo, deba ser asegurado por equipos sucesivos.

En este último supuesto, el promedio es semanal y no cada tres semanas, quedando determinada una jornada de ocho horas por día en siete días<sup>39</sup>, que es el resultado lógico e ineludible de la realidad que se regula. La actividad, habilitante de la excepción, no puede ser interrumpida, lo que elimina de la ecuación la contemplación del descanso semanal previsto por el convenio al establecer la jornada máxima normal, aunque dejando a resguardo las vacaciones compensatorias que las leyes nacionales puedan otorgar al trabajador.

El convenio Nro. 30 no cuenta con normas análogas en relación al trabajo por equipos.

Ambos convenios prevén la posibilidad de que en **casos excepcionales** en que se consideren **inaplicables**<sup>40</sup> los límites generales de jornada se pueda fijar el límite diario con base en un período de tiempo mayor siempre que el promedio de horas trabajadas calculada para el número de semanas determinado, no exceda de cuarenta y ocho horas por semana.

El convenio que regula la actividad industrial exige que el número de semanas sea fijado mediante estipulaciones establecidas en convenios colectivos de trabajo, a los que el gobierno otorgue fuerza de reglamento.

El convenio Nro. 30 no exige su contención en convenios de organizaciones patronales y obreras, sino simplemente la existencia de reglamentos por parte de la autoridad pública que autoricen este modo especial de distribución de las horas de trabajo con consulta previa a dichas organizaciones<sup>41</sup>, y agrega como requisito, que en ningún caso las horas diarias de trabajo excedan de diez<sup>42</sup>.

Se encarga a la autoridad pública<sup>43</sup> la determinación por vía reglamentaria de las excepciones permanentes que puedan concederse para los trabajos preparatorios o complementarios que deben ejecutarse necesariamente fuera del límite asignado al

trabajo general del establecimiento, o para ciertas clases de personas cuyo trabajo sea especialmente intermitente a causa de la naturaleza del mismo.

El Convenio 30 propone como ejemplos la actividad de conserjes y las personas empleadas en trabajos de vigilancia y conservación de locales y depósitos;

Este último convenio en su artículo 7 Inc. "c" podrá del mismo modo establecer excepciones permanentes 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 3 y 4.

También deberá regular las excepciones temporales que puedan admitirse para permitir que las empresas hagan frente a aumentos extraordinarios de trabajo.

Esta excepción debe interpretarse en el sentido que le otorga el convenio Nro. 30 que exige como criterio, que no se pueda por las circunstancias del caso, exigir al empleador la aplicación de una medida diferente.

También en caso de accidente o grave peligro de accidente, cuando deban efectuarse trabajos urgentes en las máquinas o en las instalaciones, o en caso de fuerza mayor; pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal de la empresa<sup>44</sup>.

En el convenio del comercio y oficinas, también se prevé la regulación de excepciones por la autoridad del país, para prevenir la pérdida de materias perecederas o evitar que se comprometa el resultado técnico del trabajo; y para permitir trabajos especiales tales como inventarios y balances, vencimientos, liquidaciones y cierres de cuentas<sup>45</sup>.

El artículo 6 Inc. 2 del Convenio 1 y el Artículo 7 Inc. 3 y 4 del Convenio 30, disponen de manera similar que los reglamentos deberán dictarse previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, que la tasa del salario de horas extraordinarias debe aumentarse, por lo menos, en un 25 por ciento con relación al



salario normal, y que dichos reglamentos deberán determinar el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser autorizadas, tanto por día como por año, salvo para el supuesto de emergencia, ya que la extensión en este supuesto la aporta el restablecimiento de la normalidad en sí mismo.

Ambas normativas<sup>46</sup> pueden suspenderse, por orden del gobierno de los países firmantes, en caso de guerra o de acontecimientos que pongan en peligro la seguridad nacional.

Para facilitar la aplicación de las disposiciones de los Convenios, se exige en el convenio de 1930 que se tomen las medidas necesarias para garantizar una inspección adecuada de las disposiciones en él previstas. En ambos convenios se exige<sup>47</sup> a los empleadores que den a conocer, por medio de carteles colocados en sitios visibles de su establecimiento u otro lugar conveniente, o en cualquier otra forma aprobada por la autoridad competente, las horas en que comience y termine la jornada de trabajo, y si el trabajo se realiza por equipos, las horas en que comienza y termina el trabajo de cada equipo.

Mediante esta exigencia queda notificada la jornada, y no podrá modificarse luego, sino en el modo y con el aviso aprobados por el gobierno local;

También debe el empleador dar a conocer, en la misma forma, los descansos concedidos durante la jornada de trabajo que no se consideren comprendidos en las horas de trabajo e inscribir en un registro, habilitado al efecto en cada país, todas las horas extraordinarias efectuadas y el importe de su remuneración si se trata de actividades regidas por el convenio Nro. 30.

Ambas disposiciones establecen la ilegalidad de emplear a una persona fuera de las horas fijadas en el horario publicado o durante los descansos que no se consideran comprendidos en la jornada.

En otro orden de ideas, el convenio del comercio y oficinas prevé para ciertos supuestos un sistema de recupero de horas perdidas a causa de festividades locales, accidentes o fuerza mayor, que no dan lugar a las limitaciones generales.

En su artículo 5, aporta ejemplos de lo que debe entenderse por accidentes o fuerza mayor sugiriendo supuestos tales como averías en las instalaciones, interrupción de la fuerza motriz, del alumbrado, de la calefacción o del agua, y siniestros en general.

Asimismo establece una serie de requisitos para que resulte aplicable la normativa en materia de prolongación de la jornada de trabajo por interrupción general de este.

De esta manera establece un límite anual, de treinta días, y un límite diario en tanto prohíbe extender la jornada más allá de una hora diaria y siempre que con ello no se superen las 10 horas por día.

Dispone además, que deberán efectuarse dentro de un plazo razonable lo que es consecuencia misma de la naturaleza de las razones que justifican la aplicación de la licencia normativa.

También ordena que la autoridad competente sea notificada sobre 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.

#### **4.- Conclusiones:**

Como vimos, la existencia o no de condiciones dignas de trabajo impacta, no sólo en la vida individual de cada sujeto, sino en la sociedad toda. No por nada esta organización universal que es hoy la OIT, refiere en su primer regulación a la jornada de los trabajadores, y no es sino consecuencia del tratado de paz que dio lugar a la finalización de la primera gran guerra.

Los convenios 1 y 30 aquí desarrollados, tienen por finalidad restringir los excesos a que puedan dar lugar las relaciones individuales de trabajo garantizando la recuperación física, psicológica y espiritual de los trabajadores, su seguridad y salud, mediante la imposición de una jornada laboral máxima de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, respetuosa del goce de al menos un día de descanso semanal y aplicable a todo trabajador que se desempeñe en la industria y el comercio.

Las legislaciones locales de los países firmantes deben adecuarse a las condiciones que sobre jornada de trabajo establecen los convenios analizados, incurriendo en caso de incumplimiento en responsabilidad internacional<sup>48</sup>.

Esta obligatoriedad debe interpretarse en relación a todo aquello que mejore las condiciones de trabajo del personal ya que conforme lo expresa el Convenio Nro. 30 en su artículo 10 sus disposiciones no menoscabarán 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 él.

Asimismo las excepciones dispuestas por ellos en materia de distribución desigual de la jornada en la semana, Trabajo por equipos, intermitente, preparatorio o complementario, jornada promedio para casos excepcionales o aquellos en los que la naturaleza del trabajo, la importancia de la población o el número de personas empleadas hagan inaplicables los límites generales, así como en los supuestos en los que se habilita a fin de hacer frente a aumentos extraordinarios de trabajo y para permitir trabajos especiales o en casos de accidente o grave peligro de accidente, trabajos urgentes sobre máquinas o instalaciones, fuerza mayor o para prevenir la pérdida de materias perecederas o evitar que se comprometa el resultado técnico del trabajo, y también en relación al sistema de recupero de horas perdidas a causa de festividades locales, accidentes o fuerza mayor, deben ser consideradas Restricciones impuestas por el convenio que se suman a las ya existentes y nunca como una

excepción<sup>49</sup> 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 ellos.

## **Capítulo III**

### **LA NORMATIVA EN MATERIA LABORAL A NIVEL NACIONAL**

**SUMARIO:** 1.- Introducción 2.- Determinación. 3.- Concepto. Distribución del tiempo de trabajo. Limitaciones. 3.1.- La Jornada Normal – Diurna. 3.2 Jornada Nocturna. 3.3.- La jornada de Trabajo en lugares insalubres. 3.4.- Horas suplementarias y descansos. 4.- Conclusiones.

## **1.- Introducción**

En este capítulo analizaremos la legislación de orden interno vigente que, adelantamos, sólo puede ser regulada por las legislaturas nacionales y que se rige principalmente por las disposiciones contenidas en las leyes 20744<sup>50</sup> y 11544<sup>51</sup>.

La Ley de Contrato de Trabajo, N° 20.744 en adelante LCT, regula la jornada de trabajo en su TITULO IX “De la Duración del Trabajo y Descanso Semanal” CAPITULO I: “Jornada de Trabajo”.

La ley 11544, es conocida como “Ley de Jornada de Trabajo”, en adelante LJT, y destina todo su articulado a su regulación.

Mediante el desarrollo y análisis deductivo de estas normas pretendemos determinar las pautas generales previstas y las excepciones que a estas se permiten.

Además realizaremos un análisis comparativo de estas normas en relación a las disposiciones de los convenios celebrados con la OIT.

Todo ello nos permitirá generar un marco para la posterior valoración de la legalidad y legitimidad de los preceptos previstos para choferes de larga distancia, que tenga como base el respeto de los fines tenidos en mira por la legislación general, interna e internacional.

Con esta base podremos, en los próximos capítulos, comprobar si la labor de estos choferes constituye un caso de excepción o no, si su régimen de cumplimiento de horas suplementarias se adecua a los objetivos del sistema propuesto por el régimen general, si se respetan, en el particular, los descansos aquí previstos y también si se valoran de manera concordante las tareas desarrolladas en jornadas especiales.

## **2.- Determinación**

En el orden Nacional la LCT, establece en su artículo 196 que la extensión de la jornada es “uniforme para toda la Nación” y que ello es “con exclusión de toda

disposición provincial en contrario”, determinando además que la extensión de la jornada se rige por la ley N° 11.544 admitiéndose únicamente como excepciones las que las leyes consagren “en razón de la índole de la actividad, del carácter del empleo del trabajador y de las circunstancias permanentes o temporarias que hagan admisibles las mismas”<sup>52</sup>.

De este modo, la legislación nacional establece un claro y preciso límite en cuanto a las potestades locales de regulación de la materia. Las legislaturas provinciales no pueden regular ni modificar en modo alguno las disposiciones que se refieren a la extensión de la jornada de trabajo fijadas por la Nación.

Debemos tener en cuenta que la extensión de la jornada laboral no es sino un aspecto de los tantos que son objeto del derecho laboral de fondo, y por tanto, materia de competencia exclusiva del congreso de la Nación en virtud de las potestades expresamente delegadas por las provincias al gobierno federal<sup>53</sup>.

Podría plantearse el lector, qué ocurriría en el supuesto que alguna disposición provincial, resultara contraria a la legislación nacional, pero más favorable al trabajador, por ejemplo, fijando una jornada más acotada.

Puede preguntarse en este caso, si la norma en cuestión puede sobrevivir en contraposición a la clara disposición del articulado de la LCT que dispone la exclusión de **toda** disposición provincial en contrario, e incluso ante su inconstitucionalidad basada en la inobjetable incompetencia del órgano que la dictó o si por el contrario, el principio protectorio del derecho del trabajo, mediante la regla de la aplicación de la norma más favorable al trabajador, logra purgar los defectos genéticos de los que la norma en hipótesis padecería..

En lo que a este tema respecta, la jurisprudencia<sup>54</sup> y doctrina<sup>55</sup> han entendido que prima lo dispuesto en el artículo 196 de la LCT como resultado del orden constitucional

y legalmente establecido a través de los artículos 31 y 75 Inc. 22 de la Constitución Nacional.

Consideramos que el criterio elegido es el correcto, máxime a la luz de lo dispuesto en el artículo 198 de la LCT, el que al regular la jornada reducida, establece que ella sólo procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o Convenios Colectivos de Trabajo que se celebren.

En consecuencia, no existe legislación de fondo provincial aplicable al tema y sólo serán válidas aquellas modificaciones a la legislación nacional en materia de extensión de la jornada, que surjan de los convenios colectivos de trabajo aplicables o de los contratos individuales en particular.

### **3.- Concepto. Distribución del tiempo de trabajo. Limitaciones.**

Cuando hablamos de jornada estamos haciendo referencia al tiempo como valor. Es el lapso durante el cual un hombre pone a disposición de otro sujeto su fuerza de trabajo en beneficio de éste, y durante el cual, como consecuencia de esa cesión, no puede disfrutarlo para sí.

Lo determinante entonces no es el tiempo durante el cual efectivamente se prestan servicios, es decir el efectivo aprovechamiento por parte del empleador, sino todo aquel durante el cual el trabajador no puede disponer de él en beneficio propio.

En este sentido la LCT, en su artículo 197, define la jornada de trabajo, sosteniendo que por ella se entiende “todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio.” Y que “Integrarán la jornada de trabajo los períodos de inactividad a que obliguen la prestación contratada” excluyendo de ella solamente los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador<sup>56</sup>.



Este mismo artículo reconoce que la distribución de las horas de trabajo son facultad privativa del empleador y de conformidad con lo dispuesto en el Convenio 1 de la OIT obliga a dar a conocer “mediante anuncios colocados en lugares visibles del establecimiento para conocimiento público de los trabajadores” la diagramación de los horarios.

Esta misma obligación receipta la ley 11544 en su artículo 6°, por el cual exige la publicación de las horas en que comienza y termina el trabajo, la explicitación de si el trabajo se efectúa por equipos y la determinación de los descansos acordados durante la jornada de trabajo y que no se computan en ella.

Se regula también en el artículo 197 el descanso obligatorio diario, el cual queda fijado en un mínimo de doce horas. Este descanso, consiste en el tiempo mínimo que debe verificarse entre la finalización de una jornada y el comienzo de la próxima<sup>57</sup>.

Esta limitación tiene por objeto asegurar descanso apropiado al trabajador, a fin de evitar situaciones de fatiga que resulten nocivas para su salud, lo que resulta como vimos en los capítulos anteriores, congruente con los fines debe perseguir la legislación sobre jornada.

Como adelantáramos en los capítulo anteriores, la sujeción del trabajador a jornadas laborales demasiado extensas o que no respetan descansos mínimos, aumenta las posibilidades de ocurrencia de accidentes del trabajo, atentando no sólo contra la vida y la salud del trabajador sino también, y desde un punto de análisis economicista, afectan en modo directo su rendimiento, entorpeciendo a corto y largo plazo los procesos productivos y la economía en general.

### **3.1.- La Jornada Normal – Diurna:**

En primer lugar nos ocuparemos de definir lo que se conoce como Jornada Normal Diurna. La Ley 11544 comienza por establecer un límite máximo de duración

de la misma y establece como principio en su artículo 1ro. que, para todo trabajador empleado por cuenta ajena, la duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales.

En relación a este punto, nuestra legislación interna se aparta de las disposiciones previstas en los convenios 1 y 30 celebrados con la OIT. En el marco de lo fuera tema del capítulo anterior, en cuanto a los efectos de la elección de las conjunciones “y – o”, la legislación argentina ha sido objeto de observaciones por parte de la Comisión de Expertos de la organización, en los años 2011 y 2012 en las que se recomienda<sup>58</sup> su adaptación a la normativa convencional.

Esta disposición resulta aplicable independientemente de que se trate de explotaciones públicas o privadas, y de que existan o no fines de lucro involucrados.

En principio las disposiciones de la ley de jornada laboral no resultaban aplicables a los trabajos agropecuarios y a los del servicio doméstico, aunque a partir de las reformas introducidas por las leyes 26.727<sup>59</sup> y 26.844<sup>60</sup>, respectivamente, puede válidamente sostenerse que a ambos regímenes les resulta aplicable la jornada general. Siguen quedando excluidos aquellos sujetos que laboren dentro de establecimientos explotados solamente miembros de la familia del jefe, dueño, empresario, gerente, director o habilitado principal.

Los artículos 3ro. y 4to. de la ley de jornada de trabajo, establecen en qué supuestos no se aplicarán las normas de jornada para ciertas categorías.

La legislación vigente admite las siguientes excepciones generales:

a) En primer lugar cuando se trate de directores y gerentes<sup>61</sup>. Conforme lo dispone el Inc. a del art. 3ro. El trabajo de estos agentes queda exceptuado en virtud de la naturaleza propia de la actividad que desarrollan. Se trata de trabajadores que usualmente encarnan al mismo empleador.

b) Trabajo por equipos. Conforme el artículo 3ro. Inc. b de la ley 11544 y art. 202 de la LCT. Para este tipo de organización del trabajo se establece que la jornada diaria o semanal podrá ser mayor, siempre que el promedio de horas trabajada en un periodo de tres semanas consecutivas, no supere las 8 horas diarias o 48 horas semanales.

El trabajo por equipos implica para estas leyes una pluralidad de empleados u obreros trabajando coordinada y conjuntamente. Este tipo de organización del trabajo puede tener su fundamento en la naturaleza de la actividad desarrollada tanto en supuestos que no admiten interrupciones, como en los que la coordinación sea tal que el trabajo de unos no pueda realizarse sin la cooperación de los demás, e independientemente de que haya sido adoptado a fin de “asegurar la continuidad de la explotación, o por mera necesidad o conveniencia económica o por razones técnicas inherentes a aquélla”<sup>62</sup>.

El descanso semanal de los trabajadores que presten servicio bajo este régimen se otorga al término de cada ciclo de rotación.

Consideramos que en este tema también existe apartamiento de los límites y condiciones previstos convencionalmente, en tanto se prevé una legislación única para supuestos de distinta naturaleza e incluso se incluyen formas de trabajo no previstas como excepción en el convenio 1<sup>63</sup>.

c) En segundo lugar en caso de trabajos preparatorios o complementarios. Esta excepción de carácter permanente resulta aplicable a aquellos trabajos que son indispensables para la puesta en marcha o finalización de la actividad. Quedan establecidos como supuestos de excepción en el artículo 4to. inc. a de la ley, siempre que deban ser ejecutados necesariamente fuera de la jornada y que hayan sido fijados reglamentariamente por el Poder Ejecutivo, sea por industria, comercio, oficio o por región.

d) El tercer supuesto excepcional es el del trabajo Intermitente. También regulado en el inciso a) del art. 4, hace referencia a aquellos trabajos, que realizan ciertas categorías de personas, “cuya naturaleza obliga a permanecer en el puesto durante toda la jornada, pero s lo exigen esporádicamente la actividad del trabajador”

64.

Al igual que en el supuesto de trabajos preparatorios, se trata de una excepción de carácter permanente que debe haber sido fijada reglamentariamente por el poder ejecutivo, ello de conformidad con el artículo 4to. y con el convenio 30 de la OIT.

Como excepciones especiales se establecen las siguientes:

Se exceptuarán de la aplicación del artículo 1ro. los casos en los que haya ocurrido un accidente o que el mismo sea inminente, el supuesto de trabajo de urgencia a efectuarse en las máquinas, herramientas o instalaciones, o caso de fuerza mayor.

Esta excepción no requiere autorización administrativa previa, puesto que ella resultaría contraria a la naturaleza misma de aquello que justifica la excepción: la urgencia. En consecuencia la ley exige solamente la comunicación del hecho de inmediato a la autoridad de aplicación.

Sin embargo, por disposición del mismo artículo, sólo resultará aplicable cuando no pueda realizarse dentro de la jornada normal y su duración no podrá exceder del tiempo necesario para evitar o subsanar el accidente, urgencia o situación de fuerza mayor.

d) El cuarto supuesto se da ante exigencias excepcionales de la economía nacional (Art. 203 LCT) o por demandas extraordinarias de trabajo. Este último supuesto, contenido en el Art. 4to. Inc. b de la LJT, requiere previa autorización de la autoridad de aplicación.

Las horas que se recuperen por causas no provenientes del obrero, reglamentariamente determinadas, no podrán exceder de una hora diaria a la jornada

legal y esta recuperación no dará lugar al pago de recargo sino que será abonada como jornada normal<sup>65</sup>.

Conforme lo dispone el Art. 5° las reglamentaciones y excepciones, requieren consulta previa a las respectivas organizaciones patronales y obreras que correspondan y deben determinar el número máximo de horas suplementarias que ha de autorizarse en cada caso, no pudiendo en ningún supuesto, conforme lo dispone el decreto reglamentario de la ley de jornada, superar a tres (3) horas diarias, TREINTA (30) mensuales y DOSCIENTAS (200) anuales<sup>66</sup>.

Mediante el 2 párrafo del artículo 198 de la LCT se habilita a establecer en los Convenios Colectivos de Trabajo, métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, que tendrán en consideración las características de la actividad.

Este método de cálculo permite violar los límites diario y semanal que rigen como regla general y fijar uno diferente, mediante la figura de jornadas de trabajo concentradas, tomando por ejemplo bases mensuales, semestrales o anuales para su cálculo, encontrando como único límite el respeto por los descansos diario, semanal y anual fijados en la LCT.

### **3.2.- La Jornada Nocturna:**

En relación a lo que se define como jornada nocturna, podemos explicitar que, tanto la LCT en su artículo 200 como la Ley de Jornada Laboral en su artículo 2 establecen una regulación especial de la jornada al respecto.

Conforme las disposiciones legales vigentes, la jornada de trabajo nocturno es aquella en que la prestación de servicios se efectiviza entre las veintiuna horas de un día y las seis horas del día siguiente.

Esta jornada especial no podrá tener una duración mayor a siete horas y sólo es válida cuando no se apliquen los horarios rotativos del régimen de trabajo por equipos<sup>67</sup>.

El artículo 200 de la LCT prevé el supuesto de una jornada mixta en la que se alternen horas diurnas con nocturnas, fijando que en dicho supuesto deberá reducirse la jornada proporcionalmente “en ocho (8) minutos por cada hora nocturna trabajada” o pagarse como hora extra el tiempo de exceso, en la misma proporción.

### **3.3.- La jornada de Trabajo en lugares insalubres:**

Finalmente cabe hacer referencia a la jornada de trabajo que se presta en lugares insalubres. Legalmente se define como aquella que se realiza en lugares que la autoridad administrativa local ha declarado, mediante resolución fundada en dictámenes médicos, y de conformidad con un procedimiento previamente establecido, como insalubres en virtud de haberse constatado la existencia de factores ambientales que ponen en peligro la salud y/o la vida de los trabajadores.

La declaración previa de la autoridad administrativa fundada en dictámenes médicos de rigor científico como requisito sine qua non para la existencia de insalubridad, surge del imperativo expreso del artículo 200 de la LCT.

El mismo artículo establece que las tareas identificadas como penosas, mortificantes o riesgosas, que den lugar a jornadas reducidas de trabajo serán fijadas por ley nacional.

Conforme lo dispone el Art. 200 de la LCT, si la autoridad de aplicación constata el ejercicio de tareas en lugares de trabajo que por su naturaleza o por las formas en que debe llevarse a cabo atentan contra la salud del trabajador, es decir en condiciones de insalubridad<sup>68</sup>, debe intimar previamente al empleador a adecuar ambientalmente el lugar, dentro de un plazo razonable y calificar las tareas o condiciones ambientales como insalubres sólo en caso que el empleador incumpla<sup>69</sup>.

Para este supuesto, la jornada de trabajo se fija en un máximo de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales la cual debe ser remunerada como jornada

normal, estableciendo el decreto reglamentario de la ley de jornada de trabajo, un máximo de tres horas insalubres para el supuesto de jornadas mixtas.

### **3.4.- Horas Suplementarias y descansos.**

Cabe hacer mención, finalmente a las horas suplementarias y a la regulación de que son objeto. Genéricamente puede sostenerse que, cuando el empleado trabaja más horas que las fijadas para la jornada normal, estamos ante el cumplimiento de horas suplementarias.

En principio el trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo casos de los artículos 3 Inc. c y 4 inc. b de la ley 11544 y por exigencias excepcionales de la economía nacional<sup>70</sup>.

Esta obligación de prestar servicios en horas suplementarias debe entenderse a la luz del principio de colaboración y del deber que pesa sobre el trabajador de prestar los auxilios necesarios en caso de peligro grave o inminente de las personas o las cosas de la empresa<sup>71</sup>.

El artículo 201 de la LCT, el artículo 5 de la ley de jornada y el artículo 13 de su Decreto reglamentario de 1933, establecen la forma en que estas horas suplementarias serán retribuidas, fijando un recargo del cincuenta por ciento (50%) si se trabajan en días comunes, y del ciento por ciento (100%) en días sábado después de las trece (13) horas, domingo y feriados.

Los Artículos 204 a 207 regulan el descanso semanal de que debe gozar todo trabajador comprendido en la ley.

A dichos fines se establece la prohibición de trabajar “desde las trece (13) horas del día sábado hasta las veinticuatro (24) horas del día siguiente, salvo en los casos del artículo 203 y los que las leyes o reglamentaciones prevean, sin reducir ni suprimir la

remuneración que tuviere asignada el trabajador en los días y horas a que se refiere la misma”<sup>72</sup> ni el total semanal de horas de trabajo.

En los casos de excepción corresponde otorgar al trabajador un descanso compensatorio el cuál es obligatorio y su omisión genera para el obrero el derecho a hacer uso de ese descanso “a partir del primer día hábil de la semana subsiguiente”, y previa comunicación formal de ello efectuada con una anticipación no menor de veinticuatro horas, sancionándose al empleador, con la obligación de abonar el salario habitual con el ciento por ciento de recargo.<sup>73</sup>

#### **4.- Conclusiones:**

Como vimos, la regulación de fondo sobre jornada y descansos, sólo puede ser dictada a nivel nacional, no cabiendo posibilidad de que existan normas provinciales que la modifiquen y siendo válidas únicamente aquellas más favorables que surjan de los convenios colectivos de trabajo aplicables o de los contratos individuales en particular.

En relación a la duración de la jornada, vimos que la legislación interna se aparta de lo dispuesto en los convenios internacionales celebrados con la OIT, tanto mediante la fijación de un límite de carácter alternativo entre diario y semanal, como a través de la habilitación para establecer métodos de cálculo en base a promedios prevista en el artículo 198 de la LCT.

Asimismo establecimos los supuestos en que no rigen estas normas y las excepciones que se permiten, para los supuestos de trabajos preparatorios o complementarios, trabajo intermitente, accidentes, urgencia, o de fuerza mayor, exigencias excepcionales de la economía nacional y también para el de trabajo por equipos, debiendo considerarse en este último caso, las observaciones sobre la legitimidad de su regulación que efectuáramos oportunamente.



En relación al cumplimiento de horas suplementarias podemos observar claramente que el sistema propuesto responde al objetivo de desalentar el ejercicio de éstas, a través del aumento del costo de la mano de obra.

También determinamos que existe en nuestra legislación un descanso obligatorio diario, de doce horas, que debe verificarse entre la finalización de una jornada y el comienzo de la próxima, una prohibición en principio, de trabajar desde las trece horas del día sábado hasta las veinticuatro horas del día siguiente, y un sistema de descanso compensatorio para casos de excepción, con los que se pretende asegurar descanso apropiado al trabajador, a fin de evitar situaciones de fatiga que resulten nocivas para su salud o su vida.

Por último en relación a la jornada nocturna y a la jornada insalubre vimos como éstas deben desarrollarse por tiempos más limitados y cómo en consecuencia cada hora trabajada en ellas tiene un costo económico mayor, a aquellas desempeñadas en jornadas diurnas.

## Capítulo IV

### EL CAMIONERO Y EL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO NRO. 40/89

**SUMARIO:** 1.- Introducción. 2.- El camionero. 2.1.- Definición. 2.2.- Funciones. 3.- El Convenio 40/89. 3.1.- Ámbito personal y territorial de aplicación. 3.2.- Forma de aplicación de las normas convencionales. 3.3.- Condiciones especiales de trabajo del personal de corta distancia y locales. 4.- Conclusiones.

## **1.- Introducción**

Este capítulo tiene como primer objetivo determinar quién es el sujeto regulado por las normas que, en la hipótesis, planteamos como ilegítimas, en base a las definiciones aportadas normativamente y a las funciones que se le adjudican.

A estos fines se identifican y describen, la norma cuestionada, convenio colectivo 40/89, y las partes que la componen, analizándose deductivamente su ámbito de aplicación personal y territorial, y la forma en que sus disposiciones deben aplicarse, puesto que es uno de los objetivos de esta tesis, analizar el régimen convencional vigente.

Todo este desarrollo nos permitirá también comprobar si existe contradicción normativa entre los todos o algunos de los preceptos contenidos en el convenio y las disposiciones analizadas en los capítulos anteriores, que revisten jerarquía normativa superior a él.

A los mismos fines se analizarán las disposiciones previstas para choferes de corta distancia, lo que nos permitirá crear un marco comparativo dentro de la misma convención y evaluar posteriormente si las diferencias existentes entre las actividades desarrolladas por los choferes de corta y larga distancia, revisten entidad suficiente para justificar reglamentaciones tan disímiles.

## **2.- El Camionero.**

### **2.1.- Definición.**

Un conductor, en los límites fijados por este trabajo, es un individuo que se dedica la mayor parte de su tiempo y de su vida a transportar cargas, conduciendo por carretera de un punto geográfico a otro.

Podemos afirmar, en el marco de lo dispuesto en el convenio colectivo de trabajo Nro. 40/89<sup>74</sup>, que regula la actividad, que es aquel que habitualmente conduce y posee su registro habilitante.

La habitualidad, como requisito definitorio, implica una dedicación constante y repetida que tiñe de profesionalidad a una determinada tarea, consistente en la relevante capacidad y aplicación<sup>75</sup> con que esta se ejerce, constituyendo el registro habilitante, una presunción legal de esa profesionalidad<sup>76</sup>.

## **2.2.- Las funciones del camionero:**

El convenio colectivo de trabajo N° 40/89 regula la actividad de los camioneros, efectuando una categorización de ellos, basada en criterios tales como la distancia que recorren, el tonelaje del vehículo que conducen o el producto que transportan. En esta clasificación se basa la profesionalidad y categoría laboral de los chóferes, la que resulta determinante de una variedad de funciones que pueden diferir entre si, al punto tal que el citado cuerpo normativo establece que el conductor solo podrá ser ocupado en tareas inherentes a su profesión y categoría laboral cuando no pueda conducir el vehículo que normalmente conduce, por razones fuerza mayor.

Sin embargo existen una variedad de funciones a las que podemos acordar cierta generalidad.

El empleado camionero debe conducir el rodado al lugar que se le ordene, cumpliendo en su caso los horarios e itinerarios establecidos por el empleador.

Estos horarios, en caso de estar previamente determinados, deberán ser respetuosos no sólo de la legislación vigente referente a descansos, tanto legales como convencionales, sino que además deberán estar coordinados con otros elementos, tales como por ejemplo el tipo de vehículo asignado, de manera tal que no impliquen en su consecución violaciones a las normas de tránsito.

Así podemos plantear el siguiente ejemplo: suponga el lector que un camión debe transportar combustible desde la ciudad de San Lorenzo a la ciudad de Rosario siendo la distancia por ruta entre ambas ciudades es de aproximadamente 32 km y

considerando que el artículo 51 de la ley de tránsito Nro. 24.449 dispone que la velocidad máxima permitida para transportes de sustancias peligrosas es de 80 km/h;

Como consecuencia de la aplicación de todas las normas involucradas en la cuestión, para que el itinerario resulte respetuoso de la normativa vigente, considerando al vehículo involucrado en el caso concreto, no podrá plantearse su cumplimiento en un lapso de, por ejemplo veinte minutos. Imponer ese plazo implicaría obligar al camionero a trasgredir la normativa vigente, puesto que para cumplirlo deberá como mínimo superar la velocidad máxima legalmente permitida para el vehículo en cuestión.

Como consecuencia de la subordinación técnica, característica de toda relación de trabajo dependiente, el conductor debe en principio circular por la ruta que se le indique o pudiendo elegir otra, sólo cuando se viera forzado por razones de fuerza mayor.

Dentro de las funciones que detalla la normativa convencional encontramos una serie de tareas que no tienen que ver directamente con la conducción sino con la prestación completa de un determinado servicio por parte de la empresa empleadora.

De este modo el convenio 40/89<sup>77</sup> pone en cabeza del trabajador deberes de Vigilancia y control de la carga y descarga del camión a su cargo o de la hacienda que transporta en su caso, así como también de Colaboración en el acondicionamiento del vehículo, por ejemplo en la instalación de lonas y sogas, pese a no estar esta a su cargo sino al de un peón acompañante. También en el caso de transportes de sustancias líquidas o gaseosas, y siempre que el empleador lo provea de los elementos de seguridad correspondientes (guantes, over-all, botas, caretas, etc.), el conductor deberá abrir o cerrar los grifos y colocar la manguera en la boca del tanque que le indique el responsable de la recepción de cada producto.

Otro ejemplo lo vemos en el caso de conducción de camiones de piso doble, donde queda a cargo del trabajador abrir y cerrar sus puertas.

Con respecto a la manipulación de bultos, pese a que el principio es que no está a cargo del conductor camionero, la norma prevé que podrán manipular bultos que no excedan de cuarenta (40) kilogramos en los vehículos de reparto de cierto tonelaje (hasta dos toneladas de carga útil);

Dentro de sus funciones esta también la de informar sobre dificultades técnicas, inconvenientes, accidentes o cualquier dato relevante relativo al servicio, que resulte pertinente, a través de un sistema de partes diarios de novedades habilitado a tal fin por la patronal.

### **3.- El Convenio 40/89**

La Federación Nacional de Trabajadores Camioneros y Obreros del Transporte Automotor de Cargas, que agrupa a los sindicatos del gremio en Argentina, fue creada en el año 1965, con el objeto de unificar las fuerzas y condiciones de trabajo de los conductores de todo el País.

El 15 de diciembre de 1966 se, la agrupación logró firmar el primer Convenio Colectivo de Trabajo Nro. 6/67 el que comenzó a regir a partir del 1 de Enero de 1967, razón por la cual el 15 de diciembre se conmemora hoy como el “día del camionero”.

Años después se firma el convenio Nro. 40/89, que más allá de sus modificaciones, continúa vigente a la fecha.

#### **3.1 Ámbito personal y territorial de aplicación.**

La convención, se aplica a todo trabajador ocupado en el transporte de cargas por automotor no sólo cuando se desempeñe dentro del territorio nacional, sino también en ciertos casos cuando lo hace fuera de él.

Dentro de los supuestos de aplicación extraterritorial del Convenio, éste será aplicable cuando el contrato individual que vincula a empleador y trabajador pese a haber sido celebrado en territorio nacional, debe ser ejecutado total o parcialmente en el extranjero, es decir cuando el chofer se encuentra afectado al tráfico internacional.

A título de ejemplo, podemos afirmar que para el supuesto de un conductor, que ha celebrado contrato de trabajo en rosario con una determinada empresa de la ciudad, al que se le encarga transportar mercaderías a la ciudad de Potosí, el convenio será de aplicación aún sobre hechos, relaciones y acontecimientos que se susciten en el vecino territorio boliviano, prorrogándose los derechos y obligaciones de las partes.

Asimismo, se prorroga la aplicación del convenio cuando se celebre contrato individual en el extranjero, pero su ejecución dentro del territorio nacional responda a directivas que emanen de una sede o administración ubicada en la República Argentina.

Lo que se transporta será determinante para la regulación en particular de la actividad, pero no para la aplicación de la convención la cual rige sobre el transporte de todo tipo de cargas.

De conformidad con ello, el convenio en su punto 2.2 ofrece una nómina detallada de cargas, tipos de vehículos y servicios a los que se vincula la prestación del chofer, que resultan incluidos en su esfera de incumbencia.

En relación a lo que se transporta, puede ser de origen animal (Ej. Ganado ovino, porcino, equino, etc.), de origen vegetal (vinos, cereales, caña de azúcar y/o sus derivados en cualquiera de sus formas) de origen mineral (azufre, sal, etc.), o tratarse de productos elaborados sean estos líquidos semilíquidos y/o sólidos (combustibles u otros elementos líquidos, diarios y revistas,

En relación a la finalidad u origen de la cosa transportada se incluyen materiales de y/o para la industria de la construcción y, en general, el convenio alude a otros tipos de transporte automotor de cosas o mercaderías, aún cuando las cosas transportadas hayan sido elaboradas para una finalidad determinada, también máquinas o partes que tengan por destino u origen, industrias o construcciones civiles, guardas de carga en tránsito, entre otras.

En relación al servicio que se presta, quedan comprendidos dentro del ámbito de aplicación de la convención la conducción efectuada a razón de la prestación de servicios de encomiendas y expresos, envíos a domicilio, mudanzas, remolque de automotores en la vía pública, servicios de transporte de clearing, carga postal, valores y/o caudales públicos o privados, servicio de recolección de residuos domiciliarios, barrido y/o limpieza de calles, vías y/o espacios públicos y tareas complementarias y/o afines, servicios de cargas combinadas con otros medios de transporte

Ahora bien debe ponerse de resalto que todo este largo detalle de situaciones que aporta el articulado, no excluye del ámbito de su aplicación, otras formas de transporte, ello tal y como surge de la redacción del punto 2.2 el que estipula que la enumeración es meramente enunciativa y no taxativa ni limitativa, y por ello no implica de manera alguna la exclusión de otras formas de transporte.

El mismo punto indica que el precio del servicio, en particular su denominación como flete, no resulta imprescindible en la consideración de la actividad como *transporte*, y su consecuente sometimiento al régimen convencional vigente.

De este modo, si se pacta que ése precio esté *involucrado en la cosa transportada o en el servicio prestado* ello no desvirtúa la existencia de un transporte.

### **3.2.- Forma de aplicación de las normas convencionales**

Como adelantáramos, la Convención se divide en una parte general, cuyas pautas son en principio de aplicación a toda la actividad, y otra que regula condiciones específicas por rama o sección, aplicables sólo a cada una de ellas en particular.

Las disposiciones de la parte general son aplicables, salvo que resulten derogadas por las disposiciones específicas de alguno de los bloques.

Dentro de las disposiciones generales, el convenio efectúa una discriminación basada en categorías laborales y tareas realizadas, estableciendo 14 categorías laborales que abarcan múltiples actividades, algunas de las cuales exceden y varían de h



conducción de automotores, tales como personal administrativo, de maestranza, de taller, entre otras.

En relación a este trabajo, nos interesan sólo las dos primeras categorías que propone el CCT 40/89, a saber, el conductor propiamente dicho o de corta distancia, cuyo régimen de trabajo será analizado en este capítulo y el de larga distancia, siendo este último el que se encuentra ocupado **exclusivamente** a la conducción de recorridos mayores o iguales a los cien kilómetros del lugar normal de trabajo.

### **3.3.- Condiciones especiales de trabajo del personal de corta distancia y locales.**

A lo largo del punto 4.1. del convenio colectivo, se regulan las condiciones especiales de trabajo del personal de corta distancia y locales, la que no presenta variaciones violatorias del orden impuesto en las leyes 11.544 y 20.744.

El personal incluido en esta categoría debe ser ocupado con un horario previamente establecido, siendo deber del empleador tal como lo dispone la normativa nacional e internacional, colocar la planilla reglamentaria de horarios en lugar visible para el personal.

El trabajador incluido en esta categoría, es un sujeto que recorre distancias cortas (menores a cien kilómetros) desde su lugar habitual de trabajo, manteniendo en consecuencia a lo largo de su desempeño, una importante conexión con la empresa en general, típica de otras relaciones de trabajo. Esta situación es la que da lugar a que la normativa convencional no se aparte demasiado de la legislación vigente.

De este modo en cuanto al inicio y finalización de la jornada, se dispone que el primero será a la hora indicada para que el personal tome servicio en su lugar habitual y el segundo cuando el chofer hace entrega del vehículo o cuando retorne al lugar destinado a tal fin, previéndose que en los casos en que el agente deba iniciar o finalizar su jornada en lugar distinto al habitual por razones del servicio, el traslado hasta el

mismo será considerado trabajo efectivo y serán por cuenta del Empleador los gastos de movilidad. Esto último resulta relevante por ser una excepción al principio de que el tiempo de viaje hasta el lugar donde deben prestarse servicios no está incluido en la jornada laboral.

En relación a la duración de la Jornada de trabajo, se establece una duración máxima de cuarenta y cuatro horas semanales, a diferencia de la ley de jornada que como vimos, permite trabajar hasta un máximo de cuarenta y ocho horas semanales.

El régimen establecido resulta más beneficioso en cuanto establece no sólo un límite máximo inferior, sino también porque deja determinado el modo en que podrán distribuirse las horas de trabajo.

Conforme con ello, un camionero local o de corta distancia, podrá trabajar o en jornada de distribución desigual, de lunes a viernes ocho horas por día más cuatro horas los días sábados, o sólo de lunes a viernes, no excediéndose la jornada de las ocho horas cuarenta y cinco minutos por día (jornada de distribución igual).

Si se opta por distribuir la jornada a razón de bloques de ocho horas cuarenta y cinco minutos, y pese a ello se obliga al trabajador a prestar servicios los días sábados, las horas trabajadas hasta la una de la tarde, a diferencia de lo dispuesto en el régimen laboral legal, son horas extra, y deberán serle abonadas con el cien por ciento de recargo.

La regulación de la Jornada nocturna, presenta únicamente una diferencia, consistente en la exigencia de que exista una interrupción de treinta (30) minutos de la que deberán gozar los conductores al llegar a la quinta hora de trabajo comprendida dentro de la jornada.

El convenio al igual que la ley, plantea la posibilidad de una jornada mixta, pero regulándolo de un modo mucho más favorable.

En lugar de la relación de ocho minutos planteada por la LCT, se establece que las horas nocturnas trabajadas deberán pagarse con el cien por ciento de recargo sobre las horas normales, con la única excepción de que el horario de ingreso fuere a las cinco de la mañana. En este último caso, la hora trabajada entre las cinco y las seis horas, se abona como hora extra normal es decir, sólo al cincuenta por ciento de recargo.

Al igual que como lo dispone la Ley de Contrato de Trabajo, las horas extras comunes, es decir aquellas horas trabajadas que simplemente excedan de la jornada normal establecida, se deben pagar con el cincuenta por ciento de recargo y las horas extras realizadas en días sábados después de las trece horas, domingos o feriados se deben abonar con el cien por ciento de recargo.

La pausa de treinta minutos otorgable a la quinta hora de trabajo, que referenciamos al tratar el tema de la jornada nocturna, como punto original, se establece no sólo para esta, sino también para la jornada normal diurna y la jornada mixta.

La prestación de servicios por jornada será continua si la pausa es de treinta minutos y discontinua cuando sea mayor a ese lapso.

En el caso de prestación discontinua, se establece que la pausa será de un mínimo de dos horas, ampliable por el empleador y fundable en causas de índole operativa, funcional, climática y/o zonal, dividiéndose la jornada en dos prestaciones parciales de cuatro horas cada una.

Esta decisión del empleador de aumentar la pausa de dos horas, es apelable ante la Comisión Nacional Paritaria de Interpretación (en adelante la CNPI), siendo los respectivos sindicatos, los legitimados para objetarla.

La CNPI deberá expedirse al respecto dentro de 30 días, de objetada la medida.

Si por razones de servicio, el obrero debiera trabajar durante el período de interrupción del medio día, esa hora se considerará extra y debe ser abonada con el cincuenta por ciento de recargo.

Por lo demás el acuerdo colectivo, otorga tres beneficios adicionales para la actividad, no contemplados legislativamente y que resultan aplicables a todos los casos, a excepción del personal de larga distancia.

De este modo, se acuerda a los obreros una compensación económica diaria en concepto de comida, otra en concepto de *cena* para el caso en que el trabajador realice horas extraordinarias, superadas las veintiuna horas y otra en concepto de *viático especial* por el gasto de movilidad en que el trabajador incurre.

Estos adicionales pecuniarios, resultan exigibles por día efectivamente trabajado. En consecuencia, su cálculo no podrá basarse en promedios, debiendo ser correlato fiel de los datos que surjan de las planillas de asistencia e inasistencia del personal.

Finalmente y para el supuesto en que el chofer deba *pernoctar* fuera de su residencia, por causas vinculadas al servicio, recibirá también un adicional tarifado por gastos de alojamiento.

#### **4.- Conclusiones.**

A lo largo de este capítulo definimos al sujeto analizado en este trabajo, como aquel que habitualmente conduce, transportando cargas y poseyendo registro habilitante a tal fin.

Asimismo, dejamos determinada cual es la norma convencional que rige la actividad, estableciendo los supuestos, hechos y relaciones a los que resulta aplicable.

En base a ello, reconocimos que el convenio aporta una regulación general y diferentes regulaciones para cada uno de los supuestos particulares que categoriza y clasifica.

También, establecimos y analizamos las normas relativas a jornada aplicables a los choferes de corta distancia.

A través del método deductivo, y de la consideración de cada disposición en relación al orden legal y constitucional vigente, concluimos en cada caso en la inexistencia de violaciones a este último, por parte de la normativa convencional.

En virtud de lo expresado, podemos concluir, que la regulación del convenio 40/89 en su parte general y en lo que ha jornada de trabajo del personal de corta distancia respecta, se adecua cómodamente al orden jurídico que lo contiene, ampliando incluso los beneficios acordados por este al trabajador.

## **Capítulo V**

### **RÉGIMEN DEL CAMIONERO DE LARGA DISTANCIA**

**SUMARIO:** 1.- Introducción. 2.- El régimen del chofer de larga distancia. Retribuciones. 3.- Los descansos previstos convencionalmente. 4.- La Planilla de Contralor de kilometraje recorrido. 5.- Conclusiones.

## **1.- Introducción**

En este capítulo investigaremos la regulación legal del régimen de jornada de trabajo para choferes de larga distancia en Argentina.

A dichos fines describiremos y analizaremos mediante la deducción lógica, al conductor de larga distancia, las peculiaridades de este tipo de transporte que son invocadas a fin de justificar su regulación especial, el régimen de jornada previsto, las compensaciones otorgadas a los choferes de larga distancia, teniendo principalmente en mira la finalidad que persiguen los descansos previstos convencionalmente y sus medios de control.

Todo este desarrollo resulta indispensable a fin de comprobar si existe contradicción normativa entre el régimen general de jornada de trabajo que rige para los choferes de larga distancia y el régimen general previsto en los convenios internacionales, leyes y decretos nacionales y en otras partes del mismo convenio ya analizadas, y en su caso si existe una necesidad de adecuación de la sección de la convención colectiva a estos últimos.

También nos permitirá este análisis determinar si el régimen establecido en la convención colectiva del sector, desnaturaliza los principios que son fundamento de su regulación.

## **2.- El régimen del chofer de larga distancia. Retribuciones.**

El CCT 40/89 regula las Condiciones de trabajo del personal de larga distancia en su punto 4.2 otorgándole el carácter de especial.

En la regulación de las condiciones generales de trabajo del sector operativo, al momento de discriminar las categorías laborales, el convenio definía al conductor de larga distancia como “aquel que se encuentre afectado exclusivamente a la conducción

de vehículos cuyo recorrido exceda los cien (100) kilómetros del lugar habitual de trabajo”<sup>78</sup>.

La parte especial, reitera este concepto, ya no directamente, sino que lo hace por vía indirecta, mediante la definición del transporte de larga distancia.

De este modo, en su punto 4.2.1. dispone expresamente que: “Será considerado Transporte a Larga Distancia el que supere los cien (100) kilómetros del lugar habitual de trabajo”.

En consecuencia, podemos afirmar sin lugar a dudas que el chofer de larga distancia, es a los fines del convenio, aquel conductor en relación de dependencia, ocupado exclusivamente en el transporte de cargas mediante un automotor que recorra distancias mayores a los 100 km del lugar habitual de trabajo.

Estos choferes, a los que se regula de manera especial y que revisten la primera categoría de trabajadores<sup>79</sup> del sector, perciben por sus labores una remuneración mensual la cual se ve aumentada por una serie de numerosos conceptos adicionales que el mismo convenio detalla, algunos de los cuales deben pagarse en todo momento y otros que requieren el acaecimiento de hechos particulares para su exigibilidad.

El convenio hace referencia, a fin de justificar esta regulación especial, a ciertas peculiaridades del transporte de larga distancia. De este modo, y conforme con esa realidad particular alude a “la imposibilidad que tiene el empleador de controlar la extensión de la jornada de trabajo sea en los momentos en que el dependiente realiza prestaciones de trabajo efectivo o en momentos en que se encuentra en situación de simple presencia, sin realización de conducción efectiva pero afectado al vehículo y/o a las meras rdenes del empleador”.<sup>80</sup>

Al respecto, consideramos falaz la alusión del convenio a una imposibilidad de control por parte de la patronal, puesto que como veremos en los próximos capítulos, existen tecnologías que permiten conocer en todo momento, incluso minuto a minuto, la



actividad desarrollada por el trabajador. De este modo la necesidad de acudir a procesos y métodos especiales para hacer efectivo el control puede calificarse, a lo sumo, como más dificultosa que para los casos de transporte de corta distancia, pero de ningún modo como imposible.

De este modo el principal problema aludido consiste en la menor posibilidad de supervisión por parte del empleador, basada en que estos choferes se desempeñan no sólo fuera, sino además lejos de su lugar habitual de trabajo y sin control directo de otro ser humano.

En relación a la planificación previa de un itinerario, consideramos que no resulta justificación válida para su omisión la alusión al alto nivel de probabilidad de incumplimiento que este sufre, en virtud de causas que escapan de la voluntad de los conductores, tales como los riesgos del tráfico, cambios climáticos fruto del tiempo mismo y de la diversidad geográfica, o cortes de ruta, entre otras.

Entendemos que estas situaciones particulares permiten igualmente la planificación previa de itinerarios, los cuales deberán ser flexibles y considerar estos factores al tiempo de su preparación.

Dentro de la gama de conceptos agregados al salario básico, cuyo devengado resulta inevitable al final de cada mes encontramos el adicional de horas extraordinarias por kilometraje recorrido y el de viáticos.

El punto 4.2.3 dispone que, atento a las peculiaridades del transporte de larga distancia, los choferes de dicha categoría perciban además del sueldo mensual correspondiente a los trabajadores de la 1ra. categoría, una suma determinada por cada kilómetro recorrido, compensándose con este importe, horas extraordinarias y aún cuando el conductor no hubiere trabajado horas extraordinarias en el período. Además, dispone que esa retribución forma parte del salario.

De la disposición expuesta, se desprende que si un camionero de larga distancia trabaja horas extraordinarias, éstas no se le pagarán en razón de cada hora que trabaje de más, sino en virtud de este adicional que se multiplica por cada kilómetro que haya recorrido en la jornada.

Al mismo tiempo la norma establece en su párrafo final que “Los kilómetros recorridos, los sábados después de las trece (13) horas, los domingos y/o feriados nacionales, serán abonados con el cien (100%) por ciento de recargo.”<sup>81</sup>.

El primer interrogante que surge, es el que nos permita determinar cuál es la duración de la jornada normal y en qué momento comienzan a correr las horas extraordinarias.

Desde ya afirmamos con total seguridad que el límite de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro semanales previsto para conductores de corta distancia no resulta aplicable a la actividad del chofer de larga distancia, puesto que queda por disposición del mismo convenio, reservada sólo a los primeros.

Tampoco resultan aplicables, como adelantáramos, las disposiciones<sup>82</sup> relativas a horario previamente establecido, determinación de inicio y finalización de la jornada y publicidad del mismo en lugares visibles previstas en el apartado 4.1 del convenio.

En consecuencia, o bien la jornada de los conductores de larga distancia puede entenderse como aquella que fija el régimen general de las leyes de jornada y contrato de trabajo, de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, o bien puede interpretarse que tiene una duración y régimen especial que ha sido ratificado en el caso particular, por parte del Estado al tiempo de homologar el convenio, conforme lo habilitaría el Art.199 de la LCT en cuanto dispone que el límite máximo : “... admitirá las excepciones que las leyes consagren en razón de la índole de la actividad, del carácter del empleo del trabajador y de las circunstancias permanentes o temporarias que hagan admisibles las mismas ...”<sup>83</sup>.

Sin embargo, si consideramos que, este mismo adicional le es pagado aún cuando no haya trabajado horas extraordinarias e incluso cuando haya prestado servicios por un tiempo menor, puede concluirse con facilidad que poco tiene que ver la disposición analizada con la compensación de las horas trabajadas en exceso y que, en última instancia, no existe para el chofer de larga distancia, jornada laboral máxima preestablecida.

El chofer de larga distancia, no labora durante una jornada horaria sino que lo hace recorriendo los kilómetros que le son encomendados, le tome el tiempo que le tome, y como veremos, con el único límite del descanso diario de doce horas previsto en tanto en la ley como en el convenio.

El otro concepto a retribuir forzosamente, lo constituye el que resulta del régimen especial de viáticos que prevé el instrumento de análisis. Este régimen, en lugar de exigir a los trabajadores la presentación de comprobantes que permitan rendir cuentas de los gastos en los que efectivamente han incurrido, utiliza el mismo modo de cálculo que el adicional por compensación de horas extraordinarias, es decir la multiplicación de un monto fijo de pesos por el número de kilómetros recorridos, pero con un agregado especial que consiste en el establecimiento de un mínimo para su liquidación igual a la aplicación de trescientos cincuenta (350) kilómetros por día y por persona en viaje<sup>84</sup> y para el supuesto de que el tráfico se desarrolle en ubicaciones geográficas específicas que el mismo convenio detalla, de setecientos (700) kilómetros por día y por persona en viaje<sup>85</sup>.

Una suma aproximada, estimada en base a lo que se considere que durará el viaje o que permanecerá el personal fuera de su residencia habitual, debe ser entregada por el empleador al trabajador, a cuenta de estos viáticos y al inicio de cada viaje.

A diferencia del adicional de horas extraordinarias por kilometraje recorrido, este concepto no forma parte del salario y en consecuencia no está sujeto a descuentos ni cargas sociales<sup>86</sup>.

Como anticipáramos, el convenio fija el pago de otros conceptos que se sumarán a la liquidación mensual, sólo en el caso en que se verifiquen ciertos acontecimientos.

Así, en los casos que el personal deba permanecer en las cabeceras, tal el supuesto en que se les ha encomendado regresar con nuevas mercancías y deben esperar, luego de llegar a destino, para su carga y posterior retorno al punto de origen, o cuando simplemente deban permanecer fuera de su residencia habitual por razones de servicio, el empleador deberá abonarle al operario, una serie de conceptos por cada veinticuatro horas continuadas o fracción mayor de doce horas a contar desde el momento de finalización del período de doce horas de descanso parcial entre jornada y jornada.

Este adicional por permanencia fuera de la residencia habitual consiste en dos sumas fijas que se pagan por día y por persona, pagaderas la primera en concepto de viáticos y gastos, y la segunda en concepto de remuneración especial por régimen convencional de descansos compensatorios, y resultan aplicables sólo cuando no se aplique el régimen de garantía previsto en el Ítem 4.2.4..

Estos conceptos, se pagan por todo el período de tiempo comprendido desde la finalización del viaje, y/o en sus interrupciones y en el supuesto que en éstas se den las condiciones establecidas precedentemente y hasta el momento de iniciación y/o de reiniciación del viaje, a partir del cual vuelven a regir plenamente los conceptos de los Ítems 4.2.3. y 4.2.4.<sup>87</sup>

Se trata a diferencia de lo dispuesto en relación a horas extras y viático por viaje, no de un coeficiente que se multiplique por número de kilómetros, sino de una suma fija que se multiplica por el número de días que el operario permanezca fuera de su

residencia habitual por razones del servicio. Este valor fijado por la convención, también se ve aumentado si el servicio se da en ciertas áreas geográficas por él detalladas.

Al igual que en el caso de los viáticos, no requiere rendición de cuentas y se encuentra exenta de descuentos por no formar parte del salario<sup>88</sup>.

Además, siempre que el chofer de larga distancia efectúe tareas que excedan de la conducción misma, éstas le serán pagadas a parte.

De este modo el articulado<sup>89</sup> prevé el supuesto de que el conductor, acepte realizar operaciones de control de descarga o de reparto, o permanezca afectado al vehículo mientras se realiza la misma, como supuestos que dan lugar al pago de montos adicionales, sea en el destino final del viaje o en lugares intermedios.

El monto a pagar, será igual a un jornal de su categoría y se computará a razón de una vez por día.

Es requisito para que proceda el pago de este adicional, que estos trabajos ocupen períodos mayores de dos horas, a contar desde que el chofer avisa al destinatario de la carga que se encuentra a su disposición para proceder a la descarga. Claro está que este aviso debe ocurrir dentro del horario normal que, para operaciones de carga y descarga, tiene previsto el destinatario, puesto que de otro modo se podría dar lugar a abusos por parte del operario, a fin de obtener mayores ingresos.

Como vimos la categorización del conductor como de larga distancia, lo aparta de la regulación general, y en consecuencia no sólo de sus beneficios, sino también de los derechos más básicos que esta otorga.

Es por esta razón, y a fin de evitar abusos por parte de la patronal, que no se permite su afectación a tareas ajenas a las de su categoría contra la voluntad del trabajador y no previstas en la legislación vigente.

Si pese a esta prohibición se lo ocupa en otras tareas y ello se considera una sanción injusta, tendrá derecho a percibir además del sueldo básico un importe en compensación de horas extras calculado en base a los kilómetros que efectivamente haya recorridos en los últimos seis (6) meses<sup>90</sup>.

Asimismo, el convenio prevé aumentos y adicionales para supuestos especiales en los que cobra importancia la mercancía transportada, tal el caso del transporte pesado en general y el de automóviles en particular.

El tráfico de maquinarias y otras cargas de gran tamaño y/o peso deben realizarse mediante el uso de tráileres o por el sistema de carretón, tal como lo denomina el convenio.

En estos casos la velocidad comercial permitida es inferior a la normal, lo que implica para el operario un mayor nivel de pericia en sus labores y más tiempo fuera del hogar y a disposición del empleador.

Se establece para el personal afectado a estas tareas un recargo porcentual en los montos de los que dependen los adicionales por compensación de horas extras y viáticos regulados en los puntos 4.2.3. y 4.2.4. los que podemos esquematizar de la siguiente manera:

CARRETONES		
CARGA ÚTIL	hasta 50 t	más de 50 t
RECARGO	75%	200%
MÍNIMO DIARIO con recargo	350 km	200 km

Para el caso del transporte de automóviles, se prevé la colaboración del operario en las tareas de colocación de rampas y cadenas que son indispensables para realizar la carga y descarga de la mercadería transportada.

En compensación por estas labores, el chofer tiene derecho al equivalente a un jornal diario pagadero por cada viaje que realice con este tipo de carga.

Como puede observarse, el criterio que hace efectivo el pago por este concepto, no es en base a los kilómetros recorridos ni al número de días a que se encuentre afectado el trabajador, como venía siendo para todos los conceptos adicionales previstos hasta el momento, sino que lo determinante es el número de viajes en los que el chofer transporte automóviles, puesto que la normativa prevé su afectación a tareas que de otro modo no serían de su competencia.

A consecuencia de ello, este adicional no resulta acumulable con el previsto en el Ítem 4.2.6 sino que lo reemplaza por especialidad.

El convenio regula para el caso en que el transporte es internacional<sup>91</sup>, es decir fuera de las fronteras de nuestro país, una serie de adicionales y otras erogaciones patronales que se acumulan a las previstas en el régimen general de larga distancia y que consisten básicamente en el pago de un viático especial por gastos sujeto a rendición de cuentas, y todo concepto que surja ante casos de accidente o enfermedad fuera del país del trabajador, con más una suma fija en concepto de comidas y viáticos especiales por cada cruce de frontera que realicen<sup>92</sup>.

Los montos relacionados a los conceptos hasta aquí analizados pueden gozar de aumentos convencional o legalmente establecidos.

En los casos en que haya aumentos salariales, éstos se aplicarán inmediatamente tanto sobre el Ítem 4.2.3 como sobre el 4.2.4. Al primero, en razón de que éste forma parte del salario básico y al segundo por disposición expresa del Ítem 4.2.10.

Los demás Ítems deben en principio ser expresamente incluidos en el aumento, por la disposición legal o convencional que lo disponga, para verse afectados por éste<sup>93</sup> pero en relación a los montos previstos para viáticos en general y régimen especial de remuneraciones (Ítems 4.2.5. inc. a y b), por cruce de frontera (4.2.17.), y vacaciones ordinarias – anuales pagas (3.3.2.) el mismo convenio 40/89 prevé su aumento cada vez que se incrementen las remuneraciones básicas.

### **3.- Los descansos previstos convencionalmente.**

El CCT 40/89 prevé para el conductor de larga distancia un descanso diario<sup>94</sup> de doce horas como mínimo, un descanso compensatorio del descanso semanal<sup>95</sup>, y un descanso anual pago<sup>96</sup>, este último regulado en la parte general del convenio.

Conforme lo dispone el Ítem 4.2.12 “El trabajador a la finalización de cada viaje que supere o iguale la jornada de trabajo, tendrá un descanso como mínimo de doce (12) horas continuadas”, lo cual resulta coherente con la normativa general dispuesta en el artículo 197 de la LCT. Sobre este punto volveremos en el capítulo siguiente, al tratar el tema de la nocividad de la tarea realizada por los conductores de larga distancia.

Las situaciones en las que este trabajador se encuentra lejos de su residencia habitual por períodos de tiempo prolongados, son comunes. Es por ello que la normativa prevé un descanso compensatorio del descanso semanal que el trabajador deberá gozar en su residencia habitual.

Este descanso dispuesto en el Ítem 4.2.13 es de treinta y seis horas continuadas por cada cinco días y medio de trabajo, los que se acumulan proporcionalmente cuando los viajes se prolonguen más allá de ese tiempo. De este modo, un trabajador que haya estado por razones del servicio, fuera de su residencia habitual por once días, gozará al llegar a esta, de un descanso compensatorio de setenta y dos horas.

Además el trabajador de larga distancia goza de vacaciones anuales pagas, al igual que el resto de los trabajadores regidos por el convenio, las que se rigen por la normativa legal y reglamentaria generales, con la particularidad de que, salvo que el trabajador preste normalmente servicios durante días inhábiles, no puede iniciarse los días sábados o domingos y que debe pagarse a todos ellos un adicional fijo por cada día de vacaciones gozadas.



#### **4.- La Planilla de Contralor de kilometraje recorrido<sup>97</sup>:**

Se establece la obligación del empleador de llevar por duplicado, una planilla en la cual se asentarán los kilómetros recorridos en cada viaje, a los efectos de su control.

Esta planilla debe ser rubricada por la autoridad de aplicación<sup>98</sup>, y debe ser firmada de conformidad tanto por parte del empleador como del trabajador, debiendo el principal entregarle mensualmente los duplicados, puesto que el conductor debe ir munido durante el viaje, de la última planilla liquidada la que deberá exhibir cuando le sea requerida.

Esta planilla contempla a fin de su control, los días y lugares en que se inicia el viaje y de llegada, los kilómetros recorridos en ese período, si se efectuó control de descarga, si permaneció fuera de su residencia habitual o efectuó actos de simple presencia, y si se cruzó la frontera, o si se recorrieron kilómetros a los que procede aplicar los coeficientes 1,20<sup>99</sup> y/o 1,40<sup>100</sup> la cantidad de estos.

Las instrucciones que consigna la planilla, son parte misma de la convención colectiva y su incumplimiento o la ausencia de sus formalidades, constituyen una presunción convencional a favor del trabajador, puesto que el empleador deberá abonarle “las mensualidades y retribuciones por kilometraje y demás Ítems previstos en la planilla que reclame, con la sola prueba de su declaración jurada, salvo prueba en contrario que deberá aportar el empleador”<sup>101</sup>.

#### **5.- Conclusiones:**

Como fuimos afirmando a lo largo del desarrollo del tema, en relación a las normas que regulan la jornada del personal de larga distancia, algunas de ellas son fieles a las disposiciones del régimen general del trabajo dispuesto por las leyes 11544 y 20744, tal el caso del descanso obligatorio de doce horas, otras las mejoran, como la

dispensa convencional de rendición de cuentas de gastos por viáticos, y otras lo contrarían lisa y llanamente.

Como advirtiéramos no existe, según el convenio, horario prefijado para el personal de larga distancia, lo que torna de cumplimiento imposible las disposiciones que sobre publicidad del inicio y finalización de la jornada prevén los Convenios de la OIT números 1 y 30 en sus artículos 8 y 11 respectivamente, y 197 de la LCT.

Coincidimos en consecuencia, con la Dra. María del Carmen Piña, en que el contrato celebrado por este trabajador es siempre por tiempo indeterminado y sin horario fijo<sup>102</sup>

Si por Jornada de trabajo se entiende “todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio”<sup>103</sup> y conforme la legislación vigente en la República Argentina, ésta no puede exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales<sup>104</sup>, no queda otra alternativa más que concluir que el régimen previsto en el Ítem 4.2 por el Convenio 40/89, resulta incompatible con estas disposiciones.

Tampoco se adecúa la convención a lo establecido en materia de Trabajo Nocturno por las leyes citadas, en tanto como consecuencia de la inexistencia de jornada limitada y con horario preestablecido, no puede distinguirse entre horas diurnas y nocturnas.

También se desnaturaliza el régimen general de horas suplementarias establecido aquí en base al número de kilómetros recorridos en lugar de a las horas trabajadas en exceso.

Como afirmáramos en el capítulo III de este trabajo, en la legislación ordinaria, nacional e internacional, la habilitación limitada del número de horas extra que pueden realizarse, responde a una política protectora de la integridad física, psíquica y moral de los trabajadores y los aumentos por ella previstos tienen por objeto “disuadir al

empleador de requerir la realización de horas extras tornando más gravoso el costo de la prestación<sup>105</sup>.

En el régimen convencionalmente previsto para los choferes de larga distancia la realidad es otra completamente. No se dispone aquí de un mecanismo que priorice la salud del trabajador sino de una serie de compensaciones económicas que pretenden soslayar las groseras violaciones a los derechos que la legislación vigente procura a todo aquel que se desempeñe en relación de dependencia, en el marco de las relaciones que esta regula.

En relación al descanso semanal, mientras la LCT<sup>106</sup> establece como principio la prohibición de trabajar desde las trece horas del día sábado hasta las veinticuatro horas del día siguiente, y como excepción un régimen de descanso compensatorio, la convención colectiva laboral permite como principio su acumulación.

En este contexto de liberalidades y compensaciones económicas establecidas por el convenio “se verifica la posibilidad de ejecución de horarios extraordinarios no pautados ni controlados”<sup>107</sup>

En relación al descanso diario obligatorio de doce horas, que en principio se encuentra regulado de conformidad con la legislación vigente, los problemas se suscitan al tiempo de su concreción en el plano de la realidad.

La planilla de control de kilometraje, prevista como mecanismo de control, resulta a las claras insuficiente para vigilar el cumplimiento de los imperativos en la materia, no pudiendo determinarse por ejemplo el cumplimiento del descanso diario obligatorio, ni la procedencia de liquidación de horas pagaderas al cien por ciento de recargo, por haber sido trabajadas los días sábado por la tarde, previstas en el último párrafo del Ítem 4.2.3.

Conforme expresa la autora citada, la conformación de la planilla, en la que no se consigna horarios de inicio y finalización de jornada, o siquiera de llegada a la

cabecera o al punto de partida, sino que simplemente exige la registraci3n de la fecha (día, mes y aío) de salida y de llegada y el número de kilómetros recorridos por el trabajador, permite inferir que la actividad del conductor de larga distancia “está concebida sin horario fijo” y “presupone la falta de límites a la jornada, ya que la misma queda, de algún modo, librada al arbitrio del trabajador”<sup>108</sup> en virtud de las peculiaridades del transporte de larga distancia, que dificultan el control por parte de la patronal.

Es decir que además de los supuestos en los que los trabajadores se ven ilegítimamente compelidos por sus empleadores, a declarar menos horas de las que han trabajado, lo que en el caso presupone la privaci3n de gozar del descanso más básico que existe para todo operario, consistente en doce horas entre jornada y jornada, se suman los supuestos en los que es el propio chofer quién dibuja las horas trabajadas, motivado algunas veces por la necesidad psicológica y social de regresar lo antes posible a su lugar de su residencia habitual, otras motivado por su afán de ganar más dinero<sup>109</sup>, que es incentivado por el régimen convencional vigente.

En relación a la posibilidad planteada de purga de estas violaciones y falencias por parte del gobierno nacional, mediante la homologaci3n del convenio, concluimos que no es posible, puesto que se encuentra vedada en raz3n de los límites impuestos en el marco establecido por de los convenios internacionales de la OIT vigentes y por los fundamentos mismos que justifican el dictado de estas normas de orden público, donde no puede justificarse el desgaste físico, moral e intelectual al que se somete al chofer de larga distancia, en base a meras dificultades.

De todo ello surge como interrogante si el conductor puede, en el marco de su libertad individual, elegir someterse a estas condiciones de trabajo e incluso violar la normativa en materia de descansos, cuesti3n esta a la que daremos respuesta en los capítulos siguientes.

## **Capítulo VI**

### **LOS RIESGOS EN LA SALUD DEL CONDUCTOR. EL IMPACTO DE LA ACTIVIDAD EN EL TRANSITO: ACCIDENTES**

**SUMARIO:** 1.- Introducción. 2.- Las condiciones de trabajo. 3.- Enfermedades laborales. Causas. 3.1.- El espacio reducido. 3.2.- Las vibraciones. 3.3.- Los Ruidos y Mercancías Transportadas. 3.4.- El tránsito y el Estrés. 4.- Principales causas de riesgo de accidentes de tránsito. 4.1.- Monotonía de la tarea. 4.2- Desórdenes Alimenticios. 4.3.- Fatiga visual. 4.4.- Tiempo de trabajo. 4.4.1.- Total de horas de trabajo. 4.4.2. Fatiga y alteraciones en el sueño. 5. -Conclusiones

## **1.- Introducción.**

El objetivo de esta sección consiste en demostrar la necesidad de armonizar el régimen establecido en la convención colectiva, al régimen nacional dispuesto para la generalidad de los trabajadores y a las convenciones internacionales a las que se ha comprometido nuestro país e incluso a la necesidad de creación de nuevas reglas que resulten superadoras de éstas por su especial consideración de los agentes que condicionan al sector.

Creemos que resulta indispensable para justificar los cambios propuestos, la demostración de que la falta de descanso apropiado de los choferes de larga distancia es perjudicial para su salud y puede perjudicar a terceros, mediante la consecución de accidentes de tránsito.

A estos fines se ha requerido para el desarrollo de este capítulo, apelar a fuentes extranjeras, constituidas por informes de altísimo rigor científico y cargadas de contenidos específicos del área de la medicina, como lo son las enfermedades laborales, sus síntomas y sus remedios.

Dentro de la bibliografía consultada, es dable destacar dos informes españoles.

El primero denominado “La salud laboral en el sector del transporte por carretera” proyecto I-071, solicitado por tres federaciones de transporte españolas, y que determina las enfermedades que pueden asociarse a la actividad.

El segundo denominado “Estudio Sobre la Influencia del Horario Laboral en la Salud de los Conductores”<sup>110</sup>, el que merece comentario aparte.

Se trata de un estudio único y novedoso a nivel mundial, organizado por las instituciones españolas CROEM <sup>111</sup> y FROET <sup>112</sup>, y que fue encargada para su consecución a una empresa experta en la investigación de los ritmos biológicos<sup>113</sup>.

El estudio de referencia se realizó específicamente en relación a conductores de camiones de larga distancia, y determinó los periodos en que los choferes que

constituyeron su muestra, condujeron “bajo los efectos de la somnolencia fisiológica”<sup>114</sup> asociado directamente a la ocurrencia de accidentes de tránsito.

Se analiza en este trabajo la degradación del sistema circadiano<sup>115</sup> desde múltiples ángulos y tomando como base la información sobre conducción obtenida a través de tacógrafos digitales<sup>116</sup>, la información sobre variaciones corporales obtenida a través de un aparato llamado Kronosensor que permite la medida simultánea y continua de temperatura de la piel de la muñeca, actividad motora, posición corporal y exposición a la luz<sup>117</sup> y además mediante la colocación de sensores en la cabina del camión, datos referentes a luz y temperatura ambiente.

Todo esto permitió a los investigadores conocer en forma ininterrumpida por el lapso de seis meses qué hacía cada conductor en cada momento y como repercutía cada actividad en su cuerpo minuto a minuto, lo que le otorga a nuestro criterio un elevado grado de validez.

## **2.- Las condiciones de trabajo**

Como afirmáramos en el capítulo IV, un camionero, es un individuo que se dedica a transportar cargas de un punto geográfico a otro.

Esta conducción, es un trabajo que implica como modo de desarrollarse la traslación del sujeto a lo largo de rutas y autopistas, mediante un vehículo motorizado y que se ejecuta en un espacio muy reducido, como lo es la cabina del conductor.

En el caso particular del chofer de larga distancia, se suma además la característica de que, por ser estas distancias muy extensas, requieren del trabajador una mayor cantidad de tiempo del trabajo que ejecuta, la conducción.

Nos encontramos entonces ante un sujeto que pasa la mayor parte de su jornada en un espacio físico sumamente limitado, y que realiza una actividad que requiere un

alto nivel de atención de su parte, cual es el manejo de un vehículo de gran porte a través de los caminos, a fin de eludir los infortunios que el tránsito pueda depararle.

Es en virtud de estas condiciones de trabajo, que el chofer de larga distancia es víctima, además de aquellas aflicciones que aquejan a los trabajadores en general, de otras tantas que provienen de la actividad específica que realiza.

### **3.- Enfermedades laborales. Causas.**

#### **3.1.- El espacio reducido:**

Como afirmáramos anteriormente, el trabajo del chofer de larga distancia, al consistir en la conducción de un vehículo, implica de suyo un trabajo sedentario, más allá de las tareas auxiliares que pueda llegar o no a realizar, y que se desarrolla dentro de una cabina de camión.

La cabina, pese a lo cómoda que pueda resultar por un tiempo una determinada butaca, limita los movimientos del chofer, durante el lapso que dure la conducción.

Esta situación conlleva a mantener una determinada postura durante largos períodos, lo que puede resultar en contracturas y consecuentemente dolor.

Según un informe español, uno de los factores que causan sobrecarga del sistema osteomuscular, es la “derivada del mantenimiento obligado de la estática corporal durante la jornada de trabajo en la cual está conduciendo”<sup>118</sup>, es decir que mediante el mantenimiento de las mismas posturas por largo tiempo, se producen no sólo dolorosas contracturas y fatiga<sup>119</sup>, sino que incluso pueden llegar a dar lugar a alteraciones óseas, principalmente a nivel lumbar. Sobre este tema, volveremos en el siguiente punto al tratar los efectos de las vibraciones.



### **3.2.- Las vibraciones.**

La vibración constituye un “movimiento oscilatorio”<sup>120</sup> y las vibraciones del cuerpo completo, que son las que afectan a los choferes, son aquellas que “ocurren cuando el cuerpo está apoyado en una superficie vibrante”, en el caso de análisis, la butaca que vibra tanto por la traslación del camión como por el movimiento generado por el motor del vehículo<sup>121</sup>.

Al igual que la estática corporal, las vibraciones causan alteraciones en el sistema osteomuscular causando “trastornos de músculos, tendones, huesos, articulaciones, vasos sanguíneos periféricos o nervios periféricos”<sup>122</sup> lumbalgias y cervicalgias<sup>123</sup>.

El listado de enfermedades profesionales argentino reconoce como enfermedades causadas por las vibraciones de cuerpo entero la espondiloartrosis de la columna lumbar y la calcificación de los discos intervertebrales<sup>124</sup>.

### **3.3.- Los Ruidos y Mercancías Transportadas.**

Los ruidos generados por el viento en las rutas, las bocinas, motores y el mismo movimiento a alta velocidad de otros vehículos, los zumbidos que pueden generarse dentro y fuera del automotor e incluso los decibeles a los que suene la radio, pueden afectar el oído del conductor generando otitis y en casos más graves incluso hipoacusia.

También los gases generados por el propio vehículo y la naturaleza contaminante que pueda presentar la carga transportada pueden generar intoxicaciones de todo tipo<sup>125</sup>.

### **3.4 El tránsito y el Estrés.**

Se trata de suyo de una actividad estresante en tanto requiere un alto nivel de concentración a fin de evitar la consecución de accidentes durante la conducción, como también por las exigencias propias de cumplimiento de plazos para llegar a destino.

Cualquiera que se haya subido a un vehículo es consciente del malestar que puede generar el tráfico, imagine entonces el lector el incremento de fastidio que se produce, cuando la actividad debe desarrollarse diariamente, por mucho tiempo<sup>126</sup> y su inejecución, al menos la injustificada, implica que no cobrará su sueldo.

Es bastante conocido, en base a numerosos estudios<sup>127</sup> realizados sobre el tema<sup>128</sup>, que el estrés puede generar enfermedades cardiovasculares, hipertensión arterial e incluso infartos.

#### **4.- Principales causas de riesgo de accidentes de tránsito**

Según el informe sobre la salud laboral en el sector del transporte por carretera (en adelante ISLTC), al que hicieramos referencia, el fallo humano constituye la principal causa de accidentes de tránsito<sup>129</sup> el cual se origina como consecuencia de distintos factores dentro de los que se destaca la privación de sueño y fatiga originadas por el tipo de jornada a la que están sometidos los choferes de larga distancia, la que reviste características del trabajo a turnos sean estos rotatorios, nocturnos o a demanda, también por la alteración de los hábitos alimentarios (comidas fuera de casa y a deshora); el sedentarismo y el riesgo de somnolencia resultante de permanecer durante largos periodos conduciendo en ambientes monótonos y privados de sueño<sup>130</sup>.

##### **4.1.- Monotonía de la tarea**

Pese a tratarse de una actividad que requiere un estado de alerta y atención continuos, puede en caso de choferes de larga distancia y en particular de aquellos que trabajen por la noche<sup>131</sup>, resultar monótona.

Esta monotonía no viene dada por la actividad en sí misma sino por las condiciones en que se desarrolla. La mayoría de los choferes viajan solos por rutas largas, lineales y uniformes.

Esta falta de interacción con otros sujetos combinada con la sobriedad del entorno, puede resultar difícil de soportar si prolonga demasiado tiempo, dando lugar a pérdidas de atención por parte del conductor y fatiga mental<sup>132</sup>.

#### **4.2- Desórdenes Alimenticios**

Al estar siempre en la ruta, se suman lógicamente las comidas fuera del hogar, las cuales suelen ser mucho menos saludables que las caseras, aún cuando no se trate de la típica comida chatarra que solemos encontrar en las estaciones de servicio a la vera del camino.

Este tipo de alimentación, prolongada en el tiempo degrada la salud de los choferes, pudiendo producir colesterol elevado, obesidad y fatiga<sup>133</sup>, por falta de ingesta de las vitaminas y minerales necesarios para un buen funcionamiento del organismo.

Según el ISLTC y en base a las muestras colectadas por los investigadores, los choferes “realizan entre 4 y 7 comidas a la semana fuera de casa”<sup>134</sup>, lo que representa que más de un 75% de sus comidas son inadecuadas.

#### **4.3 Fatiga visual.**

Tener una buena visión es requisito ineludible para poder conducir. Conforme con ello, nuestra Ley Nacional de Tránsito dispone como requisito para la obtención del

carnet de conducir “Un examen médico psicofísico que comprenderá: una constancia ... de aptitud visual;”<sup>135</sup>

Según el ISLTC, el tema de la fatiga visual cobra importancia en conjunción con la pérdida natural que deviene del aumento de la edad del profesional, y como correlato de las situaciones visuales cambiantes a que se enfrentan, entre las que propone como ejemplos las condiciones ambientales niebla, lluvia y conducción nocturna<sup>136</sup>, y que aumentan la posibilidad de consecución de accidentes de tránsito<sup>137</sup>.

## **4.4. Tiempo de trabajo**

### **4.4.1. Total de horas de trabajo**

Diversos estudios e investigaciones extranjeras confirman que los choferes de larga distancia ejecutan jornadas de doce, trece<sup>138</sup> y hasta dieciocho<sup>139</sup> horas por día.

En nuestro país la combinación entre la inexistencia de una jornada fija y el método de control deficiente que constituye la planilla de control de kilometraje recorrido, hacen posible una jornada normal de doce horas, lo que como afirmáramos en capítulos anteriores contraría las disposiciones previstas en los convenios internacionales, y aún mayores atento a la falta de contemplación de horarios en las planillas e incluso para casos en los que un cálculo numérico rápido (número de kilómetros recorridos por velocidad máxima por hora permitida al vehículo inspeccionado) por parte del inspector, le permitiese concluir que la distancia recorrida durante un día excede de los que son posibles de transitar en doce horas, mediante la falsificación del contenido de las planillas.

### **4.4.2. Fatiga y alteraciones en el sueño**

Las largas jornadas desempeñadas por estos trabajadores se ven agravadas por su informalidad en cuanto al horario en el que deben desarrollarse<sup>140</sup>.

El chofer de larga distancia no sólo no descansa lo suficiente, como analizáramos en el punto anterior, sino que además cuando lo hace, lo hace mal.

Debe considerarse que el hecho de que su jornada dependa de los tiempos de la demanda y no de un horario prefijado, hace que en múltiples oportunidades se inviertan los períodos de descanso y actividad, alternándose jornadas diurnas y nocturnas, lo que se traduce para el conductor en un estado de letargo permanente que no le permite ni estar despierto, ni descansar cuando corresponde, es decir, en un impedimento de adaptación del sistema circadiano<sup>141</sup>.

Según los resultados obtenidos en el Estudio Sobre la Influencia del Horario Laboral en la Salud de los Conductores anteriormente citado, se trata de jornadas típicas del trabajo a turnos que “indican una degradación del sistema circadiano” la que se traduce en alteraciones “en los patrones de sueño: somnolencia diurna, insomnio; y problemas metabólicos: obesidad, diabetes, síndrome metabólico”<sup>142</sup>.

En otras palabras, cuanto más variables sean las jornadas del operario, mayor el tiempo diario dedicado a sus obligaciones laborales<sup>143</sup> (conducción en sí misma y tareas auxiliares) y también a mayor cantidad de horas destinadas al trabajo nocturno<sup>144</sup>, el organismo del chofer sufrirá mayor cantidad de alteraciones y en consecuencia habrá mayores posibilidades de consecución de accidentes de tránsito.

En relación a la somnolencia, ésta genera una reducción de la motivación por conducir, pérdida de atención y disminución la velocidad de reacción ante los estímulos, lo cual se traduce en errores y omisiones por parte del chofer en relación a la conducción, y cuya manifestación más extrema consiste en la aparición de micro-sueños que pueden derivar en la muerte tanto del conductor como de terceros<sup>145</sup>.

## **5. Conclusiones.**

Consideramos que la información clínica y datos estadísticos aportados por los estudios que han sido fuente indiscutible del desarrollo de este capítulo, constituyen una base inquebrantable para la confirmación de nuestra hipótesis central, al menos en cuanto atañe a la necesidad de limitar la jornada de trabajo de los choferes de larga distancia.

La legislación vigente en nuestro país debe ser reformada, sea vía legislativa sea convencional, a fin de que contemple jornadas laborales preestablecidas que se asemejen más a la jornada general, evitando al máximo la alternación de jornadas diurnas y nocturnas y limitando la cantidad de horas que se dedica a la actividad de conducción en sí misma, estableciendo descansos adecuados, a fin de permitir a los obreros del sector su recuperación física y psíquica, como así también el desarrollo adecuado de sus relaciones sociales e íntimas.

La necesidad de una regulación apropiada en la materia cobra urgencia a razón de implicar en sus consecuencias, no sólo la vida y la salud de aquellos que la aceptan a través de sus representantes, sino también las de terceros que no han tenido voz ni voto en el asunto y que pueden perder su vida o integridad física a consecuencia de la desprotección generada por el estado y el sector.

Con esto damos respuesta negativa al interrogante planteando en el capítulo anterior, en cuanto a la facultad del trabajador de negociar condiciones de trabajo que como vimos afectan gravemente su salud, entendiendo que esta posibilidad les es vedada en razón de las gravísimas consecuencias que puede tener para terceros.

Por último, si consideramos que según el estudio organizado por CROEM Y FROET la somnolencia, causada por la falta de descanso y/o descanso incorrecto por alteraciones del sistema circadiano, afecta a más del ochenta por ciento de los choferes mientras conducen<sup>146</sup>, debemos sin lugar a dudas concluir que la reforma se hace

indefectible también a fin de reducir la cantidad de accidentes de tránsito, en protección de terceros y del propio trabajador.

## Capítulo VII

### DERECHO COMPARADO.

**SUMARIO:** 1.- Introducción. 2.- Jornada en el seno de la OIT. 3.- Jornada en otros países americanos: Chile. 4.- Jornada en la unión europea: España. 4.1.- Legislación en materia de Jornada y Descansos. 4.2.- Mecanismos de Control. 5.- Conclusiones.



## **1.- Introducción:**

En este capítulo nos proponemos demostrar que existe en la materia, un desajuste importante de la normativa argentina, en relación a la legislación de otros países, que implica una falta de regulación adecuada por parte de nuestro país, la que conlleva a una necesidad imperiosa de armonizar nuestra legislación interna con aquellos preceptos internacionales que consideremos más apropiados para una protección acabada de estos trabajadores que le permita al sector nacional mantener un adecuado nivel de competitividad económica.

Así mismo y por medio de la observación de la realidad de estos países demostraremos la viabilidad de la implementación de equipos y sistemas electrónicos de registro, para un control acabado del cumplimiento de las disposiciones sobre jornada y descanso.

A estos fines acudimos al estudio de normativas de otros países y de la Organización Internacional del Trabajo, y a informes de esta última, todo lo cual analizamos mediante la comparación y la aplicación del método deductivo.

Con el objetivo de no exceder los límites adecuados para este trabajo decidimos limitar a tres las muestras que expondremos, siendo éstas la normativa propuesta por la OIT, la legislación española en representación de la Unión Europea y la legislación chilena, como muestra tomada del territorio latinoamericano.

En relación a la OIT, ésta efectiviza normativamente una propuesta de jornada y descansos para los choferes de carga automotor que se desempeñan en relación de dependencia, a través del Convenio Nro. 153 de 1979.

Dicho convenio cuenta actualmente tan sólo con la ratificación de Ecuador, España, Iraq, México, Suiza, Turquía, Ucrania, Uruguay y la República Bolivariana de Venezuela.

En relación a la muestra latinoamericana, la elección de la legislación Chilena luego de consultar la legislación vigente en otros países del grupo (Venezuela, Uruguay, Bolivia, Chile y Paraguay) se consideró la más apropiada, por las características particulares que presenta su cuerpo normativo, las que consideramos significativas para su comparación con la normativa argentina, y más allá de las valoraciones positivas o negativas que haremos respecto de cada una de sus disposiciones.

Por último podemos afirmar, sin lugar a dudas, que la legislación de los estados miembro de la Unión Europea es altamente uniforme<sup>147</sup> en la materia. Como adelantáramos, para el análisis tomamos como muestra de este sector a la legislación del Reino de España, el que desde el año 1986 es parte de la Unión Europea y además en líneas generales al enmarcarse en el sistema de derecho de tipo continental, permite identificarlo fácilmente con la legislación argentina.

Entendemos que es fundamental para identificar las falencias de nuestra legislación y medios de control, su comparación con otros sistemas normativos y con las herramientas que otros países han aplicado para dar solución a las violaciones, que a sus disposiciones en la materia puedan perpetrarse, como así también para proyectar las propuestas que nos permitan solucionar el problema planteado, en un marco de perspectiva de éxito aceptable.

## **2.- JORNADA EN EL SENO DE LA OIT:**

Como adelantáramos el Convenio Nro. 153<sup>148</sup> de la OIT sobre duración del trabajo y períodos de descanso en conductores de transportes por carretera, de 1979 no se encuentra a la fecha vigente ni ratificado por Argentina.

Este Convenio, se aplica a los conductores asalariados de vehículos automotores dedicados profesionalmente al transporte por carretera tanto de cargas como de personas<sup>149</sup>.

Asimismo en su Artículo 4, dispone que la duración del trabajo, comprende no sólo a los trabajos que se realicen durante el tiempo de circulación del vehículo y trabajos auxiliares sobre el automóvil o su carga sino también a los períodos de simple presencia, de espera o de disponibilidad, siempre que el conductor no pueda disponer libremente de su tiempo y que así lo disponga el país que lo aplica.

En relación a la duración de máxima de la jornada, el convenio dispone en su artículo 6 que “La duración total máxima de conducción, comprendidas las horas extraordinarias, no deberá exceder de nueve horas por día ni de cuarenta y ocho horas por semana.”, permitiendo su cálculo como promedio sobre un número de días o de semanas determinado por cada país.

El descanso diario de los conductores deberá ser por lo menos de diez horas consecutivas<sup>150</sup>, pudiendo también calcularse como promedio con el límite de que no sea inferior a ocho horas ni se reduzca a ocho horas más de dos veces por semana.

Se dispone también la obligatoriedad de un descanso parcial luego de cinco horas continuas de labor<sup>151</sup> o de cuatro horas de conducción ininterrumpida<sup>152</sup>, cuya duración y posibilidad de fraccionamiento debe determinar cada país.

Estas disposiciones pueden exceptuarse temporalmente<sup>153</sup> en situaciones de urgencia derivadas de accidentes o averías, retrasos imprevistos, perturbación del servicio o interrupción del tráfico, fuerza mayor e interés público.

Como mecanismos de control<sup>154</sup>, los países firmantes se comprometen a establecer un procedimiento adecuado, una cartilla individual de control y un registro que los empleadores deberán llevar y poner a disposición de las autoridades de control, en el que se muestren las horas de trabajo y de descanso de los trabajadores, y también se comprometen a reemplazar o completar en la medida de lo posible estos medios tradicionales de control por el recurso a medios modernos, como, por ejemplo, los aparatos registradores de velocidades y tiempo.

### **3.- JORNADA EN OTROS PAÍSES AMERICANOS:** **CHILE**

El artículo 25 bis del Código del Trabajo Chileno<sup>155</sup> establece el régimen de jornada de los choferes de carga terrestre interurbana, fijando su duración en 180 horas mensuales, a distribuir en por lo menos veintiún días.

A diferencia de la legislación argentina, el tiempo de los descansos a bordo o en tierra y de las esperas a bordo o en el lugar de trabajo no forman parte de la jornada, y su pago y compensación, se rigen por lo que las partes acuerden.

En relación al descanso diario la norma lo establece en un mínimo de ocho horas ininterrumpidas y fija además un descanso parcial obligatorio de dos horas, luego de cinco horas continuas de conducción ininterrumpida o de 24 minutos por cada hora conducida, si el total del tiempo de manejo fuera menor.

Como novedoso, la legislación chilena implanta la obligatoriedad del trabajo por turnos si el viaje o trayecto supera las cinco horas, caso en el cual el empleador deberá disponer de la dotación necesaria de conductores<sup>156</sup>.

En relación al descanso semanal, este deberá hacerse efectivo al séptimo día de iniciada la semana de trabajo, con la particularidad de que, siempre y cuando sea otorgado en condiciones adecuadas que permitan la recuperación física del trabajador, el chofer las gozará aún cuando se encuentre en un lugar distinto al de su residencia habitual<sup>157</sup>.

Se prevé además la posibilidad de que las partes soliciten a la Dirección del Trabajo chilena, autorización para establecer un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y tiempo de descanso, a fin de permitir el goce de los días de descanso compensatorio previstos por el código, para el caso de haber laborado días domingo o feriados<sup>158</sup>.

Consideramos en relación a este punto, que si bien el sistema previsto podría considerarse que permite la restauración de la salud física de los trabajadores, se ha

comprobado que existen diferencias significativas en el nivel de recuperación alcanzado por los choferes que descansan en su hogar en relación a los que lo hacen fuera de él<sup>159</sup>, asimismo tampoco puede afirmarse que conforme una recuperación integral del operario, en tanto al serle vedada la interacción con su propio grupo social, se trunca sin más la posibilidad de recuperación de su salud moral y espiritual.

Como mecanismo de control del cumplimiento de los límites fijados por la legislación chilena, se implementa con carácter obligatorio una "libreta de registro diario de asistencia conductores de vehículos de carga interurbanos"<sup>160</sup>.

En esta libreta constituye un registro<sup>161</sup> de asistencia y de las actividades desarrolladas por los trabajadores.

Como requisitos formales se exige que la libreta esté foliada, rubricada por autoridad competente y expedida por duplicado, debiendo el conductor llevar consigo el original a lo largo de la jornada, siendo para este personal e intransferible.

A diferencia de la planilla de control de kilometraje vigente en nuestro país, en la planilla chilena, se asientan las horas trabajadas y los descansos disfrutados a lo largo de cada día y también se realiza un resumen de control mensual de las horas registradas.

Contempla además una sección destinada a la determinación de las remuneraciones de los conductores y otra a los controles de inspección.

De este modo en la sección denominada "registro diario de actividades" deben completarse diariamente la fecha, hora y localidad de origen y de destino y la actividad que se ha desarrollado en el período, la que puede ser conducción, espera y/o descanso, con expresa indicación del tiempo destinado a cada una de ellas y en base a la cual se establecen resúmenes diarios, semanales y mensuales los que facilitan su control.

También se debe dejar constancia de los domingos y feriados del período registrado y de si el descanso a que tiene derecho el trabajador fue "otorgado", "compensado" o "acumulado".

Se prevé también la implementación opcional de un sistema automatizado de control de asistencia, previa autorización de la Dirección del Trabajo y siempre que el sistema propuesto asegure la inviolabilidad de los datos por este registrados.

## **4.- JORNADA EN LA UNIÓN EUROPEA: ESPAÑA.**

### **4.1.- Legislación en materia de Jornada y Descansos.**

En la legislación española<sup>162</sup>, el tiempo de conducción máximo por día es de 9 horas, pudiendo llegar a 10 horas sólo dos veces a la semana, lo que en una semana con seis días laborales fija un límite hebdomadario de 56 horas. Se fija además un límite bisemanal de 90 horas, que implica, para el caso de haber trabajado 56 horas en una semana, la reducción de la semana siguiente a sólo 34 horas.

El período de descanso diario normal es de 11 horas, pero puede dividirse en dos períodos, el primero de 3 horas y el segundo de 9 horas ininterrumpidas. Se prevé también un período de descanso diario reducido que sólo puede tomarse hasta tres veces por semana, y que debe superar las 9 horas.

El descanso semanal normal se fija en por lo menos 45 horas y el reducido en más de 24 horas consecutivas, el que se compensa dentro de las dos semanas.

### **4.2.- Mecanismos de Control.**<sup>163</sup>

A los fines de controlar adecuadamente el cumplimiento de estas normas, se utilizan dispositivos de registro electrónico de la información consistente en un tacógrafo digital y una tarjeta personal de conductor, en la que quedan registrados los datos recolectados por el tacógrafo, los cuales son obligatorios en todo el territorio de la Unión Europea desde enero de 2006.

Este mecanismo registra las velocidades y distancias recorridas por el automotor mediante el envío de una señal encriptada a la unidad de vehículo<sup>164</sup> lo que permite que el registro diario y mensual, inviolable y certero, de la actividad del chofer y del automotor.

Además, dada su digitalización y automaticidad del equipo, la información recabada se encuentra disponible de inmediato, permitiendo una exposición, impresión y lectura de los datos rápida, clara y fácil.

## **5.- Conclusiones:**

A lo largo de este capítulo vimos como las distintas normativas limitan las horas de trabajo en base a diversos criterios, y como en ninguno de ellos se superan las diez horas máximas de trabajo diarias.

Observamos también cómo en relación al descanso diario, todos los ordenamientos presentan duraciones aparentemente inferiores a la teóricamente fijada por nuestra legislación, siendo la menor de ellas la prevista por el país vecino de Chile (ocho horas) y la mayor la fijada por España (once horas). Sin embargo debemos concluir que esto no es así, en tanto las limitaciones previstas por estos ordenamientos son aplicables a la conducción en sí misma y no a la jornada en general, la que puede abarcar otras tareas.

Del mismo modo comprobamos que todas las normativas ponen límite a la cantidad de tiempo en que puede desarrollarse la conducción ininterrumpida, imponiendo descansos parciales dentro de la jornada.

En relación a los medios de control observamos cómo, tanto la OIT como Chile, establecen como regla general la utilización de medios clásicos de control, mucho más completos y eficaces que la planilla de control de kilometraje argentina, y además al mismo tiempo prevén e incluso promueven la implementación de nuevas tecnologías.

Esta tendencia demuestra a nuestro criterio, la existencia de un atraso significativo en nuestra legislación en materia de control, que implica de suyo una imperiosa necesidad de reforma.

En relación a esto último, concluimos que los mecanismos de control europeos, tacógrafos digitales y tarjeta personal del chofer, constituyen una superación de los medios clásicos de control, al permitir un registro diario y mensual, inviolable y certero, de la actividad del chofer y del automotor y disponible en tiempo real y además que, a través de la comprobación de la viabilidad de su implementación e instalación obligatorias en estas naciones, podemos concluir que constituyen un medio idóneo de control, que podría ser implementado en nuestro país



## **Capítulo VIII**

### **CONCLUSIONES Y PROPUESTAS**

**SUMARIO:** 1.- Conclusiones. 2.- Propuestas. 2.1.- Concientización. 2.2.- Adaptación y reforma de las normas. 2.3.- Incorporación de Tecnologías de control.

## **1.- CONCLUSIONES:**

La limitación de la Jornada Laboral es y ha sido uno de los temas más importantes y básicos en materia de derecho de trabajo, al punto tal que la primera regulación efectuada por la OIT, refiere justamente a ella.

El inicio de su regulación es consecuencia de gravísimos hechos suscitados a lo largo de la historia, que tuvieron como consecuencia el sometimiento de la población obrera a condiciones de vida miserable e insalubre e incluso la muerte de muchos trabajadores.

Su legitimación encuentra fundamento en la protección del bienestar físico, moral e intelectual, de los asalariados.

Vimos en el Capítulo II como los convenios 1 y 30 vigentes en Argentina resultan acordes a estos fines en tanto, mediante la imposición de una jornada laboral máxima de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, respetuosa del goce de al menos un día de descanso semanal, persiguen la restricción de los excesos a que puedan dar lugar las relaciones individuales de trabajo, mediante disposiciones que en mayor o menor medida garantizan la recuperación física, psicológica y espiritual de los trabajadores, su seguridad y salud.

En relación a este tema vimos cómo la legislación interna pierde de vista estos fines, en tanto fija un límite alternativo de jornada entre diario y semanal y habilita métodos de cálculo en base a promedios, apartándose de lo acordado con la OIT.

De este modo concluimos que la legislación nacional debe adecuarse a los compromisos que ha asumido nuestro país, puesto que su incumplimiento lo hace incurrir en responsabilidad internacional.

Asimismo establecimos cuáles son los supuestos de excepción permitidos, en relación a lo cual, debemos concluir que la normativa sobre jornada de choferes de larga distancia, no constituye un caso de excepción previsto en la legislación nacional.

En relación al régimen establecido en la convención colectiva concluimos que las disposiciones previstas en su parte general y en lo que ha jornada de trabajo del personal de corta distancia respecta, se adecuan cómodamente al orden jurídico que lo contiene, ampliando incluso los beneficios acordados por este al trabajador.

En relación al régimen previsto para choferes de larga distancia, advertimos que no existe según el convenio horario prefijado, lo que no sólo viola las disposiciones previstas en los convenios internacionales y leyes argentinas, sino que además torna de cumplimiento imposible las disposiciones sobre publicidad del inicio y finalización de la jornada en ellos previstas.

Demostramos además cómo, el régimen previsto en el Ítem 4.2 por el Convenio 40/89, resulta incompatible con la existencia de una jornada de ocho horas diarias y/o cuarenta y ocho semanales, con una jornada limitada en general, con una jornada con horario preestablecido o con una jornada que distinga horas diurnas de nocturnas.

En relación al cumplimiento de horas suplementarias vimos que, mientras el sistema propuesto en la legislación nacional responde al objetivo de desalentar el ejercicio de éstas, mediante el aumento del costo de la mano de obra, y en miras a la protección de la integridad física, psíquica y moral de los trabajadores, el CCT 40/89 las alienta, no tiene la más mínima consideración del tiempo trabajado o del desgaste que su exceso pueda producir en la salud del trabajador; las desnaturaliza, convirtiendo el trabajo en una “mercancía”, calculada en base a los kilómetros recorridos, donde a cambio de mayores compensaciones, se otorga la salud y la vida de conductores y terceros.

En relación al descanso semanal previsto en nuestra legislación, vimos como nuevamente el convenio 40/89 se aparta de la normativa nacional en tanto, mientras la LCT establece como principio la prohibición de trabajar desde las trece horas del día sábado hasta las veinticuatro horas del día siguiente, y como excepción un régimen de

descanso compensatorio, la convención colectiva laboral permite como principio su acumulación.

Hemos demostrado a través de los estudios expuestos, que la falta de descanso efectiva de los choferes de larga distancia es perjudicial para su salud y es susceptible de perjudicar a terceros, propiciando el acaecimiento de accidentes de tránsito, en virtud de las alteraciones del sueño y la fatiga que, como consecuencia de su particular tipo de jornada, sufren estos trabajadores.

En relación a este tema vimos que en nuestro país, la combinación entre la inexistencia de una jornada fija y el método de control deficiente que constituye la planilla de control de kilometraje recorrido, hacen posible una jornada normal de doce horas, y aún mayores por la falta de contemplación de horarios y las posibilidades de fraude.

Destacamos además los efectos de la informalidad establecida en cuanto al horario en el que deben desarrollarse, señalando que ello conlleva a que en múltiples oportunidades se inviertan los períodos de descanso y actividad, alternándose jornadas diurnas y nocturnas, alterando el sistema circadiano de los trabajadores y aumentando las posibilidades de consecución de accidentes de tránsito.

Consideramos que la información clínica y datos estadísticos aportados, confirman la necesidad de limitar la jornada de trabajo de los choferes de larga distancia, mediante la reforma de la legislación vigente en nuestro país de manera urgente, dado que los valores en juego son la vida y la salud tanto de los choferes como de cualquiera que se cruce en su camino.

En el mismo sentido concluimos que no resulta viable la expiación de los defectos que sufre el régimen vigente, ni por parte de normas dictadas por el gobierno nacional, ni por el mismo trabajador en el marco de sus relaciones individuales puesto

que, reiteramos, lo que se negocia aquí excede de meras condiciones de trabajo, e involucra su vida, su salud y la de terceros.

En el Capítulo VII demostramos que existe en la materia, un gran atraso de la normativa argentina, en relación a la tendencia mundial en base a la cual se regula la jornada y que pone de manifiesto la necesidad de incorporar a nuestra legislación interna, preceptos internacionales que resulten apropiados para la protección integral de estos trabajadores.

En particular debemos hacer hincapié en la falta de previsión en nuestra legislación, tanto convencional como legal, de descansos parciales obligatorios durante el tiempo de conducción efectiva, los que resultan útiles para disminuir el desgaste que sufre el trabajador y consecuentemente para evitar la consecución de accidentes de tránsito.

En relación a los medios clásicos de control previstos por otras legislaciones, observamos cómo, todos ellos resultan mucho más eficaces que nuestra planilla, lo que nos permite concluir sin lugar a dudas que esta debe, como mínimo, ser reformada.

En relación a los medios modernos de control, demostramos que es posible su implementación con carácter obligatorio y general, a través de la descripción de la realidad de la comunidad europea.

En relación a esto último, concluimos que los tacógrafos digitales y la tarjeta personal del chofer, constituyen el medio control más eficaz, puesto que configuran sistemas cerrados e inviolables que permiten un registro detallado de la actividad del trabajador y del vehículo.

Como consecuencia de todo esto, concluimos que el régimen de jornada y descansos para choferes de larga distancia vigente en nuestro país es ilegal, en tanto viola las disposiciones previstas en convenios internacionales y leyes argentinas, es ilegítimo, puesto que persigue la mera compensación económica apartándose de los

finos protectivos que dan fundamento a toda regulación en la materia y es inadecuado para garantizar una reparación integral de su salud y evitar el acaecimiento de accidentes de tránsito, en tanto no sólo, no establece límites, sino que además propicia y estimula el incumplimiento de descansos.

## **2.- PROPUESTAS:**

### **2.1. – concientización.**

Mediante campañas destinadas a informar las causas, efectos y consecuencias de la falta de descanso y alteraciones del sueño, y de los modos de prevenirlos

### **2.2.- Adaptación y reforma de las normas:**

Se deben adaptar las condiciones laborales de los choferes de larga distancia mediante el establecimiento de pautas claras pero flexibles que permitan, fijar jornadas laborales preestablecidas, en las que se propugne evitar al máximo la alternación de jornadas diurnas y nocturnas y en las que se limite la cantidad de horas que se dedica a la actividad de conducción en sí misma, estableciendo descansos parciales mínimos que puedan ser gozados por el trabajador con cierta libertad, a fin de dar respuesta adecuada a sus exigencias fisiológicas y de permitir a los obreros del sector la recuperación de su salud física, psíquica y social.

### **2.3.- Incorporación de Tecnologías de control.**

Las que deberán consistir en tacógrafos digitales y tarjetas magnéticas personales, o al menos de características similares a estas tecnologías implementadas por la Unión Europea, y que deberán constituir sistemas cerrados de recolección de datos, que permitan un control adecuado, digno del siglo XXI.

- 
- 1 Tratado de Versalles de 1919
- 2 Art. 197 Ley Nro. 20744 (Ley de Contrato de Trabajo)
- 3 En relación a esto, también existen enfoques económicos -Vg. BOSCH, G. y LEHNDORFF, S. (1997)- que proponen la reducción y flexibilización de las jornadas como medios de disminución del desempleo, pero que no serán desarrollados por exceder del objeto de estudio de esta tesis.
- 4 Vg. Monk TH, Welsh DK. The role of chronobiology in sleep disorders medicine. *Sleep Med Rev.* 2003; Crocker, M.J. (ed.) *Handbook of Noise and Vibration Control.* UK, John Wiley and Sons, 2007
- 5 Vg. Yvon QUEINNEC, Catherine TEIGER, Gilbert de TERSSAC Trabajo por turnos y salud: referencias para la negociación. *Lumen.* 2002.
- 6 CROEM, 2012.
- 7 Hobsbawm, Eric. “La era de la revolución: 1789-1848”. 6º ed. 1º reimpresión, Buenos Aires: Crítica, 2009. Título original: “The Age of Revolution. Europe 1789-1848” Weidenfeld and Nicolson, Londres. Traducción castellana por Félix Jiménez de Sandoval.
- 8 *Ibidem.* Pág. 35
- 9 *Ibidem.* Pág. 39
- 10 *Ibidem.* Pág. 39
- 11 *Ibidem.* Pág. 44
- 12 *Ibidem.* Pág. 44 y 45.
- 13 Grisolia Julio A. “Manual de Derecho Laboral”. Buenos Aires: Abeledo Perrot, 2012. Pág. 36 y 37.
- 14 Hobsbawm, Eric, *Op. Cit.* Pág. 58.
- 15 Cfr. Barret, François, “Historia del trabajo” Buenos Aires, Eudeba, 1961. Pág. 47 y 48.
- 16 El Artículo 75 Inc. 22 de la Constitución Nacional Argentina dispone en su primera parte que: “Los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes.”, lo que implica un deber de adecuación de nuestra legislación interna, incluidas las disposiciones previstas en convenciones colectivas de trabajo, a las disposiciones previstas en los convenios celebrados con la OIT.
- 17 Tratado de Versalles de 1919: PARTE XIII. TRABAJO - SECCIÓN I. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.
- 18 OIT, “Una cronología de la OIT” Historia de la OIT [Recurso de Información en línea] 2012 Nov 11 [14 pantallas]. Disponible desde: URL: <http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/century/index.htm>
- 19 Tratado de Versalles 1919 arts. 396 y stes.
- 20 *Ibidem.* - Capítulo IV. Disposiciones Transitorias. Artículo 424.
- 21 OIT “Las Normas Internacionales del Trabajo, Manual de Educación Obrera” 4ta. Edición (Revisada). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1998. Pág. 3.
- 22 OIT “Tiempo de Trabajo” Condiciones de Trabajo [Recurso de Información en línea] s.d. [1 pantalla]. Disponible desde: URL: <http://www.ilo.org/global/topics/working-conditions/working-time/lang-es/index.htm>
- 23 C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919. Ratificado por Argentina el 30 noviembre 1933.
- 24 C030 – Convenio sobre las horas de trabajo (en el comercio y oficinas), 1930. Ratificado por Argentina el 14 marzo 1950.
- 25 Debemos aclarar que en la materia también se encuentra vigente desde el 26/05/1936 el Convenio Nro.14 de la OIT (1921) sobre descanso semanal en la industria, en cuyo artículo 2do. Se acuerda a los trabajadores el derecho cada siete días, de un descanso mínimo de veinticuatro horas consecutivas.
- 26 Art. 2 Convenio 1 y Art. 3 Convenio 30
- 27 Art. 2 Convenio Nro. 30 OIT.
- 28 OIT, Conferencia Internacional del Trabajo 93ª reunión, “Horas de Trabajo ¿De lo fijo a lo flexible? Informe III (Parte 1B) Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2005. Pág.3.
- 29 Ackerman Mario. “La Jornada de Trabajo en las normas de la OIT”, en *Revista de Derecho Laboral* 2006-1 Jornada y descanso. Pág. 24 y 26.
- 30 OIT, Conferencia Internacional del Trabajo 93ª reunión, “Horas de Trabajo ¿De lo fijo a lo flexible? Informe III (Parte 1B) Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2005. Pág.5.
- 31 Grisolia, Julio A. *Op. Cit.* Pág. 483
- 32 Cfr. Art. 1 Inc. 2 y 3
- 33 Art. 1 Inc. 1-c, convenio 30 OIT
- 34 Art. 2 Convenio 1 de 1919
- 35 Convenio 30 de 1930 Art. 1 Inc. 3-b
- 36 *Ibidem.* Art. 1 Inc. 3-c
- 37 *Ibidem.* Art. 1 Inc. 3-d
- 38 *Ibidem.* Art. 4
- 39 Ackerman, *Op. Cit.* 28
- 40 Convenio 1 Art. 5





- 
- 42 *Ibíd.* Art. 6
- 43 Convenio 1 Art. 6 y Convenio 30 Art. 7
- 44 Convenio 1 Art. 3 y Convenio 30 Art. 7 Inc. 2-a
- 45 Convenio 30 Art. 7 Inc. b y c
- 46 Convenio 1 Artículo 14 y Convenio 30 Artículo 9
- 47 Convenio 1 Artículo 8 y Convenio 30 Artículo 11
- 48 Cf. Fallo: Ekmekdjian Miguel Ángel c/ Sofovich Gerardo y otros. CSJN. 7-jul-1992. Publicado en *Microjuris* [base de datos jurisprudencial en línea] MJ-JU-M-8300-AR | MJJ8300
- 49 Convenio 30 Artículo 10
- 50 Ley 20744 B.O. 20033, 27/09/1974
- 51 Ley 1544 B.O. 10614, 17/09/1929
- 52 LCT Art. 199
- 53 Art. 75. Inc. 12 Constitución Nacional Argentina.
- 54 Cf. “Fábrica Argentina de Calderas, S. R. L. c/ Provincia de Santa Fe s/ Declaración de Inconstitucionalidad” 19/12/86. CSJN. La Ley 1987- A, 616- ED 122, 537.
- 55 V. Grisolia. *Óp. Cit.* Pág.482.
- 56 Vg. Tiempo necesario para llegar hasta el lugar de trabajo (dcto. 16115/33B.O. 11600 28/01/1933), supuesto del art. 174 LCT
- 57 Sobre este tema volveremos al tratar en particular el régimen del chofer de larga distancia.
- 58 OIT. Observaciones al Convenio 30. NORMLEX Information System on International Labour Standards [base de datos en línea] Observación (CEACR) - adoptada 2011, publicado sesión 101a CIT (2012) y Observación (CEACR) - adoptada 2012, publicado sesión 102nd ILC (2013).
- 59 B.O. 27/12/2011
- 60 B.O. 12/04/2013
- 61 El decreto reglamentario 16115/33, en su artículo 11, establece como límite el principio de primacía de la realidad.
- 62 Art. 202 LCT
- 63 Un desarrollo más amplio de este tema escapa de los límites previsto en esta tesis. Al respecto puede consultarse: Duarte, David. “Exclusiones y excepciones al régimen de jornada. El particular supuesto del “trabajo por equipos” o en “turnos rotativos””. *Erreius online* [revista en línea] 2011. Disponible en URL: <ftp://facebook.errepar.com/Facebook/DoctrinaDuarte.pdf>
- 64 Gómez, Severo c/ Vademecum S.A. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala VI 9-dic-1996 *Microjuris* MJ-JU-M-32918-AR | MJJ32918 | MJJ32918
- 65 Decreto 16115/33 Art. 16.-
- 66 *Ibíd.* Art. 13.-
- 67 *Ibíd.* “Art. 10.- Se entiende por equipo: a) Un número cualquiera de empleados u obreros cuya tarea comience y termine a una misma hora en trabajos en que, por su naturaleza, no admitan interrupciones, y b) Un número cualquiera de empleados u obreros, cuya tarea esté en tal forma coordinada que el trabajo de unos no pueda realizarse sin la cooperación de los demás.”.
- 68 Vg. viciación del aire o su compresión, emanaciones o polvos tóxicos permanentes, (Artículo 6to. Del decreto reglamentario de la ley 11544 del 11 de Marzo de 1930). etc.
- 69 El artículo 200 LCT dispone que la declaración de insalubridad “s lo podrá ser dejada sin efecto por la misma autoridad si desaparecieran las circunstancias determinantes” y que “Agotada la vía administrativa, toda declaración de insalubridad, o la que deniegue dejarla sin efecto, será recurrible en los términos, formas y procedimientos que rijan para la apelación de sentencias en la jurisdicción judicial laboral de la Capital Federal. Al fundar este recurso el apelante podrá proponer nuevas pruebas.”.
- 70 Art. 203 LCT
- 71 Art. 89 LCT
- 72 Art. 205 LCT
- 73 Art. 207 LCT
- 74 CCT 40/89 Ítem. 3.1.1
- 75 Cf. Real Academia Española. “Diccionario de la lengua española” 22ª Edición. Madrid: Ed. ESPASA LIBROS, 2008.
- 76 Ello surge de lo dispuesto en la ley 24449 B.O. 06/02/95, en tanto su artículo 20 establece que “Los titulares de licencia de conductor de las clases C, D y E, tendrán el carácter de conductores profesionales” y las que se corresponden según el artículo 16 a “Clase C) Para camiones sin acoplado y los comprendidos en la clase B; Clase D) Para los destinados al servicio del transporte de pasajeros, emergencia, seguridad y los de la clase B o C, según el caso; Clase E) Para camiones articulados o con acoplado, maquinaria especial no agrícola y los comprendidos en la clase B y C;)
- 77 CCT 40/89 Ítem 3.1.1
- 78 *Ibíd.* Ítem 3.1.2
- 79 *Ibíd.* Ítem 4.2.3

- 80 *Ibíd.* Ítem 4.2.11 b)
- 81 *Ibíd.* Ítem 4.2.3 párrafo final.
- 82 *Ibíd.* Ítems 4.1.8, 4.1.9 y 4.1.10
- 83 LCT. Art. 199.
- 84 CCT 40/89 Ítem 4.2.4.
- 85 El CCT 40/89 en su punto 4.2.4. En su último párrafo dispone este mínimo especial “*cuando el tráfico se realice en zona cordillerana continental, al oeste de la ruta 40 partiendo de sur a norte desde la localidad de El Calafate (Sta. Cruz) hasta la ciudad de San Juan continuando en línea recta imaginaria hasta la ciudad de Salta y San Salvador de Jujuy y al norte en línea recta imaginaria hasta la localidad de Santa Victoria (Pcia. de Salta).*”
- 86 *Ibíd.* Ítem 4.2.11.
- 87 *Ibíd.* Ítem 4.2.5.
- 88 *Ibíd.* Ítem 4.2.11
- 89 *Ibíd.* Ítem 4.2.6.
- 90 *Ibíd.* Ítem 4.2.7
- 91 *Ibíd.* Ítem 4.2.16
- 92 *Ibíd.* Ítem 4.2.17
- 93 Además el Ítem 4.2.10 dispone que “*para determinar el valor de las retribuciones y Viáticos por Kilometraje previstas en los Ítems 4.2.3. y 4.2.4., se aplicará el 0,015 % sobre el salario básico mensual del Convenio Colectivo de Trabajo que en todos los casos perciba el Chofer de la Primera Categoría, cuyo resultado será dividido entre los Ítem 4.2.3. y 4.2.4. en partes iguales.*”.
- 94 *Ibíd.* Ítem **4.2.12. Descansos parciales.**
- 95 *Ibíd.* Ítem **4.2.13. Descansos compensatorios.**
- 96 *Ibíd.* Ítem **3.3.2. Vacaciones ordinarias**
- 97 *Ibíd.* Ítem 4.2.15
- 98 En nuestra provincia está a cargo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social local.
- 99 CCT 40/89 Ítem 6.1.2: *Coficiente 1,2*.: Al sur del Río Colorado y su continuidad en el Río Barrancas y hasta el Río Santa Cruz. Provincias de la Pampa y Mendoza (zona cuencas petrolíferas)
- 100 *Ibíd.* Ítem 6.1.2.: *Coficiente 1,4*.: Al sur del Río Santa Cruz.
- 101 *Ibíd.* Ítem 4.2.18
- 102 María del Carmen Piña “CAMIONEROS: Transporte, jornadas, horas extras y lo nocivo por lo cr nico” en Revista de Derecho Laboral 2006-1 Jornada y descanso. Pág. 261.
- 103 LCT Art. 197
- 104 LJT Art. 1
- 105 Grisolia, Julio A. Op. Cit. Pág. 502.
- 106 LCT Art. 204
- 107 María del Carmen Piña. Óp. Cit. Pág. 263.
- 108 *Ibíd.* Pág. 264.
- 109 En este mismo sentido Piña. Óp. Cit. Pág. 266 y 267.
- 110 CROEM, “Estudio Sobre La Influencia Del Horario Laboral En La Salud De Los Conductores” Murcia: CROEM 2012. [pdf] disponible en: ULR: [http://www.froet.es/documentos/EIHST\\_FROET\\_2012\\_R.pdf](http://www.froet.es/documentos/EIHST_FROET_2012_R.pdf)
- 111 CONFEDERACION REGIONAL DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES DE MURCIA (CROEM).
- 112 FEDERACION REGIONAL DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES DE TRANSPORTE DE MURCIA (FROET).
- 113 INFORGES FORMACION Y MULTIMEDIA Y CRONBIOTECH.
- 114 CROEM, Óp. Cit. Pág. 50
- 115 Sistema que “*controla los patrones hormonales, metabólic os y de sueño en el organismo humano*” CROEM. Óp. Cit. Pág. 51
- 116 El tacógrafo digital es un aparato que registra la actividad del automotor y del chofer, de uso obligatorio en la Unión Europea, y que trataremos en el próximo capítulo.
- 117 CROEM. Óp. Cit. Pág. 9
- 118 “La salud laboral en el sector del transporte por carretera, *proyecto I071*” F. Javier Pinilla García, Julio Bordas Martínez... ED. LABOUR, grupo de análisis sociolaborales e internacionales. Realizaciones Hera. Pág. 52. Dponible en ULR: <http://www.tcmugt.es/carreteras/Archivos/saludlaboralcarretera.pdf>  
*Esta publicación forma parte del proyecto denominado “La salud laboral en el sector del transporte por carretera”, número de proyecto I071, financiado por la FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES en la convocatoria del año 2000 y solicitado por la FEDERACIÓN ESTATAL DE TRANSPORTES, COMUNICACIONES Y MAR de la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, la FEDERACIÓN DE COMUNICACIÓN Y TRANSPORTE de COMISIONES OBRERAS y la CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS.*

- 119 Cfr. “La postura en la conducción es la causa más frecuentemente asociada al síntoma fatiga.” F. Javier Pinilla García, y ots. Óp. Cit. PAG. 86.
- 120 Griffin Michael J. “Vibraciones” en Enciclopedia OIT, T.II – Cap. 50 PÁG. 1
- 121 La mayor o menor cantidad de vibraciones a las que esté sometido el conductor dependerá de múltiples factores, no es lo mismo un camión de última generación, el cual puede por las nuevas tecnologías existentes estar preparado para absorber una gran cantidad de estas, que el clásico camión de más de treinta años que a veces vemos en las rutas argentinas.
- 122 Recomendación 194 OIT. Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales y el registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. [pdf] Disponible en ULR: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms\\_125164.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_125164.pdf)
- 123 F. Javier Pinilla García, y ots. Óp. Cit. Pág. 52 y 53.
- 124 Decreto 658/96 Listado de Enfermedades Profesionales. Infoleg.
- 125 Al respecto puede consultarse el Decreto 658/96 en el que se estipulan una serie de enfermedades profesionales asociadas a la manipulación e incluso el transporte de agentes químicos y minerales contaminantes tales como sílice, benceno, tolueno y xileno entre otros.
- 126 Cf. F. Javier Pinilla García, y ots. Óp. Cit. PAG. 85 “El tiempo es, pues, un factor que puede desencadenar reacciones de estrés”
- 127 Cf. *Ibidem*. Pág. 56. “Este concepto no es nuevo, evidentemente, y los estudios son numerosos en este sentido”
- 128 Al respecto, el estudio sobre “La salud en el sector del transporte por carretera” propone una serie de artículos médicos que tratan al estrés como causa de enfermedades cardiovasculares puntualmente en el sector del transporte que el lector puede consultar, a saber: *Vezina, M.; Gingras, S. Work and mental health: risk groups. Can J Public Health, 1996, 87(2) 135-40. Y Blair, A.; Zheng, T.; Linos, A.; Stewart, PA.; Zhang, YW.; Cantor, KP. Occupation and leukemia: a population-based case-control study in Iowa and Minnesota. Am J Ind Med, 2001, Jul; 40 (1):3-14.*
- 129 F. Javier Pinilla García, y ots. Óp. Cit. Pág. 28.
- 130 CROEM. Óp. Cit. PAG. 6
- 131 F. Javier Pinilla García, y ots. Óp. Cit. Pág. 34.
- 132 Cf. *Ibidem*. Pág. 35. “la monotonía es causa de fatiga mental”.
- 133 Cf. *Ibidem*. Pág. 86
- 134 *Ibidem*. Pág. 50.
- 135 Ley Nacional de Tránsito. Art. 14 Inc. 4
- 136 F. Javier Pinilla García, y ots. Óp. Cit. Pág. 54.
- 137 Cf. *Ibidem*. 86.
- 138 Cf. *Ibidem*. Pág. 41.
- 139 En inspecciones realizadas a una compañía de camiones Australiana se descubrió que los conductores permanecían detrás del volante durante más de 18 horas, falsificaban los libros de registro y no respetaban las pausas. Cfr. OIT, Depto. de Actividades. Sectoriales “Enfrentar el cansancio en el transporte por carretera: tac grafos digitales y Optalert” BRISBANE 2005 [OIT EnLínea] disponible en ULR: [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_075285/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_075285/lang-es/index.htm)
- 140 Ello como consecuencia de que la normativa vigente en Argentina no especifica una jornada prefijada para el chofer de larga distancia. En el mismo sentido, el estudio sobre la influencia del horario laboral en la salud de los conductores reveló que el sector de los chóferes de larga distancia constituye uno de los sectores de trabajadores a turnos que presentan un horario más irregular lo que implica que la mayoría de los sujetos realizan una conducción durante todos los periodos del día durante diferentes días, no existiendo un patrón determinado en los turnos de trabajo. CROEM. Óp. Cit. Pág. 51 y 52.
- 141 CROEM, Óp. Cit. Pág. 52
- 142 *Ibidem*. 51
- 143 Cf. F. Javier Pinilla García, y ots. Óp. Cit. Pág. 72.
- 144 *Ibidem*. Pág. 82.
- 145 Cfr. CROEM, Óp. Cit. Pág. 6 y 7.
- 146 *Ibidem*. Pág. 51
- 147 Todos estos países se rigen por una serie de reglamentos dictados por el Consejo de las Comunidades Europeas: Reglamento (CE) 561/2006 del Consejo sobre la armonización de determinadas disposiciones en materia social en el sector de los transportes por carretera y el Reglamento CEE 3821/85 de Consejo relativo al aparato de control en el sector de los transportes por carretera y sus disposiciones modificatorias.
- 148 Entrada en vigor: 10 febrero 1983
- 149 Convenio OIT 153 Art. 1
- 150 *Ibidem*. Art. 8
- 151 *Ibidem*. Art. 7

---

152 *Ibíd.* Art. 5

153 *Ibíd.* Art. 9

154 *Ibíd.* Art. 10

155 Código del Trabajo Chileno. Edición actualizada 2013, Publicado por la Dirección del Trabajo del Gobierno de Chile. Disponible en ULR [http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-95516\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-95516_recurso_1.pdf)

156 Dirección del Trabajo del Gobierno de Chile. “¿Cuál es la jornada de trabajo y descansos de los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana? En Centro de consultas laborales en línea [base de datos en línea] disponible en ULR: <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-60075.html>

157 Dirección del Trabajo del Gobierno de Chile. ¿Cómo se otorga el descanso semanal a los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana? Centro de consultas laborales [base de datos en línea] disponible en ULR: <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-60091.html>

158 Código del Trabajo Chileno Art. 39.

159 CROEM, Óp. Cit. Pág. 52

160 Dispuesta por Resolución Exenta N° 1213 de La Dirección del Trabajo del 08.10.09 (D.O. del 16-10-2009)

161 Dirección del Trabajo del Gobierno de Chile. Centro de consultas laborales [base de datos en línea] disponible en ULR: <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-60088.html>

162 Ministerio de Fomento del Reino de España. “Tiempos de Conducción” en Transporte Terrestre. [base de datos digital] Disponible en ULR:

[http://www.fomento.gob.es/MFOM/LANG\\_CASTELLANO/DIRECCIONES\\_GENERALES/TRANSPORTE\\_POR\\_CARRETERA/IGT/TACDIG/LEGDOC/Tiempos\\_conduccion.htm](http://www.fomento.gob.es/MFOM/LANG_CASTELLANO/DIRECCIONES_GENERALES/TRANSPORTE_POR_CARRETERA/IGT/TACDIG/LEGDOC/Tiempos_conduccion.htm)

163 Ministerio de Fomento del Reino de España, “Tiempos de Conducción y Descanso. Criterios de actuación” en Inspección de los Transportes por Carretera” Área: Transporte Terrestre. [base de datos digital] Disponible en ULR:

[http://www.fomento.gob.es/MFOM/LANG\\_CASTELLANO/DIRECCIONES\\_GENERALES/TRANSPORTE\\_POR\\_CARRETERA/IGT/desc/](http://www.fomento.gob.es/MFOM/LANG_CASTELLANO/DIRECCIONES_GENERALES/TRANSPORTE_POR_CARRETERA/IGT/desc/)

164 Ministerio de Fomento del Reino de España, “Tacógrafo digital” en Áreas de Transporte Terrestre, Inspección y Seguridad en el Transporte [base de datos digital] 2013 disponible en ULR:

[http://www.fomento.gob.es/MFOM/LANG\\_CASTELLANO/DIRECCIONES\\_GENERALES/TRANSPORTE\\_POR\\_CARRETERA/IGT/TACDIG/TACODIGIT/Tacografo-El\\_sensor.htm](http://www.fomento.gob.es/MFOM/LANG_CASTELLANO/DIRECCIONES_GENERALES/TRANSPORTE_POR_CARRETERA/IGT/TACDIG/TACODIGIT/Tacografo-El_sensor.htm)

## **BIBLIOGRAFIA**

### **a) General**

Ackerman Mario. “La Jornada de Trabajo en las normas de la OIT” en Revista de Derecho Laboral 2006-1 Jornada y descanso. 2006.

Barret, François, “Historia del trabajo” Buenos Aires, Eudeba, 1961.

Constitución Nacional Argentina.

Grisolía Julio A. “Manual de Derecho Laboral”. Buenos Aires: Abeledo Perrot, 2012.

Hobsbawm, Eric. “La era de la revolución: 1789-1848”. 6º ed. 1º reimpresión, Buenos Aires: Crítica, 2009. Título original: “The Age of Revolution. Europe 1789-1848” Weidenfeld and Nicolson, Londres. Traducción castellana por Félix Ximénez de Sandoval.

OIT, Conferencia Internacional del Trabajo 93ª reunión, “Horas de Trabajo ¿De lo fijo a lo flexible? Informe III (Parte 1B) Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2005.

OIT “Las Normas Internacionales del Trabajo, Manual de Educación Obrera” 4ta. Edición (Revisada). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1998.

OIT “Tiempo de Trabajo” Condiciones de Trabajo [Recurso de Información en línea] s.d. [1 pantalla]. Disponible desde: URL: <http://www.ilo.org/global/topics/working-conditions/working-time/lang--es/index.htm>

OIT, “Una cronología de la OIT” Historia de la OIT [Recurso de Información en línea] 2012 Nov 11 [14 pantallas]. Disponible desde: URL: <http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/century/index.htm>

Real Academia Española. “Diccionario de la lengua española” 22ª Edición. Madrid: Ed. ESPASA LIBROS, 2008.

## **b) Especial**

CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO: 40/89

CONVENIOS INTERNACIONALES: Convenios de la Organización Internacional del Trabajo números 001, 014, 030, 153.; Tratado de Versalles.

CROEM, FROET. “Estudio sobre la influencia del horario laboral en la salud de los conductores” Murcia: CROEM, 2012. ARTÍCULO DISPONIBLE EN: ULR:  
[http://www.froet.es/documentos/EIHST\\_FROET\\_2012\\_R.pdf](http://www.froet.es/documentos/EIHST_FROET_2012_R.pdf)

DECRETOS NACIONALES: 16115/33, 658/96.

Dirección del Trabajo del Gobierno de Chile. Centro de consultas laborales [base de datos en línea] disponible en ULR <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-channel.html>

F. Javier Pinilla García, Julio Bordas Martínez “La salud laboral en el sector del transporte por carretera *proyecto I-071*” Madrid ED. Labour, 2001. [PDF] .Disponible en ULR: <http://www.tcmugt.es/carreteras/Archivos/saludlaboralcarretera.pdf>

LEGISLACIÓN NACIONAL – Leyes número 11544,20744, 24449, 26.727 y 26.844.

LEGISLACIÓN EXTRANJERA: Código del Trabajo Chileno. Edición actualizada al 31 de mayo de 2013. Reglamentos del consejo europeo (CE) 561/2006 y CEE 3821/85.

María del Carmen Piña “CAMIONEROS: Transporte, jornadas, horas extras y lo nocivo por lo cr nico” en Revista de Derecho Laboral 2006-1 Jornada y descanso. 2006.

Ministerio de Fomento del Reino de España. Área de Transporte Terrestre [base de datos en línea] disponible en ULR:

[http://www.fomento.gob.es/MFOM/LANG\\_CASTELLANO/DIRECCIONES\\_GENERALES/TRANSPORTE\\_POR\\_CARRETERA/](http://www.fomento.gob.es/MFOM/LANG_CASTELLANO/DIRECCIONES_GENERALES/TRANSPORTE_POR_CARRETERA/)

OIT EnLínea Depto. de Actividades. Sectoriales de la OIT “Enfrentar el cansancio en el transporte por carretera: tac grafos digitales y Optalert” - BRISBANE [Artículo en línea] 8.11.05 Disponible en ULR: [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_075285/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_075285/lang-es/index.htm)

## Índice:

1.- Resumen.....	003
2.- Estado de la cuestión.....	005
3.- Marco teórico.....	008
4.- Introducción. ....	011

### Capítulo I

#### Revolución industrial y el origen del derecho del trabajo: la jornada laboral.

1.- Introducción.....	015
2.- La Revolución Industrial.....	016
2.1.- Sus orígenes.....	016
2.2.- El Problema social.....	019
3.- Conclusiones.....	021

### Capítulo II

#### La normativa en materia laboral a nivel internacional

1.- Introducción.....	023
2.- Orígenes de la OIT. ....	024
3.- Los Convenios 1 y 30.....	026
4.- Conclusiones.....	034



### **Capítulo III**

#### **La normativa en materia laboral a nivel nacional.**

1.- Introducción.....	038
2.- Determinación.....	038
3.- Concepto. Distribución del tiempo de trabajo. Limitaciones.....	040
3.1.- La Jornada Normal – Diurna.....	041
3.2.- La Jornada Nocturna.....	045
3.3.- La jornada de Trabajo en lugares insalubres.....	046
3.4.- Horas Suplementarias y descansos.....	047
4.- Conclusiones.....	048

### **Capítulo IV**

#### **El camionero y el convenio colectivo de trabajo nro. 40/89.**

1.- Introducción.....	051
2.- El Camionero.....	051
2.1.- Definición.....	051
2.2.- Las funciones del camionero.....	052
3.- El Convenio 40/89.....	054
3.1 Ámbito personal y territorial de aplicación.....	054
3.2.- Forma de aplicación de las normas convencionales.....	056
3.3.- Condiciones especiales de trabajo del personal de corta distancia y locales.....	057
4.- Conclusiones.....	060

**Capítulo V**  
**Régimen del camionero de larga distancia**

1.- Introducción.....	063
2.- El régimen del chofer de larga distancia. Retribuciones.....	063
3.- Los descansos previstos convencionalmente.....	072
4.- La Planilla de Contralor de kilometraje recorrido.....	073
5.- Conclusiones.....	073

**Capítulo VI**  
**Los riesgos en la salud del conductor.**  
**El impacto de la actividad en el tránsito: accidentes.**

1.- Introducción.....	078
2.- Las condiciones de trabajo.....	079
3.- Enfermedades laborales. Causas.....	080
3.1.- El espacio reducido.....	080
3.2.- Las vibraciones.....	081
3.3.- Los Ruidos y Mercancías Transportadas.....	081
3.4.- El tránsito y el Estrés.....	081
4.- Principales causas de riesgo de accidentes de tránsito.....	082
4.1.- Monotonía de la tarea.....	082
4.2- Desórdenes Alimenticios.....	083
4.3.- Fatiga visual.....	083
4.4. Tiempo de trabajo.....	084
4.4.1. Total de horas de trabajo.....	084
4.4.2. Fatiga y alteraciones en el sueño.....	085
5.- Conclusiones.....	086

**Capítulo VII**  
**Derecho comparado.**

1.- Introducción.....	089
2.- JORNADA EN EL SENO DE LA OIT.....	090
3.- JORNADA EN OTROS PAÍSES AMERICANOS: CHILE.....	092
4.- JORNADA EN LA UNIÓN EUROPEA: ESPAÑA.....	094
4.1.- Legislación en materia de Jornada y Descansos.....	094
4.2.- Mecanismos de Control.....	094
5.- Conclusiones.....	095

**Capítulo VIII**  
**Conclusiones y propuestas**

1.- CONCLUSIONES.....	098
2.- PROPUESTAS.....	102
2.1. – concientización.....	102
2.2.- Adaptación y reforma de las normas.....	102
2.3.- Incorporación de Tecnologías de control. ....	102
Notas .....	103
Bibliografía general .....	108
Bibliografía especial .....	109
Índice .....	111