ISSN 1850 - 4159

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO

BOLETÍN TEMÁTICO DE JURISPRUDENCIA

Jornada de trabajo

(Sumarios de sentencias de la CSJN y CNAT)

OFICINA DE JURISPRUDENCIA

Dr. Néstor Gabriel Estévez
Prosecretario General

Dra. María Andrea Pascual Osorio
Prosecretaria Administrativa

ACTUALIZACIÓN DICIEMBRE 2022

Domicilio Editorial: Lavalle 1554. 4°piso.
(1048) Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Tel: 4124 - 5705/ 4124- 5703
EMail:cntrabajo.ofijurisprudencia@pjn.gov.ar

USO OFICIAL

INDICE:

Jornada de Trabajo.

I.- Fallos Plenarios. (pág. 1)
1.- Jornada de trabajo. Extensión. (pág. 2)
a) Limitaciones. (pág. 5)
b) Excepciones (pág. 6)
c) Facultades del empleador. (pág.9)
2.- Vigilancia. (pág. 10)
3.- Trabajo por equipos. (pág. 11)
4.- Choferes (pág.13)
a) de ambulancias. (pág. 13)
b) de media y larga distancia. (pág. 14)
c) transporte de pasajeros. (pág. 15)
5.- Trabajadores de *call center* (pág. 16)
6-Trabajo nocturno. (pág. 18)
7- Jornada mixta. (pág. 19)
8- Trabajo insalubre. (pág. 20)
9- Horas extras. (pág. 21)
a) Personal comprendido y excluido. (pág. 23)
b) Prueba. Registración. Presunciones. (pág. 25)
c) Salario/Cálculo. (pág. 31)
d) Guardias pasivas. (pág. 32)
10-Descanso semanal. (pág. 33)
11-Descanso no gozado. (pág. 35)
II.- Doctrina y Bibliografía. (pág. 36)

I.- Fallos Plenarios

FALLO PLENARIO NRO. 26
"Aceto, Antonio c/Polci Alberico y otros" – 17/5/55
"Las horas extras trabajadas sin la autorización pertinente, deben ser abonadas pero en forma normal, vale decir sin el recargo previsto en el art. 5 de la ley 11544".
Publicado: LL 78-505 - DT 1955-414 - JA 1955-II-437

FALLO PLENARIO NRO. 33
"Casabone de Becerra, Blanca c/Consorcio Propietarios Alberdi 1626" – 5/7/56

"El descanso no gozado por el personal comprendido en el régimen de la ley 12981 y sus concordantes, no es compensable en dinero".
Publicado: LL 83-472 - DT 1956-503 - JA 1953-III-328

FALLO PLENARIO NRO. 117
"Gay, Juan E. y otros c/Antonio Ferro e Hijos" – 3/7/68
"Con anterioridad a la sanción de la ley 17371, lo liquidado en concepto de manutención y bonificaciones a los tripulantes de buques afectados al transporte fluvial y portuario, según el art. 988 del C.de Comercio y convenciones colectivas aplicables a esa actividad, integraba el salario computable para la liquidación de horas extraordinarias".
Publicado: LL 131-321 - DT 1968-426

FALLO PLENARIO NRO. 136
"Castillo, José c/La Martona SA" – 7/9/70
"Los repartidores de productos lácteos (conductores y acompañantes) que realizan trabajos preparatorios antes de comenzar sus tareas específicas y rinden cuenta de sus gestiones en exceso de la jornada de trabajo, tienen derecho a resarcimiento extraordinario".
Publicado: LL 140-312 - DT 1970-802

FALLO PLENARIO NRO. 220
"Quiroga, Rodolfo y otros c/Empresa Ferrocarriles Argentinos" – 7/3/80
"El personal integrante del cuerpo de seguridad de policía ferroviaria se encuentra exceptuado del régimen legal de jornada máxima".
Publicado: LL 1980-B-62 - DT 1980-339

FALLO PLENARIO NRO. 226
"D'Aloi, Salvador c/Selsa SA" – 25/6/81
"El trabajo realizado fuera de la jornada convenida por las partes sin exceder el máximo legal, debe pagarse sin el recargo previsto en el art. 201 del RCT".
Publicado: LL 1981-C-588 - DT 1981-1207

FALLO PLENARIO NRO. 237
"Castagno, Domingo y otros c/EFA" – 16/8/82
"No corresponde el pago del recargo establecido por el art. 166 del RCT (t.o. 1976) al personal de la demandada que habiendo trabajado en días feriados, fuera compensado de acuerdo al convenio colectivo de trabajo 21/75.
Publicado: LL 1982-D-207 - DT 1982-1144

FALLO PLENARIO NRO. 249
"Ojeda, Secundino y otros c/Flota Fluvial del Estado Argentino" – 22/11/85
"Para la determinación del valor de la hora suplementaria del personal de la Flota Fluvial del Estado Argentino comprendido por el Acta-acuerdo del 27 de febrero de 1979, debe incluirse en la base de cálculo, el rubro bonificación variable (tareas mecánicas)".
Publicado: DT 1986-661

FALLO PLENARIO NRO. 255
"Bocanera, Osvaldo y otros c/Segba SA" – 10/12/86
"1) El diagrama de jornada de trabajo por equipo implementado por SEGBA en base al art. 36 del dec. 1933/80 que fija como ciclo en un período de 24 semanas, no se adecua a la descripción del art. 3 inc. b) de la ley 11544. 2) En el caso de trabajo por equipo, la compensación de la octava hora mediante el otorgamiento de un franco semanal, es compatible con el régimen legal vigente sobre
jornada nocturna".
Publicado: LL 1987-A-304 - DT 1987-2053

FALLO PLENARIO N° 311
"Brizuela, Gustavo c/Casino Buenos Aires SA s/ diferencias de salarios" - 1/3/2006
"El personal comprendido en el artículo 11 del CCT 406/00, correspondiente al personal de loterías y casinos, no tiene derecho a los adicionales por turno, por nocturnidad y por antigüedad aún en las categorías para las que la planilla a la que tal artículo remite contiene la indicación 'sin adicional'".
Publicado: LL 2006-B, 276; J.A 2006 – II, 172.

1.- Jornada de trabajo. Extensión.

Jornada de trabajo. Extensión. Traslado al lugar de trabajo. Exclusión.
No existe oposición entre las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo y las del convenio colectivo 65/75, en cuanto este establece que el tiempo de traslado no integra la jornada laboral.

***CSJN** L.149.XXII. "Luna, Juan Carlos y otros c/Cía. Naviera Pérez Companc SACIMFA" – 1/8/1989 – T.312 P.1234.-*

Jornada de trabajo. Extensión. Trabajadora de una heladería. Art. 5 CCCT 273/96.
La demandante expresó que trabajó como cajera y adicionista en un lugar de expendio de helados, con jornada de viernes a miércoles, en turnos rotativos por semana de seis horas diarias (de 10 a 16 y de 16 a 22 hs.). Por el contrario la demandada dijo que la actora fue dependienta de mostrador y que cumplía una jornada parcial. Lo que no se discute es que la norma convencional aplicable a la relación laboral es el CCT 273/96 para la rama heladería y la jornada laboral de la actora es de 36 horas. La demandada pretende que se la trabajadora estaba ligada por un contrato a tiempo parcial. De acuerdo con el art. 92 ter de la ley 20.774 el contrato a tiempo parcial "…es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad. Esta última puede o no coincidir con la jornada legal, depende de cada actividad y de lo que al efecto establezca, ya sea el estatuto o convenio colectivo. En el caso, la accionada para abonar los salarios tomó como parámetro la aplicación del CCT 273/96, normativa que no prevé una jornada distinta de la legal y respecto de la cual los salarios se fijan con sustento en una jornada diaria de 8 horas, en tanto se parte de la base de que esa es la jornada habitual de la actividad que contempla ese régimen colectivo (cfr. art. 5 del CCT 273/96). El art. 198 LCT establece que la reducción de la jornada sólo procederá cuando lo establezcan las disposiciones reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o convenios colectivos de trabajo, y que estos últimos podrán establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base al promedio, de acuerdo con las características de la actividad, y en el caso no existe un convenio colectivo que prevea dichas circunstancias. Así, cabe concluir, que no nos hallamos frente a un contrato a tiempo parcial, como pretendiera la accionada, sino a tiempo completo y por ello, la actora tenía derecho a percibir el salario convencional que está previsto para una jornada normal de trabajo.
CNAT **Sala I** Expte. Nº50.876/2016/CA1 Sent. Def. del 22/04/2022 *"Balsamo Yolanda Mariel c/American Baby Pop SA s/despido".* (Vázquez-Hockl).

Jornada de trabajo. Extensión. No inconstitucionalidad normas reglamentarias que permite trabajar una hora más por día si en la semana no se exceden las 48 horas.
Corresponde rechazar el planteo de inconstitucionalidad de los arts. 1 de la ley 11.544, 196 de la LCT y 6 del CCT 462/06, por cuanto ellos no violan los convenios 1 y 30 de la OIT. El propio Convenio 1 de la OIT, establece excepciones a la jornada de 8 horas diarias y 48 horas semanales. Así, el inciso b) del art. 2, refiere que, "cuando en virtud de una ley, de la costumbre o de convenios entre las organizaciones patronales y obreras, la duración del trabajo de uno o varios días de la semana sea inferior a ocho horas, una disposición de la autoridad competente, o un convenio entre las organizaciones o representantes supradichos, podrá autorizar que se sobrepase el límite de ocho horas en los restantes días de la semana. El exceso del tiempo previsto en el presente apartado nunca podrá ser mayor de una hora diaria". Por ende, si se acreditó una jornada diaria de lunes a viernes de 9 a 18 horas (en la que se incluye la pausa del almuerzo), luce palmario que la misma no resulta violatoria de norma internacional alguna, en tanto la actora no laboraba los días sábados, razón por la que, trabajando sólo cinco días a la semana, se le tenía permitido el trabajo de una hora más por día.
*CNAT **Sala II** Expte Nº 1285/08 Sent. Def Nº 97.814 del 26/6/2010 "Selem, Julieta Noemí c/Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/despido" (González – Maza)*

Jornada de trabajo. Extensión de la prestación diaria.
Al tratarse de una condición extraordinaria de labor (la que supone la prestación en tiempo suplementario), no basta con saber a qué hora ingresaba el trabajador y a qué hora se retiraba, sino que es menester que éste demuestre el tiempo que realmente estuvo a disposición del empleador (descontados los lapsos que no resultaran computables, tales como los destinados a almuerzo, refrigerio, etc.) porque sólo este tiempo es computable a los fines de establecer su jornada de labor. En el caso, no existe elemento de juicio alguno que acredite en forma fehaciente que la prestación del actor haya superado el máximo diario o semanal como para considerar que ha mediado trabajo en tiempo suplementario.
*CNAT **Sala II** Expte Nº 38.058/08 Sent. Def. Nº 100.244 del 09/03/2012 "Aguirre, Mario Jorge c/ Insua Graciela y otro s/ despido". (Pirolo – Maza).*

Jornada de trabajo. Extensión. Horas muertas.
El juez a quo hizo lugar al reclamo por "horas muertas" por lo cual apela la demandada. El actor reclamó las horas que le demandó llegar al lugar de inicio del transporte de la mercadería, de las horas que insumió para trasladarse desde el lugar de finalización de un servicio hasta el lugar de salida del nuevo servicio, y de las horas que utilizó para retornar al establecimiento de la demandada desde el lugar de destino de la mercadería, que son períodos de inactividad a los que obliga la prestación contratada y que no puede

USO OFICIAL

disponer en beneficio propio. Reclamó 3 horas extras diarias. No surge acreditado mediante la prueba testimonial aportada por el actor la extensión de las “horas muertas” reclamadas, motivo por el cual cabe rechazar el reclamo.
CNAT **Sala II** Expte. Nº 23144/2012 Sent. Def. del 06/10/2021 *“Espínola Gustavo Damián (ACT) c/Customer´s Protection SRL (DDA) y otro s/despido”.* (García Vior-Sudera).

Jornada de trabajo. Extensión.
El accionado apela la resolución del juez a quo quien consideró que el actor cumplía jornada completa, ya que, de los recibos de sueldos se desprende, según sostiene, que la jornada laboral que cumplía el actor era de horario reducido. El magistrado de grado sostuvo que ante la falta de exhibición por parte de la demandada de la documentación pertinente para la realización del informe contable, procede aplicar la presunción establecida en el art. 55 LCT, que al no haberse acreditado que la jornada cumplida excediese las 192 horas mensuales, no corresponde hacer lugar al reclamo de horas extras y que, corresponde estar a la retribución prevista en una jornada normal de trabajo, en tanto siendo la jornada reducida una excepción a la jornada legal, correspondía a la demandada acreditar tal extremo. La apelación del demandado no constituye una crítica concreta y razonada de la parte de la sentencia referida a la jornada cumplida, motivo por el cual queda firme lo resuelto por el a quo. (Del voto de la Dra. García Vior, en mayoría).
CNAT **Sala II** Expte. Nº 106486/2016 Sent. Def. del 14/10/2021 *“Barrionuevo, Dardo Ramón c/Cohen, Lydia s/despido”.* (García Vior-Pesino-Sudera).

Jornada de trabajo. Extensión.
Si bien es habitual que los trabajadores desempeñen la jornada máxima legal prevista en el ordenamiento jurídico (art. 1 de la ley 11.544 y 196 LCT), no existe disposición alguna que le otorgue a esa jornada preeminecia sobre las otras, ni que la catalogue como “normal” o como un “principio general” y, para más, dado que las jornadas “reducidas” y “a tiempo parcial” –como sucede en el caso, donde no existe controversia acerca de que la pretensora se encontraba registrada así- están específicamente previstas en la ley 20.744 (art. 198 y 92 ter), no es posible afirmar que constituyen una excepción. De acuerdo con el principio rector contenido en el artículo 377 del CPCCN, le correspondía al actor demostrar que su jornada de trabajo era superior a aquella por la cual era retribuido. Como eso no ha ocurrido no le corresponde la remuneración por una jornada completa. (Del voto del Dr. Pesino, en minoría).
CNAT **Sala II** Expte. Nº 106486/2016 Sent. Def. del 14/10/2021 *“Barrionuevo, Dardo Ramón c/Cohen, Lydia s/despido”.* (García Vior-Pesino-Sudera).

Jornada de trabajo. Extensión de la prestación diaria.
Si el trabajador – chofer responsable de la unidad de transporte – debía buscar el micro y guardarlo luego de los tours, debe entenderse como tiempo de servicio comprensivo de la jornada de trabajo, el tiempo que le insumía al accionante ir a buscar el micro y el traslado de la unidad al garaje.
*CNAT **Sala IV** Expte Nº 41.463/09 Sent. Def. Nº 97.237 del 31/7/2013 “Bernstein, Gustavo David c/Sildres SRL y otros s/despido” (Marino – Pinto Varela – Guisado).*

Jornada de trabajo. Extensión. Pausa. Horas extras.
Resulta improcedente el reclamo por horas extras formulado por el actor. El art. 197 LCT define a la jornada de trabajo como el lapso en que el trabajador está a disposición del empleador, y durante el cual no puede disponer de su tiempo en beneficio propio. Así, no puede establecerse en forma general y dogmática si una determinada pausa integra o no la jornada pues lo que va a resultar esencial es determinar si efectivamente ese lapso pudo ser utilizado por el trabajador en beneficio propio o si de algún modo el dependiente continuó a disposición del empleador y cuán extenso ha sido ese lapso. Ello pues, si se acredita que durante la pausa otorgada el dependiente queda sujeto al cumplimiento de su débito laboral, aun cuando efectivamente no hubiese tenido que realizar tarea alguna pues no se produjo ningún hecho en ese lapso, cabe considerar que dicho período integra la jornada. Pero si el trabajador contaba con una pausa de una hora por día que destinaba a almorzar, de lo cual se sigue que podía disponer de su tiempo en beneficio propio pues no hay prueba que lleve a concluir que durante ese lapso el trabajador seguía a disposición del empleador, no cabe computarlo como parte de la jornada. En cuanto a las horas extras reclamadas, cabe agregar, que no se encuentran vulnerados los límites previstos por los arts. 1º de la ley 11.544 y 1º inc. b) del decreto 16.115/33, en tanto la normativa citada admite la posibilidad de superar en una hora la jornada diaria (es decir, laborar nueve horas) sin que ello implique considerarlo como trabajo suplementario, en la medida en que tampoco se superen las 48 horas semanales.
CNAT **Sala IV** Expte. Nº 39.988/2010 Sent. Def. Nº 111.274 del 22/04/2022 *“Terlizzi, Luis Alberto c/Maderas Famita SA y otros s/despido”.* (Pinto Varela-Díez Selva-Guisado).

Jornada de trabajo. Extensión. Hora de almuerzo.
Toda vez que la jornada cumplida por la actora era corrida y no se acreditó que durante el tiempo otorgado para el almuerzo hubiere estado a disposición del empleador, ni se invocó que hubiere aprovechado ese lapso en beneficio propio, cabe concluir que la hora otorgada para almorzar integró la jornada y debe ser remunerada. Así, el art. 1 del dec. 16115/33, reglamentario de la ley 11544, al definir la jornada de trabajo involucra todo el tiempo durante el cual el trabajador permanece en su puesto de trabajo para ejecutar las órdenes de su empleador, con independencia del cumplimiento efectivo de tareas. Ello así, las interrupciones en el trabajo durante las cuales no se exija prestación alguna, deben ser acreditadas. Y dado que de las declaraciones testimoniales instadas por la actora queda acreditado que ésta disponía de una hora para almorzar, cabe considerar a ese lapso como integrante de la jornada laboral.
CNAT **Sala V** Expte. Nº 14740/2015/CA1 Sent. Def. Nº 85770 del 15/11/2021 *"Boldrini, María José c/Dabra SA y otros s/despido".* (Ferdman-De Vedia).

Jornada de trabajo. Extensión. Trabajador que no se toma la media hora para el almuerzo o la cena.
Toda vez que el actor no dispuso en beneficio propio de la media hora para el almuerzo o cena, cabe computar como jornada laborada ese tiempo que no empleó a dichos fines.
*CNAT **Sala VI** Expte. N° 9.419/09 Sent. Def. Nº 62.914 del 19/5/2011 "Andrada, Jorge Rolando c/Versacold Logistics Argentina SA y otro s/despido". (Craig - Raffaghelli).*

Jornada de trabajo. Extensión. Horas extra. Alcances. Plenario *"D´Aloi".*
Las partes acordaron una jornada contractual, en cuyo marco el actor cumplía habitualmente labores durante 41 horas y cuarenta minutos, por lo que las tareas cumplidas en exceso y a razón de 8,5 horas mensuales, no superan el máximo convencional pactado, y como tal deben abonarse sin el recargo previsto en el art. 201 LCT, de conformidad con la doctrina plenaria dictada por la Excma. Cámara en los autos *"D´Aloi Salvador c/ SELSA S.A.".*
*CNAT **Sala VI** Expte Nº 8.511/2011 Sent. Def. Nº 64.180 del 30/07/2012 "Gey Radice, Osvaldo c/ Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires s/ despido" (Fernández Madrid - Raffaghelli)*

Jornada de trabajo. Extensión. Prueba.
Si bien es habitual que los trabajadores desempeñen la jornada máxima legal prevista en el ordenamiento jurídico (art. 1 de la ley 11.544 y 196 LCT), no existe disposición alguna que le otorgue a esa jornada preeminencia sobre las otras, ni que la catalogue como "normal" o como un "principio general"; para más, es la propia ley 20.744 que, además, de esa máxima legal, prevé otro tipo de jornadas, "reducidas" o "a tiempo parcial" (art. 198 y 92 ter). Por ello no es posible afirmar que estas últimas constituyan una excepción, y por lo tanto, no hay razón alguna para apartarse del principio rector en la materia (art. 377 del CPCCN), invertir la carga de la prueba y situar sobre quien las alega la carga procesal de demostrar su realización.
CNAT **Sala VIII** Expte. Nº 53241/2017/CA1 Sent. Def. del 17/03/2022 *"Messina, Gustavo Damián c/Biassoni, Marta Beatriz s/despido".* (Pesino-Catardo).

a) Limitaciones.

Jornada de trabajo. Reducción de la jornada máxima legal.
El art. 1 de la ley 11.544 permite reducir la jornada máxima legal sólo en determinadas situaciones, entre las cuales se puede mencionar al contrato a tiempo parcial – art 92 ter LCT-, categoría especial de jornada insalubre, trabajo de menores y contrato de aprendizaje. Y, si bien es cierto que el contrato a tiempo reducido (art. 198 LCT) no es lo mismo que el contrato de trabajo a tiempo parcial (art. 92 ter LCT), la realidad es que el contrato a tiempo parcial prevé una jornada reducida (inferior las dos terceras partes de la forma habitual de la actividad), por lo que, más allá de la disquisición entre las normas, en la especie quedó demostrado que el trabajador excedió las 32 horas semanales de labor. Por ende, dado que la reducción de la jornada máxima legal sólo resulta procedente si es dispuesta a través de una reglamentación nacional o si surge de los convenios colectivos de trabajo o estipulación particular de los contratos individuales (conf. art. 198 LCT), al no haberse acreditado una estipulación particular relativa a la reducción de la jornada laboral según la norma de mención, resulta aplicable la sanción prevista en el art. 92 ter LCT, es decir, que le corresponde al trabajador percibir la remuneración fijada para el caso de jornada completa.
*CNAT **Sala X** Expte Nº 36.813/2010 Sent. Def. Nº 20.642 del 28/12/2012 "Perrusi, Gastón Luis c/Actionline de Argentina SA s/despido" (Corach – Brandolino).*
b) Excepciones.

Jornada de trabajo. Excepciones. Duda. Principio de supremacía de la realidad.

USO OFICIAL

Respecto de la disposición contenida en el art. 3 de la ley 11544 y en el art. 8 del decreto reglamentario 16115/33, es necesario realizar en cada caso un escrutinio cuidadoso de las circunstancias fácticas relativas a las funciones que habría cumplido la trabajadora. Ello no sólo en atención a la naturaleza misma del instituto (que reviste carácter excepcional), sino también considerando que lo que se afecta mediante esta restricción es una previsión legal de carácter higiénico, claramente protectorio y de raigambre constitucional. En casos de duda, la mera denominación de la función que desempeña el trabajador no basta para ceder frente al examen de la realidad que demuestre la correspondencia de lo fáctico con lo nominal (Vázquez Vialard, A. "Ley de contrato de trabajo comentada y concordada" Ed. Rubinzal Culzoni, T. III pág 31). Tal postura es coincidente con el imperativo de supremacía de la realidad, así si la trabajadora no desempeñó funciones extraordinarias que permitan aplicar una excepción al límite de la jornada, la mera consignación de su categoría como "encargada" no permite soslayar el régimen tuitivo de la ley 11544 y de la LCT.
*CNAT **Sala II** Expte N° 13.053/05 Sent. Def. Nº 95.360 del 6/11/2007 "Sosa Castillo, Teresa c/ Mostaza y Pan SA s/ despido" (Maza - Pirolo)*

Jornada de trabajo. Excepciones. Choferes de taxis.
No pueden prosperar los reclamos por salarios en concepto de horas extraordinarias efectuados por los choferes de taxis que trabajan en forma subordinada y cuya retribución consiste en un elevado porcentaje sobre la recaudación diaria, pues se encuentran en similar situación que los corredores remunerados exclusivamente a comisión, a los que el decreto 16115/33 exceptúa de la jornada de trabajo.
*CNAT **Sala III** Expte N° 13.011/03 Sent. Def. Nº 86.048 del 10/8/2004 "Aguirre, Jesús c/ Bossy SRL s/ despido" (Porta - Guibourg). En igual sentido, **Sala VIII** Expte N° 25295/04 Sent. Def. Nº 34.455 del 27/9/2007 "Di Blasi, Carlos c/ Melidoni, Roxana y otro s/ despido" (Morando - Catardo)*

Jornada de trabajo. Excepciones a la jornada normal. Prueba.
Toda vez que la modalidad de contratación del actor constituyó una excepción al principio general de jornada completa, pesaba en cabeza de la demandada demostrar este extremo. Ello así en tanto se trata de una jornada distinta a la jornada normal diurna prevista por la ley 11.544. La empleadora posee todos los medios necesarios para documentar y oportunamente demostrar el tiempo diario y/o semanal de sus dependientes. (Del voto de la Dra. Pinto Varela, al que adhiere el Dr. Díez Selva. El Dr. Guisado, en minoría, disiente y remite al criterio que expusiera en la causa "Alanis, Liliana Patricia c/Baraca SRL y otro s/despido", Expte. Nº 21.886/2002 Sent. Def. Nº 91286 del 31/03/2006, entre otras. Allí sostiene que si el trabajador suscribió un contrato en el que se comprometió a trabajar para la empleadora durante un número de horas reducido y era retribuido con una remuneración acorde con esa dedicación, pesaba sobre él la carga de demostrar que su jornada excedía largamente ese horario, dado que este era precisamente el presupuesto de hecho invocado como fundamento de su pretensión).
CNAT **Sala IV** Expte. Nº 15.929/2018 Sent. Def. Nº 110.781 del 25/02/2022 *"Torrez, Ezequiel David c/FSM SA y otros s/despido".* (Pinto Varela-Guisado-Díez Selva).

Jornada de trabajo. Excepciones. Remisero.
Toda vez que el actor, quien se desempeñaba como remisero, recibía como forma de pago del salario un porcentaje o comisión por los viajes, de acuerdo a lo dispuesto en el art. 11 inciso b del decreto 16.115/33 reglamentario de la ley 11.544, resulta admisible incluirlo dentro de las excepciones a la jornada máxima legal.
CNAT **Sala IV** Expte. Nº 24.529/2010 Sent. Def. Nº 99.004 del 19/05/2015 *"Vaccaro, Cayetano c/Remises Laprida SRL y otros s/despido".* (Pinto Varela-Marino).

Jornada de trabajo. Extensión. Excepciones. Contrato a tiempo parcial. Art. 92 ter LCT. Remuneración en caso de que la jornada supere los 2/3 de la jornada habitual de la actividad. Equiparación del salario del trabajador de jornada reducida al de jornada completa. Trabajadora de call center.
El art. 92 ter LCT (según texto del art. 1 de la ley 26.474) referido en principio al contrato a tiempo parcial (es decir aquél cuya jornada no supere los 2/3 de la jornada habitual de la actividad) establece que "si la jornada pactada supera esa proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa". Ello implica una referencia expresa a los contratos de jornada reducida, contemplados en el art. 198 LCT, respecto de los cuales no establece un sistema de proporcionalidad salarial al tiempo trabajado (como si lo hace el legislador con los contratos a tiempo parcial) sino que equipara el salario de los trabajadores de jornada reducida a los de jornada completa. Y como en el caso, la propia empleadora señaló que, si bien su actividad (venta telefónica de seguros), reconoce un límite habitual de 6 hs. diarias y hasta un tope de 36 hs. semanales, en función de la jornada cumplida por la actora (6 hs. diarias y 36 semanales), no cabe más que considerar a la relación como de tiempo completo.

CNAT **Sala IV** Expte. Nº 60.755/2016 Sent. Def. Nº 108.170 del 30/11/2020 *"Briand, Estefanía c/BPO Contact Center SA y otro s/despido".* (Pinto Varela-Guisado).

Jornada de trabajo. Extensión. Excepciones. Guardias médicas. Médicos de PAMI.
El actor, quien se desempeñaba como médico de guardia para PAMI, reclama diferencias salariales por incorrecta liquidación del salario básico. Cumplía una jornada de 24 horas semanales los días jueves, y además, cubría una guardia adicional fija de 12 horas los martes, con lo cual superaba las 2/3 partes de la jornada de 35 horas, por lo que su salario debió ascender a los dispuesto por la CCT Nª 697/05 "E" para un trabajador de jornada completa. En efecto, el art. 92 ter (según texto del art. 1º de la ley 26.474) referido en principio al contrato a tiempo parcial (es decir aquél cuya jornada no supera los 2/3 de la jornada habitual de la actividad) establece que "si la jornada supera esa proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa". Ello implica una referencia expresa a los contratos de jornada reducida, contemplados en el art. 198 LCT, respecto de los cuales no establece un sistema de proporcionalidad salarial al tiempo trabajado (como si lo hace el legislador con los contratos a tiempo parcial) sino que equipara el salario de los trabajadores de jornada reducida a los de jornada completa. En consecuencia, la norma legal expresamente prevé situaciones como la del caso y, por ende, conforme lo dispuesto por el art. 8 LCT y 7 de la ley 14.250, ha de prevalecer sobre cualquier interpretación del convenio que fuera peyorativa al dependiente, tal como sucedería de aplicarse la disposición del art. 19 CCT Nº 697/05 "E", en tanto dispone un "salario básico proporcional" cuando "no se alcance a cumplir la citada cantidad de horas diarias mensuales…".
CNAT **Sala IV** Expte. Nº 27.815/2012 Sent. Def. Nº 107.730 del 22/09/2020 *"Casciola, Alejandra Claudia c/Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados PAMI s/diferencias salariales".* (Pinto Varela-Guisado).

USO OFICIAL

Jornada de trabajo. Extensión. Excepciones. Guardias médicas. Médico del PAMI.
La actora, médica de guardia de PAMI, sostiene que realiza dos guardias semanales los días martes y sábados de 12 horas cada una por lo que su carga es de 24 horas semanales o 93 mensuales. Por ello sostiene que, en base a la norma del CCT 697/05 E, al cumplir un horario superior a las 2/3 partes de la jornada habitual corresponde se abone un salario a tiempo completo. La demandada negó que se pactara una jornada a tiempo parcial en los términos del art. 92 ter LCT y que, el propio art. 33 del CCT 697/05 prevé situaciones de excepción a casos como el presente en que se cumpla una prestación horaria diferenciada por la naturaleza o jerarquía de las funciones, y explicó que los médicos de guardia que cumplen una jornada de trabajo de 24 horas semanales, no lo hacen en el marco de un contrato a tiempo parcial, sino que esta es su jornada habitual de trabajo por la naturaleza del trabajo que prestan. Es decir lo que se discute es si la hipótesis prevista por el art. 198 LCT impide la aplicación del art. 92 ter primer párrafo (ley 26.474). El art. 198 LCT no se refiere a la reducción de la remuneración sino exclusivamente a la reducción de la jornada máxima legal que, como tal, puede ser realizada por ley nacional, convenio colectivo o estipulación de parte. A los fines de aplicar tal reducción debe contarse con un parámetro a partir del cual se aplique esa reducción, que en el caso quedó conformada por el límite de jornada prevista por el art. 33 del CCT 697/95 sobre el cual se fijan los salarios. Existen dos institutos que actúan complementariamente en base al entramado normativo que emerge del orden público de protección, por lo que no puede sostenerse con lógica jurídica que el contrato de trabajo pactado en jornada reducida se encuentra excluido del límite impuesto por la nueva redacción del artículo 92 ter, que dispone que si la jornada pactada supera esa proporción de 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad, se debe abonar el equivalente a la retribución por jornada completa, tomando como base la habitual de la actividad. A partir de la reforma legal citada, si los servicios se pactan en una reducción diaria que no sea suficiente para calificar al contrato como de tiempo parcial y aun cuando se considere que el contrato que unió a las partes es de jornada reducida en los términos del art. 198 LCT se debe abonar la retribución convencional completa en base a la actividad y categoría, siempre en sentido favorable al trabajador con fundamento en la ley nacional o el convenio colectivo de trabajo. Así, si bien las partes ya sea en forma individual o colectiva pueden pactar una jornada reducida de conformidad con lo normado por el art. 198 LCT, a partir de la reforma introducida por la ley 26.474 el trabajo prestado más allá de las 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad debe abonarse tomando como base una jornada completa de labor (cfr. art. 9 LCT TO ley 26.428). Por ello, no tratándose de un hecho controvertido que la actora se desempeñaba durante 24 horas a la semana, extensión horaria que debe compararse con la jornada de actividad de 35 horas semanales, que supera los 2/3 de la pauta legal convencional semanal, resulta aplicable la previsión normativa del art. 92 ter LCT, por lo que debe hacerse lugar a las diferencias salariales reclamadas.
CNAT **Sala V** Expte. Nº56922/2012/CA1 Sent. Def. Nº 85.532 del 27/09/2021 *"Lapman, Lidia Ester c/Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/diferencias de salarios".* (Ferdman-De Vedia).

Jornada de trabajo. Extensión. Excepciones. Guardias médicas. Médicos que prestan guardia para el PAMI.

El art. 92 ter de la LCT caracteriza al contrato a tiempo parcial cuando la cantidad de horas trabajadas –al día, a la semana o al mes- resulte inferior a las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad. El concepto de jornada habitual de la actividad no debe ser confundido con el de jornada legal de la actividad ya que podría suceder que por convenio colectivo de trabajo se fijara para la actividad una jornada normal inferior a la fijada a la fijada legalmente. Ello así, por cuanto el art. 198 LCT ha habilitado a los convenios colectivos de trabajo a fijar jornadas reducidas, en función de las características de la actividad facultándolos a establecer métodos de cálculo de la jornada máxima legal en base a promedios de lo que se sigue que la jornada habitual de la actividad será la que resulte de la ley o convenio colectivo de trabajo aplicable a la actividad que se desarrolla en el establecimiento. No puede soslayarse que a partir de la reforma introducida por la ley 26.474, si los servicios se pactan en una reducción diaria que no sea suficiente para calificar al contrato como de tiempo parcial y aun cuando se considere que el contrato que unió a las partes es de jornada reducida en los términos del art. 198 LCT se debe abonar la retribución convencional completa en base a la actividad y categoría, siempre en sentido favorable al trabajador con fundamento en la ley nacional o el convenio colectivo de trabajo. En definitiva, si bien las partes ya sea en forma individual o colectiva pueden pactar una jornada reducida de conformidad con lo normado por el art. 198 LCT, a partir de la reforma citada, el trabajo prestado más allá de las 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad debe abonarse tomando como base una jornada completa de labor (cfr. art. 9 LCT t.o. ley 26.428). Y si el actor, médico de guardia del PAMI, cumplía una jornada de 24 horas semanales y superaba los 2/3 de la jornada de 35 horas, su salario debió ascender al dispuesto por la norma convencional de jornada completa.

CNAT **Sala V** Expte. Nº 51.299/2014/CA Sent. Def. Nº 86034 del 24/02/2022 *"Camiolo, Julio Ángel c/Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/diferencias de salarios".* (De Vedia-Ferdman).

Jornada de trabajo. Extensión. Excepciones. Guardias médicas. Médico de guardia del PAMI.

El actor se desempeñó para el PAMI desarrollando tareas de médico de guardia en ambulancias, cumpliendo jornadas de 12 horas durante dos días a la semana entre 1997 y 2007. Reclama diferencias salariales en razón de la falta de pago de horas trabajadas. Pretende la aplicación del art. 92 ter LCT, según texto modificado en el año 2009 por la ley 26.474. Sin embargo cuando ingresó a trabajar la redacción vigente era la de la ley 24.465. Es decir que la jornada del actor quien prestó servicios siempre de 24 horas semanales corridas, se rigió desde el inicio por el art. 198 LCT, lo cual constituye un obstáculo insalvable para el progreso de la pretensión, pues la incorporación del art. 92 ter a la LCT no tuvo por efecto modificar un vínculo que, hasta ese momento, se había desarrollado sin inconvenientes y de acuerdo a la ley, sino que estaba destinada a regir situaciones nuevas o desarrolladas en fraude a las normas laborales. Las diferencias sustanciales entre una y otra normativa radican en que la modificación del año 2009 incorporó la obligación de pagar remuneraciones por jornada completa, si la jornada "pactada" supera las 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad, es decir tiene un claro contenido antifraude. Se buscó evitar que los contratados a tiempo parcial, trabajaran jornadas superiores a las normales de la actividad sin consecuencia alguna.

CNAT **Sala VIII** Expte. Nº 23548/2017/CA1 Sent. Def. del 28/09/2021 *"Actis Caporale, Fernando Omar c/Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/diferencias de salarios".* (Pesino-González).

Jornada de trabajo. Extensión. Excepciones. Guardias médicas. Médico de guardia del PAMI.

El actor se desempeñó para el PAMI desarrollando tareas de médico de guardia en ambulancias, cumpliendo jornadas de 12 horas durante dos días a la semana entre 1997 y 2007. Reclama diferencias salariales en razón de la falta de pago de horas trabajadas. Pretende la aplicación del art. 92 ter LCT, según texto modificado en el año 2009 por la ley 26.474. El CCT 697/05 suscripto entre el PAMI y varias entidades de trabajadores dispone en su art. 1 que, entre otros, los trabajadores que tengan modalidades particulares de prestación de servicios se regirán por dicho convenio hasta que entren en vigor los convenios especiales para cada sector de trabajadores. El art. 33 de la citada norma convencional, referido a la jornada de trabajo, establece que la misma *"no podrá exceder de siete (7) horas diarias o treinta y cinco (35) horas semanales,* ***con excepción del personal que a la fecha de suscripción del presente Convenio cumpla una prestación horaria diferenciada por la naturaleza o jerarquía de sus funciones. En este último supuesto, mantendrán el régimen de jornada laboral, las pausas, los descansos y las licencias de vacaciones actualmente vigentes y hasta que se celebren los CCT particulares referidos en el art. 1º".*** La Resolución 1179/80 del PAMI, aprobó el Reglamento para el Personal de Atención Médica no Programada, que

incluye a los médicos de guardia, disponiendo su Anexo I, art. 1, que este personal cumpliría una guardia semanal de 24 hs. todas las semanas del mes. Esto significa que los médicos de guardia quedaban excluidos de la jornada máxima convencional de 35 hs. Cabe concluir que la jornada habitual de los médicos de guardia del PAMI siempre fue de 24 hs. semanales (con la posibilidad de hacer una extensión de 12 hs) y, en consecuencia, mal puede sostenerse que su prestación violentase lo dispuesto en el art. 92 ter LCT, ya que la jornada en cuestión existía muchos años antes de su entrada en vigencia, no pudiendo ser considerada la misma como la consumación de un fraude no querido por el legislador. Por lo tanto la pretensión del actor debe ser rechazada.
CNAT **Sala VIII** Expte. Nº 23548/2017/CA1 Sent. Def. del 28/09/2021 *"Actis Caporale, Fernando Omar c/Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/diferencias de salarios".* (Pesino-González).

Jornada de trabajo. Excepciones. A tiempo parcial. Prueba.
La modalidad de contratación a tiempo parcial resulta excepcional en nuestro ordenamiento, de modo que era carga ineludible de la empleadora acreditar la prestación de servicios del trabajador en jornada reducida de labor, frente a la afirmación del trabajador de haber laborado de domingo a domingo de 16 a 24 hs. con un franco semanal.
*CNAT **Sala IX** Expte. N° 43.537/09 Sent. Def. Nº 17.533 del 22/12/2011 « Barrios, Verónica Beatriz c/Kanuteo SRL y otros s/despido ». (Balestrini - Pompa).*

c) Facultades del empleador.

Jornada de trabajo. Horas extras. Otorgamiento. Facultades del empleador.
La dación de horas extras depende de las necesidades y requerimientos de la empresa y no existe ni un derecho adquirido del trabajador a realizar tareas extraordinarias, ni la obligación de llevarlas a cabo.
*CNAT **Sala I** Expte Nº 15.037/07 Sent. Def. Nº 86.352 del 23/12/2010 "Ponce, Cristino Nicolás c/Consorcio de Propietarios del Edificio Vera 630 s/restablecimiento de condiciones laborales" (Vilela – Vázquez). En el mismo sentido, **Sala I** Expte Nº 9.733/2010 Sent. Def. Nº 87.699 del 15/5/2012 "Cortez, Fortunato Calixto c/Consorcio de Propietarios del Edificio Av. Las Heras 3832/36 s/diferencias de salarios" (Vázquez – Vilela).*

Horas extras. Supresión. Facultades del empleador. Trabajador que alega ejercicio abusivo del *ius variandi*
La supresión de horas extras no concierne al contenido esencial del contrato que se proyecta en lo previsto en el art. 66 de la LCT, dado que la dación de trabajo en tiempo suplementario depende de las necesidades y requerimientos de la empresa, y no existe un derecho adquirido del trabajador a realizar tareas extraordinarias ni la obligación de llevarlas a cabo –arts. 203 y sgtes. LCT.
CNAT **Sala IV** Expte. Nº 12702/2012 Sent. Def. Nº 104.780 del 31/08/2018 *"Brito, Manuel Alejandro c/Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/cobro de salarios".* (Pinto Varela-Guisado).

Jornada de trabajo. Horas extras. Otorgamiento. Facultad del empleador.
Las cuestiones relativas al otorgamiento de tareas en tiempo extra de la jornada legal debe considerarse comprendidas dentro de las facultades que la ley otorga al empleador, a través del poder de organización y dirección a los que se alude en la LCT, toda vez que su realización dependerá de las necesidades y requerimientos propios del establecimiento. La supresión de las mismas no concierne al contenido esencial del contrato de trabajo y no existe un derecho adquirido por parte del trabajador dependiente para su realización y, como contrapartida, tampoco una obligación de llevarlas a cabo.
*CNAT **Sala IX** Expte N° 28.535/06 Sent. Def. Nº 15.023 del 12/8/2008 "Silva Gelos, Mariano y otro c/ PAMI INSSJP s/ juicio sumarísimo" (Balestrini - Fera).*

Jornada de trabajo. Facultades del empleador.
La ley de contrato de trabajo consagra la facultad patronal de distribuir y diagramar el tiempo de trabajo, se trate de turnos fijos o del sistema rotativo de trabajo por equipos, sin previa autorización administrativa (art. 197 LCT), facultad que se basa en los derechos de organización y distribución que tiene el empleador (arts. 64 y 65 LCT) obviamente cumpliendo con las previsiones que hacen al ejercicio legítimo del ius variandi.
CNAT **Sala X** Expte. Nº 32.415/2017/CA1 Sent. Def. del 28/09/2020 *"Barja Natale Guadalupe c/Clinics Service SA y otro s/despido".* (Corach-Ambesi).

2.- Vigilancia.

USO OFICIAL

Jornada de trabajo. Vigiladores. Topes.
En el marco de las relaciones que establecen con su personal las empresas dedicadas a brindar servicios de seguridad y vigilancia a terceros, las tareas del vigilador, no están exceptuadas de lo normado en las disposiciones referidas a la jornada de trabajo. Tanto el convenio colectivo 15/75 como el celebrado entre las partes habilitadas para la negociación en el ámbito de la vigilancia (CCT 194/92) fijan una jornada de trabajo de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales y prevén el pago de horas extras en el caso de los trabajadores cuya tarea supere esos topes.
*CNAT **Sala II** Expte N° 24.019/05 Sent. Def. Nº 95.019 del 30/5/2007 "Carrara, Silvio c/ Cooperativa de Provisión de Servicios SA Elite Protección Ltda. y otro s/ despido" (Pirolo - Maza)*

Jornada de trabajo. Vigiladores. CCT 194/92.
El art. 9 del CCT 194/92 prevé una jornada de trabajo de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, con el franco semanal previsto en la LCT o lo que específicamente se regule en la materia. Además, señala que en los casos en que el vigilador cumpla doce horas diarias, con treinta y seis de descanso, no corresponderá el pago de horas extras siempre que su jornada no exceda de las 48 horas semanales, y tampoco en sábados y domingos, por gozar de franco compensatorio correspondiente a las 36 horas francas día por medio. Por otro lado, el art. 14 de la misma norma convencional establece que no procede el pago por excedentes de horas trabajadas si el empleador otorgó los francos compensatorios correspondientes.
*CNAT **Sala II** Expte N° 16925/06 Sent. Def. Nº 95.427 del 28/11/2007 "Sanabria, Juan c/ Control Defensa Electrónica SA s/ despido" (Pirolo - Maza)*

Vigilancia
Conforme las disposiciones del art. 9 del CCT 507/07 la jornada de trabajo ordinaria debe ser de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales con un franco semanal previsto en la LCT o lo que específicamente se regule en la materia. En los casos que el vigilador cumpla hasta doce horas diarias con su conformidad sin superar las cuarenta y ocho horas semanales, aun tratándose de sábados y domingos, mediando siempre doce horas de descanso entre jornada y jornada, no corresponderá el pago de horas extras. Tampoco si se otorgase el franco compensatorio correspondiente. Respecto a los francos el art. 11 dispone que el descanso semanal obligatorio que gozarán los vigiladores, podrá ser otorgado en días fijos o rotativos y en relación con la variabilidad de las horas extras el art. 14 indica que los excedentes de horas trabajadas se abonarán con los recargos que impongan las normas vigentes. El pago de dichas bonificaciones no procederá si el empleador hubiere otorgado los francos compensatorios correspondientes. El trabajo extraordinario podrá variar de acuerdo a las necesidades de los diferentes objetivos y/o servicios a cubrir por la empresa. Dentro de esa estructura, si bien el trabajador puede consentir laborar 12 horas diarias, no puede superar las 48 horas semanales. Luego, debe mediar siempre doce horas de descanso entre jornada y jornada y otorgarse el franco compensatorio correspondiente para que las horas extras no sean abonadas. Si esta ecuación no se cumple, la existencia de las mismas debe ser reconocida con los recargos de ley.
CNAT **Sala V** Expte. Nº 52802/2016/CA1 Sent. Def. Nº 85986 del 07/02/2022 *"Lucher, Juan Manuel c/CISE SRL y otros s/despido"*. (Ferdman-De Vedia).

Jornada de trabajo. Vigilador. Horas nocturnas.
Si el demandante cumplía tareas de vigilancia y dicha función está exceptuada de la jornada máxima legal establecida por la ley 11.544 aunque el horario se halla limitado por el convenio 194/92 que en el art. 9º si bien establece las distintas jornadas de trabajo aplicables a la actividad desplegada en el caso, no hace distinción entre jornada diurna y nocturna, cabe concluir que no corresponde el pago de las horas nocturnas reclamadas.
*CNAT **Sala X** Expte Nº 9.735/07 Sent. Def. Nº 16.400 del 28/11/2008 "Andino, Marcos Esteban c/Federal Service SRL s/despido" (Stortini – Corach).*

Vigilancia. Reclamo del pago de horas nocturnas. Improcedencia.
En el caso de quienes cumplen funciones de vigilancia no corresponde distinción alguna entre jornada diurna y nocturna ni, consecuentemente, el pago de las horas nocturnas reclamadas por el actor.
CNAT **Sala X** Expte. Nº4120/2012/CA1 Sent. Def. del 05/11/2015 *"Ramírez Orlando Nereo c/Control y Seguridad SA s/despido"*. (Corach-Stortini).

3.- Trabajo por equipos.

Jornada de trabajo. Trabajo por equipos. Horas extras.
Toda vez que el trabajo de los actores estaba organizado por equipos, para la determinación de las horas extras corresponde tener en cuenta el art. 2 del decreto

16115/33, que específicamente establece que “cuando el trabajo se efectúe por equipos, la duración podrá ser prolongada más allá de las ocho horas diarias y de cuarenta y ocho horas semanales distribuyendo las horas de labor sobre un período de tres semanas consecutivas o sea un total de ciento cuarenta y cuatro horas, en dieciocho días laborables, en forma que el término medio de las horas de trabajo dentro del ciclo no exceda de ocho horas por día o cuarenta y ocho semanales, sin que en ningún caso el trabajo semanal exceda de cincuenta y seis horas. Dicha norma prevé un supuesto en el que, en 21 días corridos, existen 18 laborables. De tal modo, la disposición establece que la circunstancia de que en tal período el trabajador haya cumplido 144 horas de labor no implica exceso de la jornada máxima legal (porque el promedio diario sería de 8 horas), siempre que la cantidad de horas trabajadas por semana no excediese de 56. La norma tuvo en consideración ciclos de 6 días de trabajo por uno de descanso. La circunstancia de que la demandada haya establecido un esquema horario diferente no obsta a la aplicación de las limitaciones que la citada disposición reglamentaria establece (56 horas de trabajo por semana como máximo y 144 en 18 días de trabajo). Tales restricciones operan de modo autónomo e independiente, y la vulneración de cualquiera de ellas genera derecho al pago de horas extras.
*CNAT **Sala III** Expte N° 18.794/04 Sent. Def. Nº 87.987 del 21/7/2006 “Arregui, Jorge y otros c/ Coviares SA y otro s/ despido” (Guibourg - Porta)*

Trabajo por equipos. Recargo por horas extras.
La parte actora sostiene que a los fines de la liquidación de las horas extras, debido a la cantidad que cumplía, no debía aplicarse el régimen de excepción de trabajo por equipos sino el de jornada común y por ende, calcularse las horas extraordinarias pasados los límites diarios o semanales previstos por la ley de jornada. Agrega que correspondía reliquidar el adicional previsto por el art. 25 CCT 42/1989 aplicado al trabajo por equipos porque, si bien el actor no se encontraba dentro de ese sistema de excepción, la empleadora lo había hecho trabajar de esa manera y por ello corresponde el pago del mismo. El art. 197 LCT otorga al empleador la facultad privativa de distribuir las horas de trabajo o la diagramación de los horarios, sea por el sistema de turnos fijos o bajo el sistema rotativo de trabajo por equipos que no estará sujeta a autorización alguna, siendo que el trabajador había sido contratado para prestar servicios en función de esta excepción a la jornada de 8 horas diarias y 48 semanales (Convenio 1 y 30 OIT). Por ello, el argumento expuesto por el actor para que se lo considere inserto en una jornada común por el sólo hecho de haber laborado en exceso a los límites impuestos al trabajo por equipos resulta inadmisible, en tanto el trabajo para el que fue contratado sigue enmarcado en la excepción que autoriza la ley de jornada, el régimen de contrato de trabajo y el Convenio 1 de la OIT. Ello no implica que no deba ser remunerado conforme las horas trabajadas efectivamente en exceso al límite señalado. El art. 2 del decreto 16115/33 establece dos condiciones que deben ser, ambas, cumplidas para no generar recargo en el salario. Una es que las horas trabajadas no pueden superar 144 hs. en tres semanas y la segunda es que no puede superar 56 hs. por semana. Si alguna de estas condiciones no se cumple entonces corresponde calcular el recargo de horas extras.
CNAT **Sala V** Expte. Nº 54005/2013/CA1 Sent. Def. Nº 85670 del 25/10/2021 *“Del Valle, Digno Oscar c/Enzimas SA y otro s/diferencias slariales y accidente-acción civil”.* (Ferdman-De Vedia).

Jornada de trabajo. Trabajo por equipos. Turnos rotativos.
Si la empleadora diagramó el trabajo en base a turnos rotativos, el solo hecho de haberse diagramado la actividad en tres turnos a ser cubiertos por distintos grupos de trabajadores que se van reemplazando en sus puestos, no posibilita apartarse del límite previsto por el art. 200 LCT, para la jornada nocturna; ya que lo que caracteriza al régimen de excepción es el carácter “rotativo” de los equipos de trabajo dentro de un ciclo de tres semanas. A su vez, resulta requisito esencial para que se configure la excepción del art. 200 LCT, que el trabajador rote entre los distintos turnos y que ello ocurra con una periodicidad razonable que permita la compensación de los horarios cumplidos en un ciclo no superior a tres semanas. Esta interpretación se corresponde con la doctrina sentada en el Pl. Nº 255 “Bocanera” en cuanto allí se consideró que el ciclo de rotación previsto para los trabajadores de SEGBA -24 semanas- no se adecuaba a la descripción del art. 3 inc. b) de la ley 11.544 que establece un máximo para dicho ciclo de turnos rotativos de 3 semanas. Por ende, el cómputo de tres semanas no sólo está ligado al tope de la duración del trabajo diario semanal, sino que se vincula con los descansos y también con las eventuales labores nocturnas, así como respecto de la distribución de los períodos libres del trabajo. El tope del ciclo, debe interpretarse como máximo. De este modo, al no regir la exclusión del régimen de trabajo nocturno cuando no se han dispuesto rotaciones, de conformidad con las previsiones de los arts. 200 LCT y 3 inc. b) de la ley 11544, para determinar la existencia o no de horas extras debió estarse a la jornada cumplida en cada uno de los horarios y a los límites previstos por el CCT que rige en la actividad - 60/89 -, para los distintos supuestos.

USO OFICIAL

*CNAT **Sala VI** Expte Nº 35.061/2010 Sent. Def. Nº 65.067 del 17/4/2013 "Cano Pereira, Andrés Baltasar c/Establecimiento Gráfico Impresores SA s/despido" (Craig – Fernández Madrid).*

Jornada de trabajo. Trabajo por equipos.
El trabajo por equipos o turnos rotativos, en cuanto a la carga horaria, es una excepción relativa pues no permite prescindir de los topes temporales a la duración del trabajo, sino que los impone de una forma distinta, extendiendo el tope diario o semanal hasta tres semanas, siempre y cuando se respeten las siguiente condiciones: a) que el promedio de las horas de trabajo dentro del "ciclo" no exceda de 8 horas diarias o 48 semanales; b) que no se superen las 56 horas en ninguna de las semanas que integran el ciclo; c) que no se excedan durante el ciclo las 144 horas en 18 días de trabajo efectivo. Cabe concluir que la labor cumplida dentro de aquellos límites no da lugar a recargos salariales (art. 3, dec. 16.115/33); ergo, si se supera cualquiera de ellos, procede el pago como contraprestación por los servicios prestados o por la mera puesta a disposición del trabajador.
*CNAT **Sala IX** Expte. N° 10.448/08 Sent. Def. Nº 15.563 del 19/05/2009 "Montaner, Karina Mercedes c/Iberargen SA s/diferencias de salarios". (Balestrini - Fera).*

Trabajo por equipos. Jornada nocturna. Trabajador de la industria del hielo.
La jornada de trabajo que cumplía el trabajador se estructuraba en ciclos de dos semanas: durante la primera se desempeñaba domingos y lunes en el horario de 22:00 a 6:00 horas, y los días martes, miércoles, jueves y viernes de 22.00 a 5:30 horas, mientras que durante la segunda cumplía igual régimen, con la excepción de que no prestaba tareas en la jornada que se iniciaba el día domingo. El art. 200 LCT establece que la limitación de la jornada nocturna a 7 horas, entre las 21 horas y las 6 horas del día siguiente no se aplica cuando se disponen los horarios rotativos del régimen de trabajo por equipos. Y el caso es alcanzado por dicha excepción, en tanto no rige la limitación de la jornada nocturna impuesta por el art. 200 LCT por cuanto el sistema de trabajo en turnos rotativos permite apartarse de dicho tope, lo que conduce a la no aplicación de la remuneración complementaria en la medida en que se respete el promedio (art. 200 LCT y art. 9, último párr. del dec. 16.115/33, norma última que prevé, en el caso de trabajo nocturno por equipos, la prestación de tareas en jornadas de ocho horas y el otorgamiento de descanso equivalente a una jornada de trabajo, extremo que se cumple, en el caso, en la segunda semana del ciclo, por cuanto el trabajador no se desempeñaba los domingos).
CNAT **Sala IX** Expte. Nº 37.358/2010/CA1 Sent. Def. Nº21635 del 23/09/2016 *"Versacold Logistics Argentina SA y otro c/Espíndola Víctor Hugo s/consignación".* (Balestrini-Pompa).

Trabajo por equipos. Jornada nocturna. Trabajador de la industria del hielo.
El actor desarrollaba trabajo por equipos y su jornada era cumplida íntegramente en horario nocturno, alternándose semanas de 46 y 38 horas trabajadas, de lo que resulta, en el peor escenario para la empleadora (esto es, si se considerase que no otorgaba lapso de descanso alguno para refrigerio), un promedio de 42 horas trabajadas por semana. El caso debe regirse por el CCT 830/06 E, cuyo art. 7 establece que *"…Las partes acuerdan una jornada de 48 horas por semana. Durante la jornada los trabajadores dispondrán de treinta (30) minutos para almorzar o cenar. Si en una semana el trabajador cumpliera menos de 48 horas de trabajo, compensará las horas trabajadas en menos durante la semana siguiente sin que ello genere recargo alguno de forma tal que el promedio de las dos semanas no superen las 96 horas. Las horas extras se considerarán cuando se excedan dichos límites…",* cláusula que se inserta en el marco del art. 198 LCT en cuanto habilita a las CCT a establecer el cálculo de la jornada en base a promedios. Si bien el régimen de jornada instituido por la ley 11.544 no establece de manera expresa un límite semanal de horas nocturnas, éste debe fijarse en 42 horas, por resultar el equivalente a las 48 diurnas que se establecen como tope para dicho lapso temporal, toda vez que no existen razones que impidan una distribución desigual de la extensión de la jornada respetando los límites fijados por el art. 1º inc. b) del dec. 16.115/33, pues si el legislador contempló la alternativa del tope diario o semanal para el trabajo insalubre, no parece lógico que hubiese querido imponer un límite diario infranqueable para el trabajo nocturno. No habiéndose superado la cantidad de 42 horas semanales promedio trabajadas en horario nocturno bajo el régimen de turnos rotativos, cabe concluir que el trabajador no ha realizado horas suplementarias, por lo que no son admisibles las diferencias salariales reclamadas con sustento en los arts. 200 y 201 LCT.
CNAT **Sala IX** Expte. Nº 37.358/2010/CA1 Sent. Def. Nº21635 del 23/09/2016 *"Versacold Logistics Argentina SA y otro c/Espíndola Víctor Hugo s/consignación".* (Balestrini-Pompa).

Jornada de trabajo. Trabajo por equipos. Diferencia con el "sistema rotativo del trabajo por equipos".

El "sistema rotativo del trabajo por equipos" es la modalidad de la prestación a la que se refiere el art. 202 LCT, que debe diferenciarse del trabajo por equipo, que como modalidad contractual está prevista en los arts. 101 y 102 de dicha ley. El primero se caracteriza por la existencia de turnos rotativos que se alternan con períodos de inactividad, por oposición a los de turnos fijos. El referido art. 202 se complementa a su vez con el 197 de la ley, que excluye la aplicación de las disposiciones del trabajo nocturno en estos supuestos y los arts. 3 inc. b) de la ley 11.544 y 2 del dec. 16.115/33 que establecen los límites máximos de la extensión de jornada en base a promedios trisemanales (cfm. doctrina del fallo plenario de la Cámara Nº 255 del 10/12/1986 en autos *"Bocanera, O. y otro c/Segba SA"*). En tales supuestos, constituye trabajo extraordinario aquel que se brinda más allá del límite promedio trimestral de ocho horas diarias o cincuenta y cuatro horas semanales previsto por la normativa aplicable (arts. 3 inc. b) de la ley 11.544 y 2 del dec. cit.).
*CNAT **Sala X** Expte. Nº 20.202/08 Sent. Def. Nº 19.754 del 14/05/2012 "Ayala, César del Señor c/Servicios Compass de Argentina SA y otro s/diferencias de salarios". (Stortini - Brandolino).*

Jornada de trabajo. Trabajo por equipos. Turnos rotativos.
El trabajo por equipos se caracteriza por la existencia de turnos rotativos que se alternan con períodos de inactividad, por oposición a los turnos fijos. (Del voto del Dr. Corach).
*CNAT **Sala X** Expte. Nº 1.615/2011 Sent. Def. Nº 19.964 del 26/06/2012 "Cerrudo, Ernesto horacio c/Hotel Napoleón SA s/despido". (Corach - Brandolino).*

Jornada de trabajo. Trabajo por equipos. Turnos rotativos.
El art. 197, párrafo 3º LCT, en cuanto dispone que "la distribución de las horas de trabajo será facultad privativa del empleador y la diagramación de los horarios, sea por el sistema de turnos fijos o bajo el sistema rotativo del trabajo por equipo…", permite sostener, como característica de dicha modalidad de trabajo, la rotación. Sin embargo ello no es precisamente una nota determinante, o dicho de otro modo, que necesariamente deba estar presente (de hecho, ninguna alusión hace el art. 10 del dec. 16.115/33 al definir lo que debe entenderse por equipo), pero sí es significativo para tal modalidad, prevista por excepción al régimen de jornada, que responda a las particularidades en lo que es operativa; esto es, que haya sido adoptada para asegurarse la continuidad de la explotación (conf. art. 202 LCT), o si se prefiere, en las condiciones descriptas por el art. 10 del decreto antes citado, que por la índole o naturaleza de las labores, no admitan interrupciones, o por estar coordinadas de forma tal que no puedan realizarse sin la cooperación de los demás. (Del voto del Dr. Brandolino).
*CNAT **Sala X** Expte. Nº 1.615/2011 Sent. Def. Nº 19.964 del 26/06/2012 "Cerrudo, Ernesto horacio c/Hotel Napoleón SA s/despido". (Corach - Brandolino).*

4.- Choferes.

a) Choferes de ambulancias.

Jornada de trabajo. Por equipos. Choferes de ambulancia del PAMI.
El régimen de trabajo de los choferes de ambulancia que cubren los servicios de urgencias y emergencias a los afiliados al Instituto demandado es por equipo. En consecuencia, la distribución horaria y las horas extras que el empleador diagramaba teniendo en cuenta las necesidades y las conveniencias del servicio, prolongando la jornada legal por un tiempo mayor al establecido de ordinario (arts 197 3° párrafo LCT y 3 inc. B ley 11544) no resulta violatorio del sistema imperante en la materia, dado que el termino medio de las horas de trabajo sobre el período de tres semanas no excedió las 144 (art. 2 decreto 16155/33). Para más, la accionada programa las horas suplementarias con suficiente antelación y los trabajadores podrían haber ejercido la facultad del art. 203 LCT negándose a realizar horas extras, cosa que en el caso no hicieron.
*CNAT **Sala I** Expte N° 11.956/03 Sent. Def. Nº 83.278 del 30/11/2005 "Narvay, Hugo y otro c/ PAMI s/ diferencias de salarios" (Pirroni - Vilela)*

Jornada de trabajo. Choferes de ambulancia del PAMI.
La accionada afirma que ha implementado el horario de los choferes de ambulancia como trabajo por equipo, sin embargo, para ampararse en la excepción que a la jornada legal de trabajo se establece en el art. 3° inc. b) de la ley 11544, el sistema fijado por ley es que el trabajador cumple una jornada superior en el tempo, a la establecida en el art. 1° sin derecho a la percepción de recargos por el exceso horario; dicha prolongación de jornada no es discrecional, sino que en el trabajo por equipos se encuentra limitada a lapsos prefijados, en forma tal que en el ciclo de tres semanas, se obtenga un promedio de 8 horas diarias o 48 semanales, sin que en ningún caso el trabajo semanal pueda exceder de 56 horas (art. 2° decreto 16115/33), fórmula que por sus características es rígida y no susceptible de variación por la voluntad de las partes, pues debe tenerse en

USO OFICIAL

cuenta que lo referido a la jornada es norma de orden público indisponible por las partes, por lo que el consentimiento de los actores no es relevante (art. 12 LCT).
*CNAT **Sala III** Expte N° 22.780/02 Sent. Def. Nº 86.220 del 21/10/2004 "Lipare, José y otros c/ PAMI s/ diferencias de salarios" (Porta - Guibourg)*

b) Choferes de media y larga distancia.

Jornada de trabajo. Choferes de larga distancia. Retribución por kilometraje. No puede incluirse en las sumas percibidas sin registración.
La retribución por kilometraje, que establece el CCT 40/89 deberá pagarse en todos los casos en función de los kilómetros recorridos por el conductor, aunque no hubiere trabajado horas extraordinarias en el período de que se trate (art. 4.2.3. de la convención citada). Al igual que los viáticos, establecidos en el art. 4.24 que también establecen una suma por kilómetro recorrido, y a su vez expresa un mínimo, pues no podrá ser inferior al valor de 350 km. Tales adicionales puntualmente reclamados no pueden considerarse involucrados en el monto total de los haberes percibidos por el actor sin respaldo registral, puesto que los pagos irregulares carecen de imputación, por lo que de conformidad con los arts. 138, 140, 142 y concordantes de la LCT, no cabría tener por cancelados tales adicionales.
*CNAT **Sala II** Expte N° 11.719/04 Sent. Def. Nº 94.501 del 28/9/2006 "Fogliacco, Jorge c/ Brusco, Juan y otros s/ despido" (González - Pirolo)*

Jornada de trabajo. Horas extra. Jornada de choferes de larga distancia.
El decreto 2254/92 no deja librada al empleador la cantidad de horas extraordinarias que hayan de trabajarse, con el solo requisito de pagar el recargo según el ciclo de 200 horas o mediante otro tipo de cálculo: impone un límite preciso a la jornada máxima, incluidas en estas tales horas extraordinarias. Y es natural que así suceda, puesto que el Reglamento Nacional de Tránsito y Transporte tiene por objetivo primordial amparar la seguridad en el tránsito y evitar accidentes (entre otros, los que pueden derivar de la fatiga de los conductores luego de una larga jornada de trabajo). La norma citada, conjugada con la del CCT 460/73, impone que el personal del transporte de media y larga distancia sea efectivamente relevado (en cabeceras, terminales o paradores habilitados, cf. art. 14 párrafo 4, en el anexo II del Dto. 2254/92) y deje de prestar servicios (esto es, readquiera el poder de "disponer de su actividad en beneficio propio", art. 197 LCT).
*CNAT **Sala II** Expte. N° 775/08 Sent. Int. Nº 56.343 del 07/05/2008 "Veraye Ómnibus S.A. c/Ministerio de Trabajo s/queja expte. administrativo".(González - Pirolo)*

Choferes de media y larga distancia. Planilla de horarios.
Si bien la libreta de trabajo del conductor de larga distancia es un instrumento obligatorio (conf. dec. 1.038/97), lo cierto es que la misma no suplanta la planilla de horarios a la que alude el art. 21 del dec. 16.115/33. Al haber omitido la demandada exhibir dicha planilla al perito contador, resulta procedente la presunción emergente del art. 55 LCT. Ello así, toda vez que en estas planillas el empleador vuelca el número interno que conducía el actor, cantidad de viajes, fechas, recorridos, hora de salida y llegada, tiempo de trabajo que le insumía cada viaje. De manera que ante la imposibilidad de corroborar si las diferencias salariales reclamadas eran o no procedentes por la falta de presentación de las planillas de horarios, y teniendo en cuenta que de acuerdo con el principio de la carga dinámica de la prueba era el empleador quien se encontraba en mejores condiciones de dilucidar la contienda por ser quien debe confeccionar las planillas y quien debe tenerlas en su poder, cabe tener por probadas las diferencias salariales reclamadas.
CNAT **Sala X** Expte. Nº 68691/2015/CA1 Sent. Def. Nº 29904 del 26/02/19 *"Salvetti, Eduardo Jorge c/Nueva Chevallier SA s/diferencias de salarios".* (Corach-Stortini).

c) Choferes de transporte de pasajeros.

Jornada de trabajo. Choferes de transporte de pasajeros. Valor de las horas restadas al descanso.
Pendiente el ciclo, las horas restadas al descanso deben volcarse al mismo y así serán remuneradas a través del salario básico correspondiente. A esta retribución debe agregarse tantas horas a valor simple como las que hayan sido afectadas al descanso, lo que constituye un recargo del 100% fuera el ciclo y recién cuando se agote, corresponderá considerar a estas horas en su valor doble.
*CNAT **Sala I** Expte N° 5551/05 Sent. Def. Nº 83.995 del 19/12/2006 "Coria, Carlos c/ Nueva Chevallier SA s/ diferencias de salarios" (Vilela - Puppo)*

Jornada de trabajo. Choferes de transporte de pasajeros. Prestación de servicios en varias categorías. Remuneración. Horas extras.

Si el actor revestía la categoría de chofer, pero realizaba también tareas de auxiliar en forma extraordinaria en períodos en los que correspondía su descanso, tal prestación no es otra cosa que horas extras y deben ser abonadas con el recargo correspondiente de acuerdo al CCT 460/73. El citado convenio dispone que en caso de que se presten servicios correspondientes a varias categorías, corresponde el pago por la mayor, en la especie, entre auxiliar de a bordo y chofer, debe abonarse conforme a esta última.
*CNAT **Sala II** Expte N° 13.817/99 Sent. Def. Nº 94.987 del 14/5/2007 "Kolmaier, Rael c/ Derudder SRL s/ diferencias de salarios" (Maza - Pirolo - González)*

Jornada de trabajo. Choferes de transporte de pasajeros. Larga distancia. Jornada máxima. Cumplimiento del horario en medio del trayecto. Reemplazo.
En cuanto al cumplimiento de ciertas horas más allá de un límite legal es necesario recurrir al Reglamento Nacional de Tránsito y Transporte (decreto 2254/92), cuyo anexo II ha de considerarse, en lo pertinente, una de las "reglamentaciones especiales" a las que remite el art. 5 del decreto 16115/33, y cabe señalar además, es posterior al CCT 430/73. Su art. 14, relativo a la jornada de trabajo para los conductores de medios de transporte, dice en su párrafo segundo: "para los conductores de media y larga distancia, cuando el cumplimiento del horario del trabajador se efectivice en medio del trayecto, la empresa deberá relevarlos de sus tareas, no pudiendo reanudarlas hasta la siguiente jornada". Y en tercero: "las horas extraordinarias no podrán exceder de cuatro horas diarias por ningún concepto. Cuando el trabajador cumpliere su horario y arribando a la cabecera, terminal o parador faltare su relevo, sólo podrá ser requerido en la medida en que la continuación del horario de trabajo no exceda la cantidad de horas extraordinarias normada y no afecte el descanso correspondiente. Finalizado éste período (cuatro horas), el empleador deberá prever la existencia de personal dispuesto a suplantarlo".
*CNAT **Sala III** Expte N° 4006/05 Sent. Def. Nº 87.074 del 31/8/2005 "Ministerio de Trabajo c/ Transfer Line SA s/ sumario" (Guibourg – Porta - Eiras)*

Jornada de trabajo. Choferes de transporte de pasajeros. Larga distancia. Jornada máxima. Cumplimiento del horario en medio del trayecto. Reemplazo.
El decreto 2254/92 no deja librada al empleador la cantidad de horas extraordinarias que hayan de trabajarse, con el solo requisito de pagar el recargo según el ciclo de 200 horas o mediante otro tipo de cálculo: impone un límite preciso a la jornada máxima, incluidas en éstas tales horas extraordinarias. Y es natural que así suceda, puesto que el Reglamento Nacional de Tránsito y Transporte tiene por objetivo primordial amparar la seguridad en el tránsito y evitar accidentes (entre otros, los que pueden derivar de la fatiga de los conductores luego de una larga jornada de trabajo). La norma citada, conjugada con la del convenio colectivo 430/73, impone que el personal de transporte de media y larga distancia sea efectivamente relevado (en cabeceras, terminales o paradores habilitados, conf. art.14 anexo II, párrafo 4 el decreto mencionado) y deje de prestar servicios, esto es, readquiera el poder de disponer de su actividad en beneficio propio (art. 197 LCT). Ocho horas de jornada legal más cuatro extraordinarias hacen doce horas. Si se admitiera, por vía de hipótesis, que a las ocho iniciales ha de agregarse la hora adicional autorizada por el decreto 16115/33, para el caso de distribución desigual, el máximo sería de trece horas.
*CNAT **Sala III** Expte N° 4006/05 Sent. Def. Nº 87.074 del 31/8/2005 "Ministerio de Trabajo c/ Transfer Line SA s/ sumario" (Guibourg – Porta - Eiras)*

Jornada de trabajo. Horas extra. Improcedencia. Conductor de taxi.
No corresponde la procedencia del rubro "horas extra", ya que en el caso de los conductores de taxi el exceso que pueda existir respecto de la jornada legal generalmente establecida por la ley 11.544, no puede juzgarse como trabajo extraordinario o suplementario, ya que la situación de estos trabajadores es similar a la de los corredores remunerados exclusivamente a comisión que el decreto 16.115/33 exceptúa de la jornada de trabajo.
*CNAT **Sala VI** Expte Nº 2357/2010 Sent. Def. Nº 64.187 del 31/07/2012 "Sánchez, Ramón Ricardo c/ Bay Silvia Elizabeth s/ Despido". (Raffaghelli – Fernández Madrid)*

5.- Trabajadores de *call center*

Trabajadores de *call center.* Duración de la jornada de trabajo. Excepción.
De acuerdo con el precepto 8º del CCT 130/75 homologado por la autoridad administrativa de aplicación a través de la Resolución Nº 782/10, se les asigna a los/as trabajadores/as de empresas de servicios de *call center* un régimen de jornada laboral, siguiendo las previsiones del art. 198 LCT, de hasta 6 horas corridas y hasta un tope de 36 horas semanales. Asimismo dispone la norma que la hora que exceda del presente régimen de jornada deberá ser considerada hora extra y abonarse con el recargo de ley. También se establece que el salario, en tales casos, se liquidará conforme el régimen de jornada acordada. Así, el acuerdo celebrado no autoriza expresamente a reducir el haber salarial de los/as trabajadores/as, sino que remite el mismo al régimen de jornada

USO OFICIAL

acordada. Si bien el dispositivo paritario en estudio no resulta equivalente a una declaración de insalubridad, no es menos verdad que los términos pactados importan una reglamentación eficaz de las obligaciones fijadas por el art. 75 LCT a cargo del empleador, en tanto dispone que aquél debe observar las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo, las pausas inter e intra jornada y los límites de la duración del trabajo, con el propósito de salvaguardar la integridad psicofísica de sus subordinados. No puede dudarse que las partes signantes tuvieron en cuenta que el desempeño de servicios como teleoperador/a en un call center, durante el tiempo que comprende la jornada genérica de 8 horas diarias o cuarenta y ocho semanales, luce apto para causar un daño injustificado en la salud de los /as trabajadores/as, dadas las condiciones particulares de las tareas. Siendo éste el fundamento que motorizó la implementación de una jornada especial de seis horas diarias y 36 horas semanales, resulta clara su equivalencia analógica con el escenario previsto por el artículo 200, segmento final párr. 3º LCT, debiendo abonarse entonces el salario correspondiente a la jornada completa sin merma alguna, en tanto la reducción del tiempo de trabajo respondió exclusivamente a la decisión colectiva de prevenir un daño a quienes afectan su persona toda en el desempeño de tales funciones.
CNAT **Sala I** Expt.e Nº 80068/2016/CA1 Sent. Def. del 11/03/2022 *"Dubinsky, Lorena* Soledad *c/Atento Argentina SA y otro s/despido".* (Vázquez-Hockl).

Trabajadores de *call center.* Jornada por la que se rigen.
A los trabajadores ocupados en *"call center",* en principio, no les es aplicable lo normado por el artículo 92 ter de la ley 20.744, sino que su jornada de trabajo se rige por el art. 198 LCT. La submodalidad contractual denominada "contrato de trabajo a tiempo parcial", regulada por el art. 92 de la ley 20.744, no es más que un contrato de trabajo por tiempo indeterminado en el cual la extensión de la jornada es inferior a la habitual de la actividad, y que en función de su caracterización, de las reglas de validez fijadas, y –especialmente- de las sanciones establecidas para el caso de transgresión de aquellas reglas, constituye una disposición antifraude, mediante la cual el legislador busca evitar su utilización por parte de los empleadores. El artículo 198 de la ley 20.744, que en su primer párrafo establece que *"la reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o Convenios Colectivos de Trabajo",* contiene únicamente una modalidad de contrato de trabajo. Dado el carácter antifraude de la primera disposición, cuando entre las partes no existe controversia respecto de que se convino el desempeño de una jornada inferior a la habitual de la actividad, no rige el art. 92 ter de la ley 20.744, sino el 198. Del juego armónico de ambas disposiciones se sigue entonces, por un lado, que si el dependiente cumple labores durante la jornada máxima legal de la actividad o, cuando menos, durante una porción superior a las 2/3 partes de aquella, y el empresario, de manera insincera, lo registra como empleado de "media jornada", en base a lo previsto en el art. 92 ter de la ley 20.744 debe ser sancionado y compelido a abonarle a su empleado la retribución mínima legal o convencional que se prevé para aquellos trabajadores que prestan tareas durante toda la extensión de la jornada máxima legal. Y, por otro, que si ambas partes, de manera individual o en función de un acuerdo convencional, establecieron una jornada de labor inferior a la máxima habitual, es lógico y válido que el dependiente reciba un salario atado a la cantidad de horas efectivamente cumplidas y, por ende, más bajo que el mínimo previsto para "jornada completa"; en este caso, obviamente, son horas extras todas las trabajadas más allá de esa extensión horaria pactada, y deben se retribuidas de acuerdo a lo establecido por el art. 201 de la ley 20.744.
CNAT **Sala II** Expte. Nº 78.629/2016 Sent. Def. del 26/10/2021 *"Mosquera Pajuelo, Graciela c/Acc. Group SA y otro s/despido".* (Sudera-Pesino).

Trabajadores de *call center.* Jornada por la que se rigen.
La actividad laboral dentro de los establecimientos dedicados a brindar servicios de *"call center"* no sólo se encuentra regulada por el CCT 130/75, sino, además, por la Resolución Nº 782/2010 de la Secretaría de Trabajo de la Nación mediante la cual se homologó el convenio paritario en el cual las partes colectivas pactaron que *"conforme las previsiones del art. 198 LCT",* esas empresas *"podrían contratar personal para prestar (…) tareas en un régimen de jornada laboral de hasta seis días por semana, laborables de 6 horas diarias corridas y hasta un tope de 36 horas semanales"* (art. 8). Así, en el caso de los trabajadores ocupados en *call center* se verifica que convencionalmente, y con sustento en lo dispuesto por el mencionado artículo 198 de la ley 20744, se estableció una reducción de la jornada habitual de la actividad comercial y, a la par, una clara limitación al tiempo máximo de trabajo diario y semanal. De ahí que no es posible que exista controversia entre las partes respecto de la duración de la jornada de trabajo convenida –o que debieron convenir-; ello, sin perjuicio de que quien desempeña un mayor número de horas que las estipuladas en el acuerdo paritario homologado por la Resolución ST 282/2010, tenga derecho a cobrar horas extraordinarias, tal como lo señala su propio artículo 8.

CNAT **Sala II** Expte. Nº 78.629/2016 Sent. Def. del 26/10/2021 *"Mosquera Pajuelo, Graciela c/Acc. Group SA y otro s/despido".* (Sudera-Pesino).

Trabajadores de *call center*.
La actora se desempeñaba como vendedora telefónica de los seguros de vida comercializados por la demandada. El art. 8 de la Res. 782/2010 dispone que los trabajadores que se desempeñan en las empresas de servicios de *"call center*" tendrán una jornada laboral de hasta 6 días por semana, laborables de 6 horas diarias corridas y hasta un tope de 36 horas semanales, debiendo considerarse la hora que exceda del presente régimen de jornada como hora extra y abonarse con el recargo de ley.
CNAT **Sala IV** Expte. Nº 60.755/2016 Sent. Def. Nº 108.170 del 30/11/2020 *"Briand, Estefanía c/BPO Contact Center SA y otro s/despido".* (Pinto Varela-Guisado).

Trabajadores de call center
La Resolución 782 mediante la cual el Ministerio de Trabajo homologó el acuerdo celebrado entre F.A.E.C. y S., la UNIÓN DE ENTIDADES COMERCIALES ARGENTINAS -UDECA- la CONFEDERACIÓN ARGENTINA DE LA MEDIANA EMPRESA –CAME- y la CÁMARA ARGENTINA DE COMERCIO –CAC- establece en su art. 8 que *"Ratificando las condiciones especiales en las cuales desarrollan su actividad los trabajadores que se desempeñan en las empresas de servicios de call center para terceros y conforme las previsiones del art. 198 LCT las partes convienen que dichas empresas podrán contratar personal para prestar estas tareas en un régimen laboral de hasta seis días por semana, laborables de 6 horas diarias corridas y hasta un tope de 36 horas semanales. Consecuentemente, la hora que exceda el presente régimen de jornada deberá ser considerada hora extra y abonarse con recargo de ley…".* No resulta aplicable a la actora, como pretende, el art. 92 ter LCT (contrato a tiempo parcial), por cuanto si la extensión máxima semanal de los trabajadores de call center es de 36 horas, su prestación de servicios, superior a las 2/3 partes de esa cantidad, encuadra en las previsiones del art. 198 LCT (jornada reducida), y, desde esa óptica, no puede pretender que se remunere su trabajo como si fuera de 48 horas. A mayor abundamiento, no surge de la causa que la extensión máxima de 36 horas semanales se hubiese originado en alguna declaración de insalubridad efectuada por la autoridad de aplicación, único supuesto que habría implicado la razonabilidad de cobrar por servicios equivalentes a los de jornadas de 48 horas semanales.
CNAT **Sala VIII** Expte. Nº67585/2017/CA1 Sent. Def. del 28/03/2022 *"Maidana, Luana Rocío c/COVEDISA SA s/despido".* (Pesino-González).

Trabajadores de call center. Supervisora de personal de *call center* a la que no se le aplica la limitación de jornada.
La actora apela la decisión de grado que rechazó el reclamo por diferencias salariales fundado en horas extras impagas. La demandante se desempeñaba como supervisora del personal de ventas del *call center*, no encontrándose por ende sometida a las condiciones de trabajo que se tuvieron en cuenta en el art. 8 del Acuerdo del 16/6/10 enmarcado en el CCT N° 130/75 al limitar la jornada máxima a una prestación de 6 hs. diarias y 36 semanales. La jornada de lunes a viernes de 9 a 18 hs. que llevaba a cabo no convalida el reconocimiento del crédito pretendido ya que no supera las 48 hs. semanales. Por otra parte, la actora no opone elemento de juicio que permita verificar que no obstante oficiar como supervisora, debía llevar a cabo tareas normales y habituales de un operador de call center, que por sus características estresantes y sometidas a constante apremio, justificaran la limitación de la jornada. Cabe confirmar en este aspecto el fallo recurrido.
CNAT **Sala IX** Expte. N° 6640/2016 Sent. Def. del 25/10/2021 *"Appendino, Ivone Susana c/Citytech SA s/despido".* (Fera-Stortini).

Trabajadores de call center
El actor se desempeñó en la realidad del vínculo como vendedor de diversos servicios ofrecidos por Telefónica de Argentina SA, encuadrando en la categoría "Vendedor B" del CCT 130/75. De allí que la jornada laboral de los que cumplen tareas de "call center" es de 36 horas y por lo tanto, la remuneración no podrá ser otra que la correspondiente a la categoría profesional prevista por la aludida convención colectiva. Otra solución implicaría una quita proporcional a quienes cumplen esa labor como si se tratara de una jornada reducida o a tiempo parcial cuando se trata de la jornada habitual y completa. La demandada para abonar los salarios tomó como parámetro la aplicación del CCT 130/75, normativa que no prevé una jornada distinta de la legal y respecto de la cual los salarios se fijan con sustento, justamente, en dicha jornada, en tanto se parte de la base de que esa es la jornada habitual de la actividad que contempla ese régimen colectivo, mas insiste la empleadora en que la jornada normal y habitual de la actividad por ella desplegada no supera las 36 horas. Por lo tanto no se trata de un contrato de jornada reducida sino a tiempo completo por lo que la parte actora tenía derecho a percibir el salario convencional que está previsto para una jornada normal de trabajo. Si se interpreta que la cláusula convencional del invocado acuerdo suscripto en junio de 2010

USO OFICIAL

(Res. ST 782/10) autoriza al empleador a liquidar los salarios del personal que cumple una jornada de 36 horas en forma proporcional a la duración de esa jornada, dicha norma importaría modificar, en perjuicio del trabajador, una condición de trabajo establecida por una norma legal, lo cual se encuentra vedado por los arts. 7º de la ley 14.250 y 8º LCT. Y dado que el actor laboró 30 horas semanales y superó entonces las 2/3 partes de la jornada de su actividad (de 36 horas=24), debió ser remunerado con base al salario correspondiente a un dependiente de jornada completa.
CNAT **Sala X** Expte. Nº 57.565/2014/CA1 Sent. Def. del 08/03/2022 *"Volpato, Nelson León c/Atento Argentina SA y otro s/despido".* (Ambesi-Corach)

6- Trabajo nocturno

Jornada de trabajo. Trabajo nocturno. Limite art. 200 LCT. Trabajo prestado en turnos rotativos.
La mera circunstancia de haberse diagramado la actividad en tres turnos a cubrir por distintos grupos de trabajadores que se van reemplazando en sus puestos, no posibilita apartarse del límite previsto en el art. 200 LCT para la jornada nocturna, en tanto es el carácter "rotativo" de los equipos de trabajo dentro de un ciclo de tres semanas, lo que caracteriza al régimen de excepción. En efecto, el art. 9 del dec. 16115/33 establece que, en compensación del trabajo realizado por equipos, por cada siete días de trabajo nocturno deberá concederse un descanso equivalente a una jornada, y el art. 2 de la ley 11.544 prevé en caso de trabajo por equipos, que la duración podrá ser prolongada más allá de las ocho horas por día y de 48 hs semanales, distribuyendo las horas de labor sobre un período de tres semanas consecutivas, o sea un total de 144 horas en 18 días laborables, en forma que el término medio de las horas de trabajo dentro del ciclo no exceda de ocho horas por día o 48 semanales, sin que en ningún caso el trabajo semanal exceda de 56 horas.
*CNAT **Sala II** Expte Nº 34.617/08 Sent. Def. Nº 100.297 del 26/03/2012 "Schoenfeld, Jorge Rubén c/ Establecimiento Gráfico Impresores S.A. s/despido". (González – Maza).*

Jornada de trabajo. Trabajo nocturno.
Si bien legalmente se establece un tope semanal para la jornada diurna y para la insalubre y no para la nocturna, lo cierto es que el art. 2 de la ley 11.544, el art. 9 del decreto 16115/33 y posteriormente el art. 200 LCT, hacen referencia a un tope diario de siete horas de labor nocturna. Tal como han quedado redactadas las normas –con diferencias temporales relevantes-, existió una decisión de no incluir un tope semanal. Por ello no puede extenderse el límite diario sin consecuencias pues no resulta de aplicación lo dispuesto en el art. 1 del decreto 16115/33 respecto de la distribución desigual de la jornada normal diurna ni el art. 8 que también admite la posibilidad de laborar una hora más en la medida que se respete el tope semanal, en la jornada insalubre. Por lo tanto, en el caso, donde el actor laboró de lunes a viernes de 22 a 6, lo ha hecho más allá del tope diario establecido por la norma, y por ello cabe hacer lugar a su reclamo por las horas nocturnas trabajadas en exceso. (Del voto de la Dra. Pinto Varela, en mayoría).
*CNAT **Sala IV** Expte. Nº 42.285/2011 Sent. Def. Nº 96.775 del 10/12/2012 "Cardozo, María Eva c/Vadelux SA y otro s/despido". (Guisado - Pinto Varela - Marino).*

Jornada de trabajo. Trabajo nocturno.
Si bien el art. 9 del decreto 16.115/33, reglamentario de la ley 11.544, fija sólo un límite diario (7 horas), no hay obstáculo alguno para admitir una distribución desigual en la semana de la jornada nocturna, de manera que la jornada que desarrollaba en el caso la actora, en el período en cuestión, de lunes a viernes de 22 a 6, no excedía el máximo legal. La realización de tareas en horario nocturno por sí misma no lleva recargo alguno, respecto de quien cumple las tareas en una jornada diurna, cuando – como ocurre en el caso de autos- no se sobrepasa el límite legal. (Del voto del Dr. Guisado, en minoría).
*CNAT **Sala IV** Expte. Nº 42.285/2011 Sent. Def. Nº 96.775 del 10/12/2012 "Cardozo, María Eva c/Vadelux SA y otro s/despido". (Guisado - Pinto Varela - Marino).*

Trabajo nocturno. Improcedencia del reclamo por horas extras.
Se queja la accionada por la admisión del reclamo que hiciera el actor por horas extraordinarias. Cabe hacer lugar al reclamo pues si bien el art. 9 del decreto 16.115/33, reglamentario de la ley 11.544, fija sólo un límite diario (7 horas), no hay obstáculo alguno para admitir una distribución desigual en la semana de la jornada nocturna, de manera que la jornada desarrollada por el accionante en el período en cuestión (de lunes a viernes de 22 a 6 hs.) no excedía el máximo legal. La realización de tareas en horario nocturno por sí misma no lleva recargo alguno, respecto de quien cumple las tareas en una jornada diurna, cuando –como ocurre en el caso- no se sobrepasa el límite legal. (Del voto del Dr. Guisado, en minoría).
CNAT **Sala IV** Expte. Nº 49432/18 Sent. Def. Nº 111046 del 31/03/2022 *"Quispe, Pablo Daniel c/Camilo Ferron SA s/despido".* (Guisado-Pinto Varela-Díez Selva).

Trabajo nocturno. Procedencia del reclamo por horas extras.
No tendrá lugar la queja del accionante respecto del reclamo actor por horas extras. Se comparta o no la técnica legislativa –al establecer un tope semanal para la jornada normal diurna y para la insalubre y no para la nocturna- lo cierto es que el art. 2 de la ley 11.544, el art. 9 del decreto reglamentario 16.115/33 y, décadas más tardes, el art. 200 LCT, sólo hacen referencia a un tope diario de siete horas de labor. Desde tal perspectiva, tal como han quedado redactadas las normas –con diferencias temporales relevantes-, existió una decisión legislativa de no incluir un tope semanal. Por lo tanto no puede extenderse el límite diario sin consecuencias, pues no resulta de aplicación lo dispuesto en el art. 1º del decreto 16.115/33 respecto de la distribución desigual de la jornada diurna, ni el art. 8º que también admite la posibilidad de laborar una hora más, en la medida que se respete el tope semanal, en la jornada insalubre. Por lo tanto cabe confirmar la decisión de grado en cuanto hizo lugar al reclamo por horas extras. (Del voto de la Dra. Pinto Varela, en mayoría).
CNAT **Sala IV** Expte. Nº 49432/18 Sent. Def. Nº 111046 del 31/03/2022 *"Quispe, Pablo Daniel c/Camilo Ferron SA s/despido".* (Guisado-Pinto Varela-Díez Selva).

Jornada de trabajo. Trabajo nocturno. Trabajadores de la sanidad. CCT 459/06.
El CCT 459/06 establece que los trabajadores de la sanidad de cualquier categoría que se desempeñen total o parcialmente en horario nocturno, percibirán un 20% más de su básico por las horas cumplidas en dicho lapso, beneficio que alcanza tanto al personal que se desempeña en ese horario habitualmente como al que lo haga esporádicamente o circunstancialmente (art. 24).
*CNAT **Sala IX** Expte. N° 27.102/2010 Sent. Def. N° 17.590 del 16/02/2012 « Curia, Sandro Nicolás c/Centromédica SA s/despido". (Balestrini - Pompa).*

USO OFICIAL

7- Jornada mixta.

Jornada de trabajo. Jornada mixta. Recargo. Norma convencional. Improcedencia.
Corresponde dejar sin efecto la sentencia que, considerando que los actores cumplieron sus tareas en horarios correspondientes a la jornada mixta descripta en el CCT 47/75 decidió que parte de ella debía pagarse con un recargo equivalente al 100% del valor horario, pues la norma convencional nada dice respecto de supuestos como el de autos y la sola circunstancia de que el trabajo se desarrollara parte en horario diurno y parte en horario nocturno no justifica el reclamo. (Mayoría: Fayt, Belluscio, Nazareno, Oyhanarte y Moliné O'Connor).
***CSJN** E 118 XXII "Escobar, Facundo y otros c/ Transportes Olivos SACIF" del 2/4/1991 Fallos 314:201.*

Jornada mixta
La trabajadora, quien prestaba tareas de repositora de mercaderías para Masterfoods, a través de una empresa de servicios eventuales, reclama el pago de horas extras. De la prueba testimonial surge que la accionante laboraba de lunes a sábados de 6 a 15 horas, existiendo mensualmente labores en horario nocturno de 22 horas a 6 am del día siguiente con el fin de realizar tareas de balance en los supermercados. Es decir, se trata de una jornada mixta (art. 200 LCT y art. 1, inc. b) del decreto 16.115/1933). Por lo tanto a las horas extras ya reconocidas y diferidas a condena en grado, cabe agregar 8 horas más al mes, que deberán ser con un recargo del 50% y no del 100% habida cuenta de los lineamientos que dimanan del art. 201 LCT. Así, la totalidad de horas suplementarias mensuales a recalcularse serán a razón de 27 horas al 50% y 8 horas al 100%.
CNAT **Sala V** Expte. Nº 28.733/2015/CA1 Sent. Def. Nº 86144 del 05/04/2022 *"Albornoz Natalia Noemí c/ADECCO Recursos Humanos Argentina SA y otro s/despido".* (Ferdman-De Vedia).

Jornada de trabajo. Jornada mixta. Art. 200 y 201 LCT.
Si en el régimen horario semanal se alternó horas diurnas y nocturnas, correspondía que el empleador optase por reducir proporcionalmente la jornada en ocho minutos por cada hora nocturna trabajada, o pagara los ocho minutos en exceso como tiempo suplementario, según las pautas del art. 201 (cf. Art. 200, 1º párrafo de la LCT).
*CNAT **Sala IX** Expte Nº 22.455/07 Sent. Def. N° 16.701 del 16/11/2010 "Albornoz, Jorge Oscar c/ Boom Up S.R.L s/ Despido" (Balestrini – Fera).*

8.- Trabajo insalubre.

Jornada de trabajo. Trabajo insalubre. Declaración administrativa. Imposibilidad de una calificación judicial.
El art. 200 de la LCT establece con meridiana claridad que "la insalubridad no existirá sin la declaración previa de la autoridad de aplicación, con fundamento en dictámenes

médicos de rigor científico…"; en congruencia con la directiva que emana del art. 2 de la ley 11544 que reserva solo al Poder Ejecutivo la determinación de los casos en los que debe regir una jornada reducida en razón de la insalubridad del ambiente o de las condiciones del trabajo. "Queda excluida la posibilidad de que la justicia califique como insalubre o salubre determinadas tareas o explotaciones en un proceso contencioso, fuera de la vía expresamente reglada. Es decir que sólo agotada la vía administrativa será recurrible la declaración respectiva, en los términos, formas y procedimientos que rijan para la apelación de sentencias en la jurisdicción laboral de la Capital Federal (conf. Fernández Madrid y Justo López "Ley de Contrato de Trabajo Comentada" T. II pág 725). En consecuencia, si no hay declaración de insalubridad no es factible que exista una jornada reducida o que se pueda aplicar el régimen que regula el trabajo en lugares que revisten tales condiciones desfavorables.
*CNAT **Sala II** Expte N° 12.760/03 Sent. Def. Nº 94.885 del 26/3/2007 "Arce, Carlos c/Champion SA y otro s/ diferencia de aportes provisionales" (Pirolo - González)*

Jornada de trabajo. Trabajo insalubre. Horas extra.
Aun mediando declaración de insalubridad dictada por el Poder Ejecutivo (art. 2 de la ley 11.544), las horas extra trabajadas en tareas insalubres no deben ser pagadas con recargo, desde que la prohibición legal no puede resolverse en beneficio económico para el trabajador de manera tal que lo induzca a continuar atentando contra su integridad física.
*CNAT **Sala II** Expte. N° 10.914/07 Sent. Def. Nº 99.140 del 15/04/2011 "Godoy, Carmelo Francisco c/Roura Cevasa Argentina SA s/despido". (González - Pirolo).*

Jornada de trabajo. Trabajo insalubre. Pintor a soplete.
La declaración de insalubridad es una tarea privativa de la autoridad administrativa (cfr. art. 200 LCT y art. 2 de la ley 11.544), que no puede ser suplida por la actuación jurisdiccional, en tanto los jueces carecen de competencia para tal cometido. Si bien el decreto 14.409/43 estableció de manera genérica la insalubridad de la actividad dedicada a la pulverización de pinturas y colorantes tóxicos, a partir del dictado del decreto 29.757/47, que estableció que sería la entonces Secretaría de Trabajo la encargada exclusiva de determinar las tareas que "revisten o no el carácter de insalubres" –sea cuales fueren y cualquiera sea el lugar donde se realicen-, cabe sostener que no existen insalubridades genéricas por actividad, sino lugares o condiciones de trabajo insalubre, declarados así por la autoridad de aplicación competente.
*CNAT **Sala II** Expte. N° 10.914/07 Sent. Def. Nº 99.140 del 15/04/2011 "Godoy, Carmelo Francisco c/Roura Cevasa Argentina SA s/despido". (González - Pirolo).*

Jornada de trabajo. Trabajo insalubre.
La jornada en lugares insalubres se encuentra regulada en el art. 2 de la ley 11.544 y se entiende por tales aquéllos en las cuales el aire viciado o su compresión, emanaciones o polvos tóxicos permanentes que pongan en peligro la salud de los trabajadores. A su vez, el art. 200 LCT, con criterio más amplio, deja librada a la autoridad de aplicación la determinación de qué tareas o condiciones deben ser declaradas insalubres y, a tal efecto, la decisión administrativa debe estar fundada en dictámenes médicos sustentados con rigor científico. En tales condiciones, cabe considerar excluida la posibilidad de que un Tribunal judicial califique como insalubre o salubre determinadas tareas o explotaciones en un proceso contencioso. A tal fin, únicamente puede promoverse la declaración respectiva ante la autoridad ministerial y sólo agotada la vía administrativa será recurrible esa declaración en los términos, formas y procedimientos que rijan para la apelación de sentencias en la jurisdicción laboral de la Capital Federal. En idéntico sentido se expidió la CNAT a través de la doctrina sentada en el Ac. Plenario Nº 318, en el que se destacó que la declaración de insalubridad requiere el procedimiento administrativo previsto en el art. 200 LCT. Por ende, dado que el actor no produjo prueba alguna que acredite que existió por parte del Ministerio de Trabajo la declaración de insalubridad de las labores que realizó para el demandado, el reclamo resulta improcedente.
*CNAT **Sala II** Expte Nº 27.536/08 Sent. Def. Nº 101.057 del 16/10/2012 "De Lauro, Miguel Ángel c/Bueno, Ricardo Daniel s/despido" (Pirolo – González).*

Jornada de trabajo. Trabajo insalubre.
El art. 200 LCT dispone que la insalubridad no existirá sin declaración previa de la autoridad de aplicación, con fundamentos en dictámenes médicos de rigor científico. Esta norma prevé el procedimiento específico de carácter obligatorio que debe seguirse para calificar las tareas en condiciones de insalubridad. Asimismo, el último apartado de ese artículo se refiere a las tareas penosas, mortificantes o riesgosas, estableciendo que por ley se fijarán las jornadas reducidas que correspondan a ellas, con su indicación precisa e individualizada. La calificación de insalubridad es de orden público y como tal, no es una cuestión disponible por las partes. La mera circunstancia que un rubro fuese abonado bajo denominación de "insalubridad" es irrelevante para convertir a las tareas prestadas como insalubres.

*CNAT **Sala VIII** Expte. N° 29.331/05 Sent. Def. Nº 35.061 del 20/05/2008 "Núñez, Omar c/Terminal EMCYM S.A. s/entrega de certificado". (Vázquez - Catardo).*

9.- Horas extras.

Jornada de trabajo. Horas extras. Demostración.
Es arbitraria la sentencia que soslayó la falta total de demostración de la efectiva prestación del servicio por parte de los actores y la imposibilidad de formar convicción sobre la extensión de la jornada laboral, sobre el período trabajado y sobre el cumplimiento de las horas extras, aún cuando esos extremos eran relevantes para aplicar la presunción contenida en el art. 23 de la LCT.
***CSJN** A. 623. XXIV "Amarilla Benítez, y otros c/ Federación Médica de Formosa" - 9/6/1994 - T. 317 P.579.-*

Jornada de trabajo. Horas extras. Demostración.
Las impugnaciones relativas a la prescindencia de prueba y articulaciones atinentes al carácter y modalidades de la relación habida entre las partes, no dan lugar, por ser extremos de hecho, prueba y derecho común y procesal local, al recurso extraordinario. (Disidencia de los ministros Fayt, Boggiano y López).
***CSJN** A. 623. XXIV "Amarilla Benítez, y otros c/ Federación Médica de Formosa" - 9/6/1994 - T. 317 P.579.-*

Jornada de trabajo. Horas extras. Personal judicial.
Corresponde confirmar la habilitación horaria dispuesta y no hacer lugar al reclamo por el pago de las horas extras, ya que si bien es cierto que el art. 7 del Reglamento para la Justicia Nacional se refiere a "asuntos que no admiten demora", queda claro, según el art. 6, que las Cámaras tienen facultades para ampliar el horario ad referéndum de la Corte Suprema. (Mayoría: Nazareno, Moliné O'Connor, Fayt, Belluscio, Bossert y Vázquez).
***CSJN** S. 1392/01 y 1393/01 "Botti, Oscar y Fillipuzzi, Oscar s/ habilitación de horas" - 18/12/2001 – T. 324 P. 517.*

Jornada de trabajo. Horas extras. Interés.
Corresponde dejar sin efecto la sentencia que omitió tratar el agravio referido a la tasa de interés inherente al pago tardío de las horas extras, si a su planteo oportuno le sigue una alegación detallada del supuesto perjuicio sufrido y de las razones que vendrían a avalar su eventual procedencia, extremos a los que no responde la breve referencia de la Cámara. (Del dictamen del Procurador General, al que remitió la Corte). (Mayoría: Dres. Fayt, Belluscio, Petracchi, López y Vázquez. Los ministros Boggiano y Maqueda consideraron inadmisible el recurso extraordinario - art. 280 CPCCN).
***CSJN** N. 174. XXXVII "Nelly, Bibiana y otros c/ ENTEL s/ diferencias de salarios" - 21/10/2003 - T.326. P. 4247.-*

Jornada de trabajo. Horas extras. Personal judicial.
Las horas extras del personal que –en virtud de la habilitación horaria- se desempeña fuera del horario establecido, deben ser retribuidas por la Cámara mediante francos compensatorios. (Mayoría: Petracchi, Highton de Nolasco, Maqueda, Lorenzetti y Argibay).
***CSJN** Res 1733/2005 "Del Gaizo, Sebastián s/ habilitación horaria" - 1/11/2005 - T.328 P.3913.-*

Jornada de trabajo. Horas extras. Límite diario de horas laborables. Ley 11.5444 y decreto reglamentario. Sentencia arbitraria. Defectos en la fundamentación normativa.
Es arbitraria la sentencia que rechazó el reclamo de horas extraordinarias, pues la interpretación de la cámara, en cuanto concluyó que la jornada de la actora se encontraba dentro de los límites legales por no superar las 48 horas semanales, se apartó de la solución prevista en la normativa nacional -Ley 11.544 y su decreto reglamentario- e incurrió en el absurdo de eliminar en forma tácita el límite diario, con las graves consecuencias que ello podría provocar en la economía y salud de los trabajadores, en tanto no se encontraba cuestionado que la recurrente cumplía una jornada de 12 horas los días sábado durante toda la relación laboral, en claro exceso del límite de jornada diario.
-Del dictamen de la Procuración General al que la Corte remite-
***CSJN** "Cardone, Lorena de los Ángeles c/Be Enterprises SA s/despido" CNT 7728/2015/1/RH1 del 01/11/2022.-*

USO OFICIAL

Jornada de trabajo. Horas extras. Compensación con horas de descanso. Improcedencia.
La metodología empleada por la empleadora que en vez de liquidar correctamente las horas extras las compensaba con horas libres no se compadece con las normas que rigen la extensión de la jornada, porque siempre que se trabaja en exceso de los límites fijados por la ley 11544, las horas suplementarias deben ser abonadas con los recargos previstos en el art. 201 LCT. Desde esa perspectiva la pretensión de la demandada de sustituir su obligación de abonarlas, otorgando horas de descanso, carece de todo fundamento legal.
*CNAT **Sala II** Expte N° 14.805/04 Sent. Def. Nº 94.651 del 12/12/2006 "Silva, Verónica c/ Derudder Hnos SRL s/ despido" (Pirolo - González)*

Jornada de trabajo. Horas extras. Trabajo en exceso del límite.
En nuestra legislación (salvo para las excepciones) existe un límite de nueve horas diarias de trabajo, más allá del cual debe considerarse que se produce un exceso en la jornada de trabajo, aún cuando no está sobrepasado el tope de cuarenta y ocho horas semanales. No cabe duda que los principios de orden técnico, ético y económico en que se fundan tanto la ley 11544 como su decreto reglamentario, así como también la evidente finalidad higiénica que estas normas persiguen en resguardo de la integridad psicofísica del trabajador, no autorizan a considerar que sólo existe un límite semanal que permita "desentenderse" del límite diario (conf. M.Á. Pirolo "Curso del derecho del Trabajo y la Seg. Social", Dir. Rodríguez Mancini, Astrea 2° ed., pág 291). Es claro, en el espíritu de las normas en juego, que la prestación de servicios que supere el máximo de nueve horas por días (salvo las excepciones legalmente admitidas) aún cuando no se sobrepasen las cuarenta y ocho horas semanales, genera las consecuencias que esas mismas normas prevén para el trabajo efectuado en tiempo suplementario o extraordinario.
*CNAT **Sala II** Expte N° 2197/06 Sent. Def. Nº 95.596 del 12/3/2008 "Guzzo, Luciano c/ Sign Publicidad SRL s/ despido" (Maza - Pirolo)*

Jornada de trabajo. Horas extras. Habitualidad.
Aun siendo habituales, las horas extras remuneran el trabajo prestado más allá de los límites que rigen la jornada de trabajo y no la jornada normal de labor.
*CNAT **Sala II** Expte Nº 21.044/06 Sent. Def. Nº 95.916 del 18/7/2008 "Mendoza, Carlos Dante c/Consorcio de Propietarios del Edificio Teodoro García 2484 s/juicio sumarísimo" (González – Maza).*

Jornada de trabajo. Horas extras. No superación límites fijados por la ley 11.544.
Las horas trabajadas en exceso del límite convenido por las partes en el marco de la relación individual, en tanto no aparezcan superados los límites fijados por la ley 11.544 y su decreto reglamentario, no pueden ser consideradas como efectuadas en tiempo suplementario (conf. Ac. Pl. Nº 226 del 25/6/81 "D'Aloi c/ Selsa SA"). Por otra parte, no toda hora trabajada en sábado después de las 13 hs. o domingo es "extra", porque es evidente que no procede calificarla como tal cuando no se ha superado el límite diario ni el semanal fijado por la ley 11.544.
*CNAT **Sala II** Expte Nº 39.386/08 Sent. Def. Nº 99.206 del 5/5/2011 "Ingratta, Lorena Beatriz c/Pinturerías Rex SA s/despido" (Pirolo – González).*

Jornada de trabajo. Horas extras. Jornada a tiempo parcial.
Si un trabajador realiza una jornada a tiempo parcial, es decir, inferior a las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad (48hs), le está vedado efectuar horas extras (art. 92 ter, segundo punto, LCT).
*CNAT **Sala III** Expte Nº 16.734/2011 Sent. Def. Nº 93.601 del 27/6/2013 "Vera Rojas, Delfor Ángel c/Anserin SRL y otro s/despido" (Cañal – Rodríguez Brunengo – Pesino).*

Horas extras. Excepción al régimen de jornada máxima legal prevista en el art. 11 inc. b) del decreto 16.115/33. Cobradores y corredores remunerados a comisión. Supuesto no comprendido en la excepción: trabajador a comisión que se desempeñaba en un comercio.
La demandada recurre la sentencia de grado en cuanto hizo lugar al reclamo por horas extras. Sostiene que el actor encuadraba en la excepción contemplada en el art. 11 inc. b) del decreto 16.115/33 reglamentario de la ley 11.544. Dicho art. 11 inc. b) de la norma reglamentaria menciona, como excepción a la jornada máxima legal a *"los cobradores e investigadores de cobranzas y corredores que sean remunerados exclusivamente a comisión".* La norma fue dictada para aquellas categorías de trabajadores que, prestando sus tareas fuera del establecimiento y al margen del control de la jornada por parte del empleador, percibían un salario exclusivamente ligado al éxito de su gestión, esto es, mediante comisiones. La disposición reglamentaria tiene su razón de ser en las particularidades de la actividad de un corredor (aun utilizando este término como sinónimo de "vendedor", tal como lo hace el art. 2º de la ley 14.546 de viajantes de comercio) o cobrador que se desarrolla fuera del establecimiento, en la que resulta difícil

determinar con certeza el lapso en que se encuentra a disposición del empleador y que percibe un salario por rendimiento. Y toda vez que el actor prestaba sus labores dentro del establecimiento, sujeto a control directo del empleador respecto de su jornada, percibiendo comisiones como contraprestación y teniendo garantizado un salario básico para el supuesto de no alcanzar los importes mínimos convencionales con las operaciones realizadas por mes, resulta la situación disímil de la figura prevista en la reglamentación referida. Por ello corresponde confirmar el pronunciamiento de primera instancia.
CNAT **Sala IV** Expte. Nº 68.225/2014 Sent. Def. Nº 105.936 del 14/05/2019 *"Miranda, Guido Lucas Valerio c/Compumundo SA s/despido".* (Pinto Varela-Guisado-Raffaghelli).

Jornada de trabajo. Periodistas y empleados administrativos de empresas periodísticas. Empleados administrativos. Doble tope horario.
El art. 8 del decreto-ley 13.839/45 dispone que *"el horario para el personal administrativo de empresas periodísticas no será mayor de 6:30 horas diarias y 36 semanales…"*, es decir establece un doble tope horario, por lo que existe hora extra trabajada más allá de las seis horas y media por día, aunque no se supere el tope semanal. Ello así, dado que la utilización de la conjunción copulativa "y" exige respetar tanto el tope diario como el semanal.
*CNAT **Sala IX** Expte. N° 10.358/07 Sent. Def. Nº 16.474 del 12/08/2010 "Saavedra Caramelo, Diego Martín c/Anuntis Segundamano Argentina SA s/despido". (Fera - Balestrini)*

Horas extras. Plenario "D´Aloi". Trabajador del Jockey Club.
La parte demandada apela la sentencia de grado en tanto desestimó la aplicación del Plenario "D´Aloi, Salvador c/Selsa SA". Se queja por la aplicación de los recargos del art. 201 LCT, dado que a su criterio, las horas extras trabajadas en exceso de la jornada convencional deberían ser liquidadas a valor simple. El actor laboró 42 horas semanales excediendo el límite que dispone el CCT 133/75 "E" en el art. 13, donde establece una jornada de trabajo máxima de 35 horas para la categoría del actor. Si bien el Acuerdo Plenario citado se limitó a establecer que el trabajo realizado fuera de la jornada convenida por las partes sin exceder el máximo legal, debe pagarse sin el recargo previsto en el art. 201 LCT, no obsta la posibilidad que por convenio colectivo se mejoren los derechos del trabajador, y se considere hora extra a toda la que exceda la jornada habitual cumplida. Cabe confirmar la sentencia de grado.
CNAT **Sala IX** Expte. Nº 56691/2013/CA1 Sent. Def. 21562 del 29/08/2016 *"Gilabert, Pablo Pedro c/Asociación Civil Jockey Club s/diferencias de salarios".* (Pompa-Fera).

Horas extras.
De acuerdo con lo establecido por la jurisprudencia el tope que debe excederse para dar lugar a la retribución por horas extras es el semanal. Cabe agregar que el art. 1º de la ley 11.544 establece como límite 8 hs diarias "o" 48 hs. semanales; permitiendo dicha conjunción disyuntiva (o) la utilización de uno de estos topes.
CNAT **Sala X** Expte. Nº 32.415/2017/CA1 Sent. Def. del 28/09/2020 *"Barja Natale Guadalupe c/Clinics Service SA y otro s/despido".* (Corach-Ambesi).

a) Personal comprendido y excluido.

Jornada de trabajo. Horas extras. Modificación de la ley de jornada 26.597.
Con anterioridad a la reforma introducida por la ley 26.597 respecto de la excepción contenida en el art. 3 inc. a) de la ley 11.544 esta Sala tenía dicho, que era "necesario realizar en cada caso un escrutinio cuidadoso de las circunstancias fácticas relativas a las funciones que habría cumplido la trabajadora", no sólo por la naturaleza misma del instituto (que reviste carácter excepcional), sino también considerando que lo que se afecta mediante esta restricción es una previsión legal de carácter higiénico, claramente protectorio y de raigambre constitucional. Por eso, "en casos de duda, la mera denominación de la función que desempeña el trabajador no basta para ceder frente al examen de la realidad que demuestre la correspondencia de lo fáctico con lo nominal (Vázquez Vialard, Antonio "Ley de contrato de trabajo comentada y concordada" Ed. Rubinzal Culzoni, Santa Fe 2005 tomo III pág 31). Es que "si la trabajadora no desempeñó funciones extraordinarias que permitan aplicar una excepción al límite de la jornada, la mera consignación de su categoría como "encargada" no permite soslayar el régimen tuitivo de la ley 11544 y de la LCT" (Sent. 95.360 del 6/11/07, in re "Sosa Castillo, Teresa c/ Mostaza y Pan SA s/ despido, del registro de esta Sala). Y el nuevo régimen establecido por la ley 26.597 avaló dicha posición al circunscribir la excepción únicamente a quienes se desempeñaban como directores o gerentes.
*CNAT **Sala II** Expte Nº 19.409/2011 Sent. Def. Nº 101.440 del 21/2/2013 "Farroni, Guillermo Agustín c/Jumbo Retail Argentina SA s/diferencias de salarios" (González – Pirolo).*

USO OFICIAL

Jornada de trabajo. Horas extras. Modificación de la ley 26.597. Aplicación norma vigente al momento del despido.

Si bien la ley 11.544, a partir de su modificación introducida por el art.1 de la ley 26.597 (B.O 11/06/2010) dispuso que la excepción prevista en el art.3º inc. a, abarcaba sólo a "directores y gerentes", lo cierto es que si la mentada reforma fue posterior a la extinción del vínculo (25/03/2009), la cuestión debía ser dilucidada con la norma vigente al momento en que ocurrieron los hechos (cfr. Art.3, Código civil).

*CNAT **Sala IV** Expte Nº 4637/2010 Sent. Def. Nº 97.42 del 30/4/2013 "Candi, Víctor Hugo c/Editorial Amfin SA y otro s/despido" (Pinto Varela – Marino)*

Horas extras. Personal excluido del régimen de horas extras. Directores y gerentes. Art. 1 ley 26.597. "Gerente de local" de Freddo SA.

La ley 26.597 en su art. 1º, al reformar la ley de jornada laboral, es muy clara al definir las únicas categorías de dependientes que carecen de derecho al reclamo del recargo por horas extras por tareas realizadas más allá de la jornada legal, al menos como excepción legal permanente, además del trabajo por equipos: directores y gerentes. Toda vez que está fuera de discusión que el actor revestía un cargo jerárquico fuera de convenio, ya que se desempeñaba como "Gerente de local" de Freddo SA realizando tareas que implicaban la dirección y conducción del sector a su cargo, que supervisaba personal y que tenía una responsabilidad superior a un simple empleado, cabe concluir que el accionante se encontraba incluido dentro de las excepciones previstas por el art. 3º inc. a) de la ley 11.544, de modo que corresponderá modificar la sentencia de grado y rechazar el reclamo por horas extras.

CNAT **Sala IV** Expte. Nº 46.662/2018 Sent. Def. Nº 108.759 del 30/04/2021 *"Vera, Diego Luis c/Freddo SA y otros s/despido".* (Pinto Varela-Díez Selva).

Horas extras. Personal excluido.

La modificación introducida por el art. 1º de la ley 26.597 al art. 3º inc. a) de la ley 11.544, dispuso que carecen de derecho a reclamar horas extras únicamente los *"directores y gerentes".* La ley 26.597 es muy clara y terminante al definir las únicas categorías de dependientes que carecen de derecho al reclamo del recargo por horas extras por tareas realizadas más allá de la jornada legal, al menos como excepción legal permanente, además del trabajo por equipos. La modificación legislativa terminó con la ambigüedad del texto anterior.

CNAT **Sala IV** Expte. Nº 72.935/2014 Sent. Def. Nº 107.388 del 30/06/2020 *"Mattioli, Fernando c/BBVA Banco Francés SA s/despido".* (Pinto Varela-Guisado-Díez Selva).

Jornada de trabajo. Horas extra. Modificación de la ley de jornada 26.597: exclusión de los empleados jerarquizados.

Para que el trabajador, quien se desempeñaba como supervisor, no tuviera derecho a percibir horas extras, debería haber estado comprendido dentro del convenio colectivo aplicable al personal jerárquico. De modo que no puede asignarse esta calidad a una mera función de supervisión, ya que carece de connotación ejecutiva y sólo indica vigilancia, inspección, control o comprobación. Asimismo, cabe agregar que la ley 11.544 ha sido modificada por la ley 26.597 y ahora el inciso ya no indica como excepción a la jornada que fijaba el art. 1º: "a) cuando se trate de empleos de dirección o de vigilancia", sino que ahora dispone: "a) cuando se trata de directores y gerentes". Así queda claro que la voluntad de la norma ley es la de excluir a quienes verdaderamente conducen los destinos de la empresa, es decir, los directores y gerentes, empleados verdaderamente jerarquizados.

*CNAT **Sala VI** Expte Nº 1.733/09 Sent. Def. Nº 62.763 del 31/03/2011 "Ramos Ruiz, José Antonio c/ Envases del Plata S.A. s/ despido". (Fernández Madrid – Raffaghelli).*

Jornada de trabajo. Horas extras. Ley 26.597.

Corresponde confirmar el pago de las horas extras, si la trabajadora se desempeñaba como encargada de garaje, puesto que con la reforma de la ley 26.597 de jornada, quedaron exceptuados de dicho régimen exclusivamente los directores y gerentes (art. 3 inc a Ley 26.597), categorías en las que no se encontraba la dependiente.

*CNAT **Sala VI** Expte Nº 42.479/09 Sent. Def. Nº 64.028 del 31/5/2012 "Fundación Universidad de Belgrano Dr. Avelino Porto c/Powel, Sara Helena s/consignación" (Craig – Raffaghelli).*

Horas extras. Personal excluido. Art. 3 inc. a ley 11.544 conforme ley 26.597. Directores y gerentes.

El actor reclamó el pago de horas extras, invocando que se desempañaba de lunes a viernes de 7 a 20 horas y los sábados de 7 a 13 horas, y que realizó al menos 20 horas extras semanales. Explicó que al ingreso se desempeñó como "Jefe de Planta", luego como "Jefe de Zona", luego como "Jefe de Zona General". A partir de este último cargo, sus responsabilidades fueron mayores ya que en lugar de desarrollar sus tareas únicamente en las diferentes plantas que tenía a su cargo, también debía reportarse a las oficinas centrales ubicadas en la Ciudad de Buenos Aires, teniendo bajo su supervisión a diversos Jefes de Zona y ser el jefe inmediato de todos los Jefes de

Planta. Las funciones y el cargo que ostentaba el accionante permiten considerarlo incluido en la excepción a la jornada máxima legal establecida en el art. 3 inc. a de la ley 11.544 conforme la ley 26.597. Los empleos de dirección se encuentran exceptuados del límite de la jornada máxima legal y ello encuentra justificación en la asimilación de aquellos que cumplen funciones gerenciales o directivas con el empleador mismo, a quien representan. Por ello no cabe hacer lugar al reclamo del actor en orden al pago de las horas extras.
CNAT **Sala V** Expte. Nº 9191/2014/CA1 Sent. Def. Nº 83.462 del 26/09/2019 *"Almada, Adolfo Omar c/SGS Argentina SA s/despido".* (Ferdman-Arias Gibert-Rodríguez Brunengo).

Horas extras. Personal comprendido y excluido.
La ley 26.597 modificó el art. 3º de la ley 11.544 estableciendo que la excepción al régimen de jornada de trabajo alcanza sólo a "directores y gerentes". Así, las funciones a cargo del actor (jefe de seguridad en Supermercados Norte SA y tareas de Gerente de Permanencia) no pueden considerarse comprendidas en la referida excepción, la que está orientada a excluir del régimen de jornada sólo a quienes conducen los destinos de la empresa. Si bien el actor tuvo a su cargo tareas de cierta jerarquía, así como facultades de supervisión, no se advierte a partir de la prueba testimonial, que pueda concluirse que detentaba poderes de mando acordes a una hipotética función de dirección o gerencia, de modo que permita encuadrarlo en la excepción invocada por la accionada.
CNAT **Sala VII** Expte. Nº 41045/2013 Sent. Def. Nº 57224 del 12/04/2022 *"Pacheco, Héctor Ramón c/INC SA s/despido".* (Russo-Carambia).

b) Prueba. Registración. Presunciones.

Horas extras. Prueba. Registración. Presunciones.
La presunción del art. 54 LCT se torna operativa **cuando se encuentra acreditada la prestación de servicios en tiempo suplementario;** recién ello cumplido, se torna obligatorio para el empleador llevar el libro de registro previsto en el art. 6º inc. c) de la ley 11.544 y en el art. 21 del decreto reglamentario 16.115/1933.
CNAT **Sala I** Expte. Nº 11124/2013/CA1 Sent. Def. del 13/04/2022 *"González, Emilce Virginia c/Lee Jung Hwa y otro s/despido".* (Hockl-Vázquez).

Horas extras. Prueba. Registración. Presunciones.
La demandada cuestiona la procedencia del reclamo de horas extras y sostiene que el a quo viabilizó el reclamo por la aplicación de la presunción contenida en el art. 55 LCT. Refiere que le correspondía al actor acreditar las horas trabajadas en tiempo suplementario. De la prueba pericial contable, se desprende que la demandada le abonó al actor horas extras al 50%, con lo cual, está reconocido y acreditado que el actor desarrolló trabajos en tiempo suplementario. En cuanto a su número y frecuencia, corresponde referir que encontrándose acreditada la realización habitual de horas extraordinarias, era la empleadora quien debía aportar a través de sus registros los datos precisos para su determinación y ello por imposición de lo dispuesto en el art. 6 inc. c) de la ley 11544 y su decreto reglamentario (conf. arts. 52 y 54 LCT), por lo que no habiendo llevado adecuado control de tales prestaciones suplementarias, corresponde hacer aplicación de la presunción de veracidad que en favor del trabajador prevé el art. 55 LCT en cuanto al número, extensión y oportunidad de las horas extras alegadas.
CNAT **Sala II** Expte. Nº 23144/2012 Sent. Def. del 06/10/2021 *"Espínola Gustavo Damián (ACT) c/Customer´s Protection SRL (DDA) y otro s/despido".* (García Vior-Sudera).

Horas extras. Prueba. Registración. Presunciones.
El actor sostiene que le eran abonadas las horas extras en forma clandestina y sin el adicional del 50 o 100% correspondiente, razón por la cual reclama tales diferencias. El reclamo comprende el período de 24 meses. La demandada negó la jornada denunciada por el actor ni que se le abonara suma alguna en forma clandestina. De acuerdo al principio rector contenido en el art. 377 del CPCCN, le correspondía al actor demostrar que realizaba horas extras que se le abonaban en forma clandestina pero sin el adicional correspondiente. En este sentido, logró probarlo, mediante la prueba testimonial y la pericial contable. En cuanto a su número y frecuencia, corresponde referir que encontrándose acreditada la realización habitual de horas extraordinarias, era la empleadora quien debía aportar a través de sus registros los datos precisos para su determinación y ello por imposición de lo dispuesto en el art. 6 inc. c) de la ley 11544 y su decreto reglamentario (conf. arts. 52 y 54 LCT), por lo que no habiendo llevado adecuado control de tales prestaciones suplementarias, corresponde hacer aplicación de la presunción de veracidad que en favor del trabajador prevé el art. 55 LCT. La indicación de la jornada habitual debe considerarse comprendida en la exigencia del art. 52 inc. g) LCT y, por consiguiente, la falta de exhibición del registro y del libro especial,

USO OFICIAL

genera una presunción favorable a la extensión del tiempo extra de trabajo invocada en la demanda. Si bien dicha presunción no puede considerarse operativa cuando no está efectivamente acreditado que la labor haya excedido los límites fijados por la ley 11.544, comprobado el trabajo en tiempo suplementario –como en el caso-, la empleadora tenía obligación de asentar dicho exceso en el registro que indica el art. 6 de la ley 11.544 y en el libro del art. 52 LCT y la falta de exhibición del registro indicado genera una presunción acerca de la extensión del ya comprobado trabajo en tiempo suplementario (art. 55 LCT).
CNAT **Sala II** Expte. Nº 59.831/2017 Sent. Def. del 27/10/2021 *"Gadea, Marcos Luis c/Sikkerhet SRT s/despido".* (García Vior-Sudera).

Horas extras no reconocidas ni abonadas. Prueba. Vigilancia. Encargado de seguridad de una discoteca.
El actor se desempeñaba como encargado de seguridad de una discoteca. Se da por despedido porque a pesar de la intimación efectuada a la empleadora, su contrato de trabajo no fue registrado. Sostiene que su horario de trabajo era los viernes y sábados de 22 a 7 horas. Los demandados aseveran que el horario en que estaba abierto el local era los viernes y sábado de 24 a 5 horas o antes de las 5 horas. Los testimonios aportados a la causa por el actor coinciden en señalar que cuando se retiraban del boliche a eso de las 5 horas el actor seguía en la puerta. Del hecho clave de que los codemandados no hayan exhibido planilla horaria, junto con la prueba testimonial, se desprende que debe operar la presunción brindada por el art. 55 LCT. El art. 6 de la ley 11.544 establece, en su inciso c, que deben inscribirse en un registro todas las horas suplementarias de trabajo realizadas. Ante la falta de exhibición y/o existencia de un registro tal, cabe recurrir a diversos principios que nutren al derecho laboral: el de la Realidad (en cuanto a lo manifestado coincidentemente por numerosos testigos), la carga dinámica de la prueba (por ser la empleadora quien estaba en mejores condiciones de aportar datos fehacientes sobre las cuestiones debatidas, teniendo a su alcance, generalmente, el registro de tarjetas magnéticas, planillas horarias, y demás requisitos que suele hacérsele cumplir a los trabajadores de empresas grandes y plenamente informatizadas), o, incluso, el mismo art. 9 LCT que propicia a estarse por la interpretación de la prueba más beneficiosa para el trabajador. Los registros de las jornadas son imperativos, se trabaje o no en exceso de las mismas. Un registro de jornada, tenga ésta la extensión que tenga, es precisamente la defensa idónea para el empleador. De modo que su falta no puede operar en perjuicio del trabajador. El art. 6 inc. c de la ley 11.544 y el art. 8 del Convenio 1 de la OIT, ratificado por Argentina, imponen al empleador el deber de inscribir en un registro la jornada como todas las horas suplementarias de trabajo hechas efectivamente. El art. 4 de la ley 25.212 enumera entre los tipos de infracciones leves, la falta o insuficiencia de los instrumentos individuales de contralor de la jornada de trabajo, y entre ellos, el registro de horas suplementarias del art. 6º inc. c) de la ley 11.544. Teniendo en cuenta lo dispuesto en el art. 52 inciso g LCT, cabe concluir que los empleadores tienen la obligación de llevar a diario un registro de horario de ingreso y egreso de sus dependientes, dado que en virtud de su poder de dirección y organización, se encuentran en mejores condiciones de demostrar estos aspectos del contrato. En consecuencia, acreditada la relación laboral, y su deficiente registración, la situación ha de encuadrarse en lo normado por el art. 55 LCT, y su articulación procesal –art. 39 primer párrafo de la ley 11563-, que dispone una presunción a favor de las afirmaciones del trabajador, respecto de los hechos, entre ellos la remuneración y las horas suplementarias de trabajo hechas efectivamente (art. 52 inc. E LCT), que debieron ser consignadas en los libros laborales.
CNAT **Sala III** Expte. Nº 62450/2012/CA2 Sent. Def. del 18/11/2021 *"Porco, Martín Edgardo c/Xeus Prevencion SRLK y otros s/despido".* (Cañal-Perugini-Raffaghelli).

En el mismo sentido CNAT **Sala III** Expte. Nº 14.260/2016/CA1 Sent. Def. del 08/11/2021 *"Álvarez, Luis Alberto c/Milanese, Clotilde Marta s/despido".* (Cañal-Perugini).

Horas extras. Prueba. Vigilador.
El actor, vigilador, señaló que cumplía una jornada de 12 horas diarias, de 6 a 18 hs, con un franco semanal rotativo que era otorgado de lunes a viernes, y que sábados y domingos trabajaba sin excepción. Sostuvo que realizaba 72 hs semanales, totalizando 24 horas extras y cuyo pago demanda. En el informe pericial, el experto señaló que la demandada no puso a disposición planillas y/o registros de entradas y/o tarjetas reloj, donde constaran las jornadas efectivamente cumplidas. Cabe tener en cuenta, que el art. 6 inc. c de la ley 11544 y el art. 8 del convenio 1 de la OIT, ratificado por Argentina, imponen al empleador el deber de inscribir en un registro todas las horas suplementarias de trabajo hechas efectivamente. Súmase que el art. 4 de la ley 25212 enumera entre los tipos de infracciones leves, la falta o insuficiencia de los instrumentos de contralor de la jornada de trabajo. De acuerdo con el art. 52 inc. g) LCT los empleadores deberán registrar "demás datos que permitan una exacta evaluación de las obligaciones a su cargo". Es decir que el cumplimiento del horario y su registro es fundamental. Si la exigencia de llevar un registro de las horas extras tuviera sólo lugar en el caso de que el

empleador reconociera que sus empleados exceden la jornada legal, el incumplimiento sólo generaría una presunción en cuanto a la cantidad de horas que debían estar consignadas, y no en cuanto a su existencia. Ello, porque de acuerdo con esta interpretación, si una empresa negara que sus empleados prestan tareas en horas suplementarias, no se podría aplicar dicha presunción, lo cual no es razonable. Asimismo la reforma del art. 54 LCT por la ley 27.321 refrenda esta lógica. En consecuencia, toda vez que la demandada no aportó la documentación laboral, a fin de determinar los registros de horarios del accionante, corría a su cargo la prueba de la jornada, resultando aplicable la presunción del art. 55 LCT.
CNAT **Sala III** Expte. Nº 2069/CA1 Sent. Def. del 15/07/2022 *"Robles, Jorge Daniel c/Seguridad San José SA s/despido".* (Cañal-Perugini).

En el mismo sentido **Sala III** Expte. Nº 71.855/2015 CA1 Sent. Def. del 12/04/2022 *"Alfaro Román, Virginia Beatríz c/Viel Automotores SA s/despido".* (Cañal-Perugini).

Horas extras. Prueba. Registración. Presunciones.
El cumplimiento de horas extraordinarias no forma parte del conjunto de hechos susceptibles de probarse mediante la presunción dispuesta por el art. 55 LCT, puesto que en el libro especial previsto por el art. 52 LCT no se asienta el horario y por definición, tampoco podrían las horas extraordinarias integrar dicho registro con carácter permanente. Así, la accionada reconoció el pago de las horas extras realizadas por el accionante, extremo que surge acreditado a través de los recibos de haberes anexados a la causa, por lo que, no cuestionada su realización, la empresa estaba obligada a llevar un registro permanente de horas extras (conf. arts. 6, inc. c, de la ley 11544 y 21 del decreto reglamentario 16.115/33) del que debía surgir, diariamente, la cantidad de tiempo extra trabajado por el actor y que resulta de especial importancia en casos en los que no hay dudas en cuanto a que el accionante trabajaba horas extras con habitualidad y sólo se discute cuánto tiempo suplementario trabajó. Es por eso que la omisión de la empleadora de llevar registro o de acompañarlo a la causa, genera una presunción *hominis* en su contra y a favor de las afirmaciones del actor.
CNAT **Sala IV** Expte. Nº 88.121/16 Sent. Def. Nº 110.255 del 09/11/2021 *"Torres, Edgardo Luis c/Arte Radiotelevisivo Argentino SA".* (Guisado-Pinto Varela).

Horas extras. Prueba. Presunciones. Chofer que realiza tareas fuera de la empresa. Prueba del tiempo que efectivamente estuvo a disposición del empleador.
Si bien la prueba de las horas extras no requiere de mayor intensidad que la que corresponde a cualquier otro hecho controvertido, no ocurre lo mismo si se tiene en cuenta las particularidades de la actividad cumplida por el accionante, quien se desempeñaba como fletero desarrollando sus tareas sustancialmente fuera del ámbito de la empresa y del poder de dirección de la empleadora. Así, a fin de reconocer el derecho a horas extras no basta con sólo probar el horario de comienzo y fin de las tareas sino que debe demostrarse cuánto tiempo estuvo el dependiente a efectivamente a órdenes o a disposición de su empleadora, sin poder disponer del tiempo en beneficio propio. En este sentido, no cabe considerar acreditada la extensión de la jornada denunciada en la demanda con los testimonios ofrecidos toda vez que adolecieron de imprecisiones y contradicciones en cuanto a este extremo, lo que lleva a restarles valor probatorio a la luz de la regla de la sana crítica. Asimismo, la presunción del art. 55 LCT no resulta aplicable a los fines de la acreditación de las horas extras, pues la jornada de trabajo no integra los datos que deben figurar en el libro del art. 52 LCT. Debe rechazarse el reclamo por las horas extras.
CNAT **Sala IV** Expte. Nº 17.415/2015 Sent. Def. Nº 110.950 del 23/03/2022 *"García, Roberto Walter c/Cúspide Libros SA s/despido".* (Pinto Varela-Guisado).

Horas extras. Prueba. Registración. Presunciones.
Cabe confirmar la sentencia de grado en cuanto rechazó el reclamo por horas extras, en el entendimiento de que la jornada invocada por el actor no superaba la jornada máxima legal, es decir las ocho horas diarias ni las cuarenta y ocho semanales. La jornada denunciada se desarrollaba en semanas rotativas, de lunes a sábados desde las 06.00 a 15.00 horas, mientras que en la semana siguiente dicha jornada se extendía de lunes a sábados desde las 06.00 a las 14 horas y domingos desde las 06.00 hasta las 14.00 horas; ello así, ponderando el franco compensatorio gozado en días miércoles y considerando la habilitación de una distribución desigual de la jornada (cfr. art. 1 inc. b del Decreto 16.115/33, reglamentario de la ley 11.544), cabe concluir que las horas trabajadas en días sábados después de las 13 y los domingos por medio, no generaron el derecho a percibir recargo alguno, puesto que, las franjas horarias señaladas no exceden el máximo de flexibilidad diaria (9 horas) contemplado por la norma señalada, ni el semanal de 48 horas (art. 1 ley 11.544 párrafo primero). Debe aclararse que la presunción del art. 6 de la ley 11.544 opera cuando lo que está en discusión es si el actor trabajó o no horas extras, y se prueba su realización, de modo que se presume el número de horas extras denunciado, pero no cuando, como en el caso, no está en discusión que el trabajador realizó y cobró horas extras mensualmente y sólo se discute

USO OFICIAL

si se pagaron de modo insuficiente, o sea, en un número menor al reclamado, situación en la que quien invoca que laboró más horas de las que se pagaron, debe probar ese extremo.
CNAT **Sala V** Expte. Nº 81020/2015/CA1 Sent. Def. Nº 86085 del 16/03/2022 *"Strano, Matías Uriel c/Jumbo Retail Argentina SA s/despido".* (Ferdman-De Vedia).

Horas extras. Prueba.
La actora invocó que cumplía una jornada de trabajo de lunes a viernes de 9 a 18 horas desarrollando tareas de auditoría y que, además, realizaba viajes al exterior con un promedio de 15 días y con una frecuencia de un viaje al mes. Afirmó que durante esos viajes realizaba horas extras, pues "el nivel de tareas superaba a la cantidad de recursos, tornándose imposible realizar las mismas durante las 8 horas diarias de la jornada y que se encontraba 24 horas a disposición de su empleador". La demandada negó la realización de horas extras. La accionante no detalla la cantidad de horas extras supuestamente cumplidas ni el horario efectivamente desarrollado en cada uno de los viajes que introduce un monto global al practicar liquidación y en forma genérica aduce que la jornada de trabajo se extendía más allá del horario habitual sin explicar las tareas cumplidas en esos viajes ni el horario de trabajo. Por otra parte, la falta de exhibición por parte de la demandada de registros correspondientes a los viajes no resulta suficiente a fin de tener por acreditado el cumplimiento de horas extras, pues es la accionante la que debe demostrar cuál era la extensión del tiempo en que estaba efectivamente a disposición de su empleadora en el exterior no pudiendo disponer libremente de su tiempo por hallarse a las órdenes de la demandada según la definición de jornada laboral que establece el art. 197 LCT, lo cual no se ha cumplido. Corresponde confirmar el decisorio de grado que rechazó el reclamo por horas extras.
CNAT **Sala V** Expte. Nº 51704/20914/CA1 Sent. Def. Nº 84.237 del 05/06/2020 *"Hidalgo, Noelia Sandra c/Arcos Dorados Argentina SA y otro s/diferencias de salarios".* (Ferdman-Carambia).

Horas extras. Prueba.
La prueba testimonial permite probar el cumplimiento de las horas extras. Los sucesos laborales se dan en una comunidad de trabajo y por eso quienes participan de ella son los que pueden aportar datos al respecto y en muchas ocasiones la prueba testimonial, constituye el único elemento de convicción del cual depende el magistrado para esclarecer la cuestión en debate.
CNAT **Sala V** Expte. Nº 14740/2015/CA1 Sent. Def. Nº 85770 del 15/11/2021 *"Boldrini, María José c/Dabra SA y otros s/despido".* (Ferdman-De Vedia).

Horas extras. Prueba.
Toda vez que a partir de la prueba testimonial quedó probado que la actora cumplió horas extras, la demandada debió aportar el registro de horas extras previsto por el art. 6 de la ley 11.544. Tampoco exhibió el libro que con carácter obligatorio manda a llevar adelante el art. 52 LCT resultando operativa la presunción dispuesta por el art. 55 LCT que si bien reviste el carácter de *"iuris tantum"*, no fue desvirtuada por prueba en contrario.
CNAT **Sala V** Expte. Nº 14740/2015/CA1 Sent. Def. Nº 85770 del 15/11/2021 *"Boldrini, María José c/Dabra SA y otros s/despido".* (Ferdman-De Vedia).

Horas extras. Prueba.
La parte actora cuestiona el rechazo de las horas extras reclamadas. Manifiesta en sus agravios que si bien es cierto que no pudo demostrarse por la prueba testimonial que el actor concurría fuera de horario a realizar reparaciones, no se expidió el *a quo* respecto al horario normal y habitual de lunes a viernes de 7:00 a 17:00 horas y los sábados de 8:00 a 14:00 horas que implican una jornada de 56 horas semanales, por encima del límite previsto en la ley 11.544 que establece una jornada laboral de 8 horas diarias y 48 horas semanales. Si bien el apelante consintió la falta de acreditación de los presupuestos fácticos expuestos, de la demanda surge una petición fundada en relación con el exceso de horario habitual debidamente acreditado por los dichos de los testigos traídos a la causa y no contrarrestado por prueba válida propuesta por la parte demandada. Demostrado que el actor laboraba en una jornada de 10 horas diarias de lunes a viernes y de 6 horas los días sábados, ello contabiliza una jornada semanal de 56 horas, correspondiendo 7 horas semanales con el recargo del 50% y 1 hora semanal con el recargo del 100% por exceder de las 13 horas el día sábado.
CNAT **Sala V** Expte. Nº 56864/2017/CA1 Sent. Def. del 29/03/2022 *"Ruiz, Daniel Cristian c/Curtiembres Fonseca SA s/despido".* (Ferdman-De Vedia).

Jornada de trabajo. Horas extra. Prueba. Presunción.
Si se acreditó que se habían prestado servicios en horas suplementarias, y teniendo en cuenta lo establecido por el art. 8 del Convenio N° 1 OIT, y por el art. 11 pto. 2 del Convenio N° 30 OIT, ambos ratificados y de jerarquía supralegal conforme art. 75 inc. 22) de la CN.; advirtiendo que esas normas internacionales se encuentran receptadas en el art.

6 de la ley 11.544 y art. 21 del dec. 16.115/33; corresponde concluir que la demandada estaba obligada a llevar un registro especial en el que constara el trabajo prestado en horas extraordinarias. Ante la ausencia de exhibición, y lo dispuesto por el art. 52 incs. g) y h) y por los arts. 55 y 9 LCT corresponde presumir que son ciertas las horas extra denunciadas en la demanda, siendo la accionada quien debió producir prueba en contrario.
*CNAT **Sala VI** Expte. N° 36.184/09 Sent. Def. Nº 62.902 del 16/05/2011 "Hernández, Luis María c/Madero Seguridad SRL s/despido". (Craig - Raffaghelli).*

Horas extras. Prueba. Registración. Presunciones.
La falta de exhibición al perito contador del registro de las horas extraordinarias laboradas que el empleador debió llevar, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6, inc. "c" de la ley 11.544, y atento a que se ha demostrado en la causa que el accionante laboraba en exceso de la jornada máxima legal, llevan a proyectar también la presunción establecida en el art. 55 de la LCT respecto de la jornada de trabajo denunciada en el inicio, la cual no se advierte desvirtuada por prueba idónea alguna en contrario aportada por la accionada.
CNAT **Sala VI** Expte. Nº 1682/2016 Sent. Def. Nº 75612 del 22/09/2020 *"Loiti, Pablo Marcelo c/Watchman Seguridad SA s/despido".* (Craig-Raffaghelli).

Horas extras. Prueba. Registración. Presunciones.
El art. 6 de la ley 11.544 sólo cobra relevancia una vez acreditado el desempeño laboral durante tiempo extraordinario y, por lo tanto, la presunción prevista en el artículo 55 LCT no resulta de aplicación en aquellos casos en los que el trabajador no ha logrado demostrar la realización de trabajo en horario extraordinario o en exceso de la jornada máxima legal.
CNAT **Sala VI** Expte. Nº 67058/2016 Sent. Def. Nº 73.987 del 19/02/2020 *"Vega, Alberto Raúl c/Padra, Iván y otros s/despido".* (Craig-Raffaghelli).

Horas extras. Prueba.
El actor reclamó el pago de horas extras y el Sr. juez a quo hizo lugar al pedido por no haber exhibido la demandada las planillas de horarios del accionante, motivo por el cual se queja la accionada. La prueba testimonial aportada por ambas partes es poco convincente: la mayoría de los testigos tienen juicio pendiente con la demandada por los mismos motivos que el actor y, por el contrario, quienes declaran en beneficio de la demandada son encargados de distintos sectores que nada tienen que ver con el sector envíos al que pertenecía el actor. Y en cuanto a la decisión de grado, la única omisión que puede reprocharse a la empresa es no haber exhibido documentación referente a dos meses, pero aportó constancias contables referentes al período en disputa demostrando que el actor cobró 360 horas extras al 100% y 3 al 50%, con lo cual se desdibuja la aseveración del accionante de que nunca le habían abonado horas extras durante el período en disputa. Del mismo modo, el perito contador afirma que las horas extras informadas como trabajadas por la empresa se encuentran incluidas en los recibos de remuneraciones. Es decir que no puede hacerse lugar al reclamo actoral relativo a la falta total de pago de las horas extras laboradas. Debe revocarse en este punto la sentencia dictada por el Sr. Juez de primera instancia. (Del voto del Dr. Pose, en minoría).
CNAT **Sala VI** Expte. Nº 45.197/2012 Sent. Def. del 17/08/2021 *"Gómez, Claudio Alejandro c/Jumbo Retail Argentina SA s/diferencias de salarios".* (Pose-Raffaghelli-Craig).

Horas extras. Prueba.
El actor reclamó el pago de horas extras y el Sr. juez a quo hizo lugar al pedido por no haber exhibido la demandada las planillas de horarios del accionante, motivo por el cual se queja la accionada. A partir de las declaraciones testimoniales rendidas a instancias de la parte actora, y de la pericia contable, se encuentra acreditada la realización de horas extras por parte del actor. Sobre esta base, y teniendo en cuenta lo establecido por el art. 8 del Convenio Nº 1 OIT, y por el art. 11 pto. 2 del convenio Nº 30 OIT, ambos ratificados y de jerarquía supralegal conforme art. 75 inc. 22) CN; advirtiendo que esas normas internacionales se encuentran receptadas en el art. 6 ley 11.544 y art. 21 del dec. 16.115/33, cabe concluir que la demandada estaba obligada a llevar un registro especial en el que constara el trabajo prestado en horas extraordinarias, cosa que no hizo. Ante la ausencia de exhibición, y lo dispuesto por el art. 52 incs. g) y h) y por el art. 55 LCT, corresponde presumir que resultaban ciertas las horas extras denunciadas en la demanda, siendo la accionada quien debía producir prueba en contrario. (Del voto del Dr. Raffaghelli, en mayoría).
CNAT **Sala VI** Expte. Nº 45.197/2012 Sent. Def. del 17/08/2021 *"Gómez, Claudio Alejandro c/Jumbo Retail Argentina SA s/diferencias de salarios".* (Pose-Raffaghelli-Craig).

Horas extras. Prueba. Registración. Presunciones.

USO OFICIAL

La prueba del trabajo suplementario nada tiene de especial y, por ello, los elementos aportados a su respecto deben ser valorados según las reglas de la sana crítica, como cualquier otro hecho relevante para el proceso, en tanto que, en los supuestos en los que se acredita el efectivo cumplimiento de labores en horas extraordinarias y el empleador no exhibe el registro que le impone el art. 6º inc. c) de la ley 11.544, resulta aplicable sobre la cuestión la presunción que establece el art. 55 LCT.
CNAT **Sala VII** Expte. Nº 41045/2013 Sent. Def. Nº 57224 del 12/04/2022 *"Pacheco, Héctor Ramón c/INC SA s/despido".* (Russo-Carambia).

Horas extras. Prueba. Registración. Presunciones.
El art. 55 LCT no establece una presunción de veracidad de los hechos insertos en la demanda que hubieran debido contar con respaldo documental. El dispositivo establece una presunción simple, sujeta a apreciación judicial de acuerdo a las reglas de la sana crítica (art. 386 CPCCN). Así, la circunstancia de que no exista registro de las horas extras no modifica lo expuesto toda vez que el art. 52 LCT no impone la veracidad del cumplimiento de las horas extras que están anotadas si no son previamente acreditadas.
CNAT **Sala VIII** Expte. Nº 53241/2017/CA1 Sent. Def. del 17/03/2022 *"Messina, Gustavo Damián c/Biassoni, Marta Beatriz s/despido".* (Pesino-Catardo).

Jornada de trabajo. Prueba. Obligación del empleador de llevar un registro horario.
La obligación de llevar un registro horario surge del art. 8 inc. c) del Convenio N° 1 y del art. 11 inc. c) del convenio N° 30, ambos de la OIT, por lo que habiendo sido adoptados en el ámbito de una organización internacional gozan de la misma naturaleza y regulación de los tratados internacionales (cfe. Art. 5 de la Convención de Viena sobre Derecho de los Tratados) y, desde que han sido expresamente ratificados por nuestro país se encuentran incorporados al bloque de constitucionalidad que surge del art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional, sin perjuicio de destacar que en el orden interno la obligación de llevar registros viene dada por el art. 6 inc. c) de la ley 11.544.
*CNAT **Sala IX** Expte. N° 21.552/09 Sent. Def. Nº 17.380 del 18/10/2011 "Gavotti, Patricio Augusto c/Establecimiento Gráfico Impresores SA s/despido". (Pompa - Balestrini).*

Jornada de trabajo. Horas extra. Prueba. Omisión de exhibir registros. Presunción a favor del trabajador.
Si bien no corresponde aplicar la presunción derivada del art. 55 de la LCT, al no tratarse el horario de trabajo de un registro que deba constar en los libros previstos en el art. 52 de la citada ley, lo cierto es que ello no quita operatividad a lo normado en el art. 6 de la ley 11.544 que sí dispone la necesidad de exhibir un registro de las horas laboradas en exceso de la jornada legal y normal, y que cobra relevancia una vez que ha sido demostrado el desempeño durante tiempo extraordinario, como ocurrió en el caso, donde además se decretó la imposibilidad de producir la prueba contable por culpa de la accionada.
*CNAT **Sala IX** Expte Nº 22.155/2010 Sent. Def. Nº 17.871 del 31/05/2012 "Borello, Juan Antonio c/ Jumbo Retail Argentina SA s/ diferencias de salarios". (Balestrini - Pompa)*

Jornada de trabajo. Horas extras. Registro. Inaplicabilidad presunción.
Al no tratarse el horario de trabajo de un registro que deba constar en los libros previstos en el art. 52 LCT, mal podría aplicarse la consecuencia legal estatuida en el art. 55 de dicho cuerpo legal, y si bien ello no quita operatividad a lo normado en el art. 6 de la ley 11.544 (norma ésta que dispone la necesidad de exhibir un registro de las horas laboradas en exceso de la jornada legal y normal), lo cierto es que dicha normativa cobra relevancia una vez que ha sido demostrado el desempeño durante tiempo extraordinario. Si no se demuestra el trabajo extraordinario, se torna inaplicable la presunción emergente del citado art. 6 de la ley 11.544.
*CNAT **Sala IX** Expte. Nº 30.969/09 Sent. Def. Nº 18.104 del 31/08/2012 "Barbera, José María c/BA Taxi SRL y otros s/despido". (Balestrini - Pompa).*

Jornada de trabajo. Horas Extra. Prueba. Valoración.
No existe norma que establezca que la valoración de la prueba de las horas extra deba ser realizada con mayor estrictez, o que la convicción que arroje la prueba producida deba ser más contundente que la necesaria para acreditar cualquier hecho litigioso, lo que implica concluir que el horario de trabajo puede ser probado por cualquiera de los medios de prueba expresa o implícitamente admitidos por la ley orgánica y la valoración de tales elementos debe ser realizada conforme los principios de la sana crítica, como dispone el art. 386 CPCCN (conf. art. 155 LO).
*CNAT **Sala IX** Expte. Nº 1.018/09 Sent. Def. Nº 18.496 del 30/04/2013 "Bonino, Gustavo Alberto c/Garbarino SA s/despido". (Balestrini - Corach).*

Horas extras. Prueba. Registración. Presunciones.
Acreditada por algún medio la labor en horario extraordinario, la omisión de la empleadora de exhibir al experto contable las planillas de ingreso y egreso del trabajador al establecimiento, torna aplicable en autos la presunción establecida en el art. 55 LCT.

El empleador tiene la obligación de llevar un registro horario conforme lo dispuesto en el art. 8 inc. c) del Convenio OIT Nº 1 y del art. 11 inc. c) del Convenio Nº 30, también de la OIT, sin perjuicio de destacar la obligación del empleador emanada del art. 6 inc. c) de la ley 11.544.
CNAT **Sala IX** Expte. Nº 2439/2012/CA1 Sent. Def. Nº 21266 del 23/06/2016 *"Ovide, Javier Alfonso c/El Trébol de 4 hojas SA y otros s/despido".* (Fera-Pompa).

Jornada de trabajo. Horas extra. Prueba.
Respecto del cumplimiento de tareas en exceso de la jornada legal no existe norma legal alguna que establezca que la valoración de la prueba deba ser realizada con mayor estrictez, o que la convicción que arroje la prueba producida deba ser más contundente que la necesaria para administrar cualquier otro hecho litigioso. En otras palabras, la realización de horas extra puede ser probada por cualquiera de los medios de prueba admitidos expresa o implícitamente por la ley orgánica.
*CNAT **Sala X** Expte. N° 22.273/07 Sent. Def. Nº 16.932 del 30/09/2009 "Cisneros, Facundo Jorge c/Falabella SA s/diferencias de salarios". (Corach - Stortini).*

Horas extras. Prueba. Registración. Presunciones.
La ley 11.544, art. 6º, inc. c), obliga al empleador a llevar un registro de todas las horas trabajadas y que, probado el desempeño en tiempo suplementario, ante su omisión, resulta procedente la aplicación derivada del art. 55 LCT. Así, toda vez que la propia demandada *reconoció* que el actor cumplió labores *en exceso* de la jornada establecida, pero no aportó a la causa, ni exhibió a la perito contadora, ningún tipo de documentación, constancia, planilla y/o registro (art. 386 CPCCN) que reflejara el *horario de trabajo* cumplido por el trabajador, se activó la operatividad del efecto presuntivo emergente del art. 55 LCT para tener por acreditada la realización de tareas en tiempo extraordinario en la medida denunciada al demandar y el cual no fue alterado mediante prueba válida (art. 386 CPCCN).
CNAT **Sala X** Expte. Nº 34.734/2017/CA1 Sent. Def. del 01/12/2021 *"Martín, Sergio Ariel c/Minera Santa Cruz SA s/despido".* (Stortini-Ambesi).

c) Salario/Cálculo.

Jornada de trabajo. Horas extras. Cálculo. Valor horario.
Para el cálculo del valor horario debe considerarse un divisor único, aplicable para todos los meses en función del horario de trabajo y del límite semanal de la jornada vigente, lo que supone cierta estandarización de parámetros para arribar a la estimación más adecuada. Así, en el caso el límite semanal de la jornada era de 48 horas que, multiplicada por la cantidad promedio de semanas en el mes (4,34) da como resultado 208,32 horas. Y como, en promedio, hay un día feriado por mes, que no computa a los fines de establecer el valor de las horas extras, procede deducir las 8 horas de esa jornada, con lo que, redondeo por medio, se arriba al divisor de 200, correctamente aplicado en autos.
*CNAT **Sala IV** Expte Nº 40.836/2010 Sent. Def. Nº 96.371 del 14/6/2012 "Motta, Rubén Horacio c/Coto CIC SA s/despido" (Guisado – Marino).*

Horas extras. Salario/Cálculo. Trabajador de una empresa que presta servicios de comida en el ámbito de una explotación minera.
El actor, quien se desempañaba como supervisor del sector comedor dentro del establecimiento y Campamento Minero de Veladero en la Provincia de San Juan, se agravia por el rechazo de las diferencias indemnizatorias reclamadas en función de la existencia de horas extras no abonadas. La accionada reconoció las tareas de administrador/supervisor del actor en el campamento minero citado, en una jornada de 14 días de trabajo y 14 días de franco, en un horario de 8 a 20 horas. El actor refirió que dentro del establecimiento se aplicaba el CCT 673/04 E (celebrado entre la Asociación Obrera Minera Argentina y Minera Argentina Gold SA), sin distinguir a su empleadora "Central Restaurantes SRL" de la empresa "Minera Gold SA". Resultan irrelevantes las manifestaciones de la parte actora respecto a que dicho convenio era el que regía las relaciones laborales dentro de la mina pero que él se encontraba excluido del mismo, por cuanto el accionante era dependiente de Central de Restaurantes SRL y no de la empresa que se dedica a la explotación minera. Debe analizarse el caso mediante el sistema de conglobamiento por instituciones, donde la unidad analizada debe contener al conjunto de normas relacionadas con el instituto en cuestión, en el caso con la jornada pactada que incluye un turno fijo de 14 días por 14 días de descanso, y debe considerárselo integralmente como un todo y no sus parcialidades como por ejemplo adscribir a la distribución de un turno fijo y luego requerir el sistema de jornada previsto por la ley 11.544. Resulta demostrada, a través de la prueba testimonial, la extensión de la jornada de trabajo invocada en la demanda que excedía de la legal habilitada por el art. 13 del CCT 673/04E y por el último párrafo del art. 197 LCT la inexistencia de

USO OFICIAL

descanso de 12 horas entre jornada y jornada. Y asimismo, probado que el actor laboraba en una jornada de 18 horas y media diaria, siete días a la semana, laborando 129 horas y media semanales, durante dos semanas seguidas, cabe estar a la petición del actor en relación con las 67 horas extras mensuales calculadas por las cuales limitó su reclamo, las que llevarán un recargo del 50% por corresponder a días comunes de conformidad a lo dispuesto por el art. 201 LCT.
CNAT **Sala V** Expte. Nº 70799/2015/CA1 Sent. Def. Nº 86057 del 07/03/2022 *"Baez, Diego Alejandro c/Central de Restaurantes SRL s/despido".* (Ferdman-De Vedia).

Jornada de trabajo. Jornada y salario. Empleados de la sanidad. Art. 19 del CCT 108/75.
Cuando el art. 19 del CCT 108/75 dice que los establecimientos respetarán las jornadas normales y habituales de trabajo, se está refiriendo a las existentes antes de su firma. Por lo tanto, el convenio colectivo determina en este artículo que, para todo trabajador que cumpla una jornada normal (48 hs. semanales) o no inferior en un 75% a ésta (36 hs.) la remuneración que le corresponde es la que se establece en el mismo. El segundo párrafo se refiere a la forma de abono de la remuneración para todos los trabajadores cuya jornada de trabajo es inferior a la normal, instituyéndose que "el pago se reducirá proporcionalmente, tomando en cuenta la jornada mínima que hace acreedor al pago completo". Si a todos los trabajadores que trabajan más del 75% de la jornada normal les corresponde la remuneración que fija el convenio (debiendo entenderse por tal a la básica), la reducción proporcional debe determinarse a partir de las 48 hs., y no de las 36 hs. Esto es así porque el artículo establece que la rebaja debe hacerse "tomando en cuenta la jornada mínima que hace acreedor al pago completo" y esta es la de 36 horas. Entonces, si un trabajador que tiene jornada de 36 hs. (la "mínima que hace acreedor al pago completo) debe cobrar como si laborara una de 48 hs., es a partir de aquel número que debe hacerse la reducción proporcional. Si así no fuese se arribaría a resultados injustos respecto de empleados cuya prestación fuese levemente inferior a 36 hs., que preferirían trabajar dos o tres horas más para cobrar una jornada completa.
*CNAT **Sala VIII** Expte. Nº 35.127/2010 Sent. Def. Nº 39.408 del 14/03/2013 "Bazaga, Antonio José c/Medical Workers SA s/despido". (Pesino - Catardo).*

d) Guardias pasivas.

Guardias pasivas.
Se entiende por jornada todo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador, y en el que no pueda disponer de su actividad en beneficio propio. El empleador debe la remuneración aunque el trabajador no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél. Y si bien, en el caso, el actor permanecía a disposición del empleador semana por medio luego de finalizado su horario de trabajo, ante la eventualidad de ser requerida su presencia, ello no significa que no pudiera utilizar ese tiempo en beneficio propio, vrg. para el descanso o el esparcimiento. La disponibilidad de la persona trabajadora del tiempo de guardia pasiva encuentra limitaciones que emanan de la probabilidad de una consulta o requerimiento de su presencia, lo que implica que ese especial estar a disposición del empleador, aun sin una efectiva prestación del servicio, debe ser remunerado, y claro está, limitado en el tiempo, ya que no parece razonable concluir que se compute como tiempo de trabajo –dentro del concepto de jornada- el que se prolonga desde la hora normal de salida del servicio hasta la hora habitual de ingreso del día siguiente. Las horas trabajadas durante las guardias pasivas deben ser remuneradas como horas simples.
CNAT **Sala I** Expte. Nº 5399/2017/CA1 Sent. Def. del 09/03/2022 *"Bogisic, Martín Alberto c/General Industries Argentina SA y otro s/despido".* (Vázquez-Hockl).

Guardias pasivas.
El instituto de las guardias pasivas no puede ser *prima facie* acreditado en base a la presunción del art. 55 LCT por no haber exhibido la demandada la planilla horaria a la que alude el art. 20 del decreto-ley 16115/33, en tanto no se cumplen dentro del establecimiento. Cabe desestimar la pretensión por la realización de "guardias pasivas", pues no probó el actor que una vez que se retiraba del establecimiento en el cual prestaba tareas a las 17 hs. debiera permanecer a disposición de la empresa, a la espera de ser convocado.
CNAT **Sala II** Expte. Nº 25322/2017 Sent. Def. del 31/03/2022 *"Trucchia, Juan Armando c/Givaudan Argentina SA y otro s/despido".* (Sudera-García Vior).

Horas extras. Guardias pasivas. Retribución.
El tiempo de guardia pasiva (sin prestación efectiva de servicio) debe ser retribuido sin que pueda equipararse a la hora efectivamente trabajada en horario suplementario. El concepto *"estar a disposición"* debe interpretarse con razonabilidad, para adecuarlo a las peculiaridades de ciertas labores distintas de las que los trabajadores desarrollan a

"tiempo completo" en el establecimiento de la empleadora, que son las figuras típicas tenidas en vista por el legislador. Durante las guardias pasivas el trabajador dispone libremente de su tiempo en cuanto no sea requerido por el empleador; pone su fuerza de trabajo a disposición de la empresa, por lo que merece un salario; pero no presta efectivamente el servicio y dispone supletoriamente de su tiempo, por lo que ese salario pasivo no debe llevar recargo aunque exceda el límite legal de la jornada, por lo que tales horas deben ser calculadas con el valor ordinario.
CNAT **Sala IV** Expte. Nº 8.923/2013 Sent. Def. Nº 99.414 del 31/08/2015 *"Miño, Norberto Cristian c/Freddo SA y otros s/despido".* (Pinto Varela-Guisado).

Jornada de trabajo. Horas extras. Guardias pasivas.
Las guardias pasivas no implican estar permanentemente a disposición del empleador y en consecuencia, no deben pagarse sino cuando los servicios del empleado son específicamente requeridos.
*CNAT **Sala VIII** Expte Nº 6111/09 Sent. Def. Nº 38.651 del 30/12/2011 "Yogha, Alejandro Fabián c/ Antares. Com SA y otro s/despido" (Catardo – Pesino).*

Jornada de trabajo. Horas extras. Guardias pasivas.
Corresponde hacer lugar al rubro peticionado si la propia demandada reconoció en su conteste la realización por parte del actor de guardias pasivas –"horas stand-by"-, puesto que si bien señaló que la misma fue correctamente liquidada, no se aportó prueba idónea que acredite su pago (recibo de haberes debidamente suscripto por el trabajador de conformidad con lo dispuesto por el art. 138 LCT). Además, el reconocimiento efectuado en el responde lo fue únicamente respecto del mes de febrero de 2007 y no por períodos anteriores, cuando de la prueba efectuada se deduce que el actor cumplía habitualmente las denominadas "guardias pasivas", dado que contaba con una notebook y la demandada abonaba los servicios de internet y telefonía correspondientes al domicilio del actor.
*CNAT **Sala X** Expte Nº 8678/09 Sent. Def. Nº 19.913 del 12/6/2012 "Paz, Alberto Eduardo c/ IBM Argentina SA y otro s/despido" (Brandolino – Corach).*

Guardias pasivas
Toda vez que ni la ley 11.544 ni la LCT hacen referencia expresa a las "guardias", a los fines de establecer cómo deben ser abonadas las prestaciones de tareas más allá de la jornada máxima legal, teniendo en consideración las particularidades que presenta este tipo de tareas, cabe distinguir las guardias pasivas de la efectiva prestación de tareas. El hecho de que una persona deba realizar guardias pasivas, que implican poner fuerza de trabajo a disposición del empleador durante ese lapso pero, a su vez, con la posibilidad de utilizar el tiempo en beneficio propio (elemento excluyente en la definición de jornada del art. 197 LCT) llevan a sostener que dichas guardias deben ser abonadas sin recargo pues no hay duda que tiene derecho a percibir salario pero no hay prestación efectiva del servicio. Sin embargo, cuando durante la guardia pasiva hay lapsos en que efectivamente se presta tarea, no hay duda que en tal supuesto la labor ha de integrar la jornada de trabajo y, por ende, de excederse el topo semanal, debe ser abonada con recargo (art. 201 LCT).
Sala IV, Expte. Nº 57.155/2012 Sent. Def. Nº 99.476 del 21/09/2015 *"Estrada, Silvina Alicia c/Lets Bonus SA s/despido".* (Pinto Varela-Guisado)

10- Descanso semanal.

Jornada de trabajo. Extensión. Descanso compensatorio.
La prestación de trabajo durante el descanso hebdomadario, no da derecho a una sobre-asignación salarial, sino que, para tales casos la ley establece la concesión del descanso en otro momento de la semana, ordinariamente previsto y reglamentado en la norma que establece la excepción. Su extensión debe ser igual a la del descanso que se ha visto de privar el trabajador, por lo que la omisión no puede ser suplida con dinero cuando la norma establece su compensación en especie. Tan es así que, comúnmente se lo denomina descanso "compensatorio".
*CNAT **Sala II** Expte Nº 30.251/07 Sent. Def. Nº 99.368 del 28/06/2011 "Luna, Adriana Andrea c/ Disco S.A. s/ Despido". (González – Pirolo).*

Procedencia del descanso compensatorio. Improcedencia del reclamo por horas extras.
La actora, quien se desempañaba como mucama en un hotel, apela la sentencia de grado que rechazó las horas extras reclamadas. Su jornada era de lunes a sábados de 14 a 22 horas y los domingos de 7 a 15 horas con un franco semanal los días miércoles o jueves. El art. 204 LCT, a fin de garantizar el descanso semanal de un trabajador/a, establece la prohibición legal de prestar labores desde la hora 13 del día sábado hasta la

USO OFICIAL

hora 24 del día domingo, *salvo en los casos de excepción previstos en el artículo precedente y los que las leyes o reglamentaciones prevean, en cuyo caso el trabajador gozará de un descanso compensatorio de la misma duración, en la forma y oportunidad que fijen esas disposiciones…".* Esto permite reemplazar el tiempo ordinario de este descanso por otro período de igual duración. Por lo tanto, el trabajo prestado los días sábados después de las 13 horas y los días domingos no revisten carácter de trabajo extraordinario por la sola circunstancia de haberse ejecutado en ese lapso, si no media exceso de jornada y se conceden los correlativos descansos compensatorios, o como en el caso, si se trata de la jornada habitual –que incluye los días inhábiles- previamente pactada con la trabajadora y por la cual obtiene su descanso compensatorio en otros días elegidos al efecto. Es decir que no cabe atribuir a la jornada así desempeñada carácter de extraordinaria por la cual debiera abonarse el recargo al 100%, por tratarse justamente de su jornada normal y habitual por la cual goza del franco compensatorio otros días de la semana. Cabe confirmar el pronunciamiento de grado en este tema.
CNAT **Sala V** Expte. Nº 9259/2012/CA1 Sent. Def. Nº 84.897 del 25/03/2021 *"Gayoso, Nilda Beatriz c/Mengo SRL y otros s/despido".* (Ferdman-González).

Descanso compensatorio. Improcedencia del pedido de la trabajadora quien solicita se reconozca como horas extras las cumplidas a partir de la hora 13:00 de los días sábados y domingos.
La actora pretende que se reconozca como horas extras las cumplidas a partir de la hora 13:00 de los días sábados y los domingos; sin embargo no le asiste razón pues la jornada de trabajo y el descanso semanal son institutos diferentes, cuyo ámbito de actuación no debe confundirse, por lo cual no corresponde abonar el recargo que establece el art. 207 LCT, las horas trabajadas los días sábados después de la hora 13:00 y los domingos si, como en el caso, no se ha laborado en exceso de la jornada legal. Ello así, porque la hora suplementaria es la que excede a la jornada legal diaria semanal, con prescindencia del día de la semana en que se presta la labor (cfr. ley 11.544 y decreto-ley 16.115/33) y no debe confundirse tal instituto con el descanso hebdomadario, de modo que si, como en el caso, la jornada de la persona trabajadora no excede a los límites legales, por más que su labor hubiese sido cumplida después de la hora 13:00 de los sábados y en días domingos, carece de derecho a reclamar tales horas (las normales de la jornada) como extra. Este instituto no da derecho a una sobreasignación salarial en los casos en los que se transgreda la prohibición, sino que establece un descanso compensatorio que el dependiente está habilitado a gozar por sí, con la única exigencia de cursar una comunicación formal al empleador con anticipación no menor de veinticuatro horas. Sólo en este supuesto, el empleador está obligado a abonar el salario habitual con un recargo del 100% (cfr. art. 207 *in fine* LCT). La solución legal no implica una compensación monetaria sino en especie, desde que el trabajador puede gozar de este "descanso compensatorio", en forma compulsiva *"…a partir del primer día hábil de la semana subsiguiente…".* Sólo en esta hipótesis, el empleador es sancionado con el deber de abonar el recargo salarial. En cambio, en el caso opuesto, es decir, cuando la persona trabajadora no goza por sí el franco omitido, la ley no prevé la posibilidad de la percepción del jornal con recargo, es decir, su compensación en dinero, adoptando una solución similar a la que establece el art. 162 del mismo texto legal. Debe confirmarse la sentencia de origen en cuanto rechazó el reclamo por horas extras efectuado por la accionante.
CNAT **Sala VII** Expte. Nº 26948/2019 Sent. Def. Nº 57302 del 10/05/2022 *"Sánchez, Yanina Soledad c/IGT 33 SA s/despido".* (Russo-Carambia).

Descanso compensatorio. Si el trabajador ha laborado el sábado después de las 13 hs y el domingo no procede el pago de horas extras si ha gozado del franco compensatorio. No se trató de trabajo extraordinario sino cumplimiento de jornada normal en día inhábil.
La jornada de trabajo y el descanso semanal son institutos diferentes, cuyo ámbito de aplicación no debe confundirse, por tanto el pago del recargo sobre las horas trabajadas los días sábados después de las 13 hs. y los días domingos corresponde únicamente si consisten en horas complementarias que el trabajador debe excepcionalmente cumplir, pero no cuando las mencionadas labores implican parte del trabajo habitual, esto es, cuando se trata del cumplimiento de la jornada normal en día inhábil. Por ello, no corresponde abonar con el recargo que establece el art. 201 LCT a las horas trabajadas los días sábados después de las 13 hs. y los domingos, si no se ha laborado en exceso de la jornada legal de cuarenta y ocho horas, y si ha gozado del correspondiente franco compensatorio dado que la labor cumplida en tales condiciones no ha importado la configuración de trabajo extraordinario susceptible de ser encuadrado en la citada norma.
CNAT **Sala IX** Expte. N° 42250/2016 Sent. Def. del 26/10/2021 *"De la Cueva Ayala, José Miguel c/YPF SA y otro s/despido".* (Fera-Pompa).

En el mismo sentido CNAT **Sala IX** Expte. Nº 42250/2016 Sent. Def. del 26/10/21 *"De la Cueva Ayala, José Miguel c/YPF SA y otro s/despido".* (Fera-Pompa).

Descanso semanal.
La jornada de trabajo y el descanso semanal son institutos diferentes, cuyo ámbito de actuación no debe confundirse, por lo cual no cabe abonar con el recargo que establece el art. 207 LCT las horas trabajadas los días sábados después de las trece horas y los domingos si no se ha laborado en exceso de la jornada legal de cuarenta y ocho horas semanales.
CNAT **Sala X** Expte. Nº 32.415/2017/CA1 Sent. Def. del 28/09/2020 *"Barja Natale Guadalupe c/Clinics Service SA y otro s/despido".* (Corach-Ambesi).

11.- Descanso no gozado.

Jornada de trabajo. Prestación de servicios durante el fin de semana. Descanso compensatorio.
El trabajador que presta servicios durante el fin de semana tiene derecho a gozar de un franco compensatorio equivalente al tiempo de su prestación, dentro de los 7 días posteriores al franco trabajado. El incumplimiento del empleador de otorgar el descanso compensatorio torna operativo lo dispuesto en el art. 207 LCT. Como excepción a la prohibición de ocupación de los días sábados después de las 13 y domingos, quedan habilitados los trabajadores que se dedican a actividades que por razones de interés general se llevan a cabo durante el fin de semana, por ejemplo, espectáculos públicos, bares y restaurantes, centros de compras, museos, oficinas turísticas, y establecimientos de salud, pero ello no implica la supresión del descanso semanal sino que sólo facultan para reemplazar los días indicados de descanso por otros durante la semana, y que siendo ello así, las horas trabajadas sin descanso compensatorio los domingos o los sábados por la tarde, son suplementarias o extraordinarias y deben retribuirse con un 100% de recargo.
*CNAT **Sala VI** Expte. Nº 22.723/08 Sent. Def. Nº 64.627 del 27/11/2012 "Romero, Leonardo Damián c/Freddo SA s/despido". (Craig - Raffaghelli)*

Descanso no gozado.
La pretensión resarcitoria formulada por francos no gozados con posterioridad a la extinción del vínculo no puede prosperar pues la facultad que acuerda el art. 207 LCT debió ser ejercida durante la vigencia de la relación laboral, es decir, cuando todavía el trabajador estaba en condiciones de usufructuar el fin perseguido por el legislador, ello es, el efectivo goce del descanso, porque la única posibilidad de compensación que otorga la última parte del dispositivo legal citado, es cuando el trabajador comunica que va a hacer efectivo el goce de su descanso ante la falta de concesión del franco compensatorio debido a que está prohibida toda compensación dineraria.
CNAT **Sala X** Expte. N° 27784/2014/CA1 Sent. Def. del 24/02/2022 *"Martínez, Santiago Daniel c/Halliburton Argentina SA s/diferencias salariales".* (Corach-Stortini).

Descanso no gozado. Jornada cumplida durante los días de franco trabajados. Prueba. Registración. Presunciones.
Reconocido por la accionada el trabajo en tiempo extra y la existencia de fichas para efectuar su liquidación, debió brindar al perito contador dichos documentos, máxime cuando estaba en mejores condiciones de aportar datos sobre los días y horarios efectivamente cumplidos por el trabajador, a fin de dilucidar la cantidad de francos trabajados y la extensión de jornada cumplida durante estos últimos. Esta inobservancia torna operativa la presunción del art. 55 LCT por lo que cabe tener por ciertas las afirmaciones del trabajador contenidas en la demanda y que versan sobre las circunstancias que debían constar en el libro, registro, planilla u otros elementos de contralor previstos por los arts. 52 y 54 LCT, salvo prueba en contrario. La ley 11.544 (art. 6°, inc. c) y el dec. 16.115/33 (art. 21) obliga al empleador a llevar un registro de todas las horas trabajadas en exceso y ante la falta de exhibición al perito contador de registros o planillas horarias del trabajador también resulta procedente la presunción *"iuris tantum"* derivada del art. 55 LCT, sin que sobre este punto se haya producido por la demandada prueba eficaz que logre desvirtuarla. No enerva lo expuesto por la accionada en relación a que los datos volcados en los recibos de sueldo resultan coincidentes a los asentados en los libros laborales exhibidos al perito contador. Ello así, toda vez que las referidas constancias son registros que lleva la empleadora en forma unilateral cuya veracidad puede ser desvirtuada mediante la producción de prueba en contrario, mientras que el silencio del trabajador no puede ser considerado como una presunción en su contra, ya que dicho argumento conduciría a admitir la presunción de renuncias a derechos derivados del contrato de trabajo y ello estaría en contradicción con el principio de irrenunciabilidad que emana de los arts. 12, 58 y conc. LCT.
CNAT **Sala X** Expte. N° 27784/2014/CA1 Sent. Def. del 24/02/2022 *"Martínez, Santiago Daniel c/Halliburton Argentina SA s/diferencias salariales".* (Corach-Stortini).

USO OFICIAL

II.- Doctrina y bibliografía.

Basílico, María Eugenia.
La jornada laboral en el teletrabajo.
En: Colección Temas de Derecho Laboral: La jornada de trabajo.- Buenos Aires: Errepar, 2011.- Nº 12 p. 319-336

Bechetti, César.
Acerca de las llamadas guardias de disponibilidad o guardias pasivas: problemas en torno a la delimitación de la jornada y su cuantificación.
En: Colección Temas de Derecho Laboral: La jornada de trabajo.- Buenos Aires: Errepar, 2011.- Nº 12 p. 249-270

Benítez, Norma Alejandra.
El cómputo de la jornada. Cuestiones litigiosas.
En: Colección Temas de Derecho Laboral: La jornada de trabajo.- Buenos Aires: Errepar, 2011.- Nº 12 p. 51-64

Caminos, Juan Ignacio
La jornada por objetivos: una mirada a la luz del régimen legal de contrato del teletrabajo argentino
En: DT2022 (enero), 31
Cita: TR LALEY AR/DOC/3585/2021

Carcavallo, Esteban.
Las llamadas “pausas para alimentación” durante la jornada de trabajo: el tiempo de almuerzo y los supuestos en que cabe su retribución: consideraciones acerca de lo decidido en la causa “Andrada”. Nota a Fallo.
En: DT 2011 (9):2303

Castagnino, Laura.
Contrato de trabajo a tiempo parcial y jornada reducida.
En: Colección Temas de Derecho Laboral: La jornada de trabajo.- Buenos Aires: Errepar, 2011.- Nº 12 p. 165-178

D´Aurizio, Ángel.
Algunas consideraciones sobre la jornada de trabajo nocturna y la jornada “mixta”.
En: Colección Temas de Derecho Laboral: La jornada de trabajo.- Buenos Aires: Errepar, 2011.- Nº 12 p. 75-87

Duarte, David.
Exclusiones y excepciones al régimen de jornada. El particular supuesto del “trabajo por equipos” o en “turnos rotativos”.
En: Colección Temas de Derecho Laboral: La jornada de trabajo.- Buenos Aires: Errepar, 2011.- Nº 12 p. 111-137

Faiguenblat, Leonardo. La jornada de trabajo. Ley 26597.
En: Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social.- Buenos Aires: Abeledo Perrot.- Fasc. 7 (2012 abr.) p. 560-562

Feldman, Ana Inés.
Deberes y facultades del empleador. Distribución y diagramación de los horarios de trabajo.
En: Colección Temas de Derecho Laboral: La jornada de trabajo.- Buenos Aires: Errepar, 2011.- Nº 12 p. 65-71

Fertitta, María Florencia.
El trabajo por equipos o la jornada en turnos rotativos.
En: Colección Temas de Derecho Laboral: La jornada de trabajo.- Buenos Aires: Errepar, 2011.- Nº 12 p. 139-152

Gabet, Emiliano A.
Jornada de trabajo. Dossier.
En: Revista de Derecho del Trabajo.- Buenos Aires: La Ley.- Año LXXIII No4 (2013 abr.) p. 865-875

Gerino, Máximo E.
Horas extras y suplementarias. Reflexiones sobre el plenario D´Aloi.
En: Colección Temas de Derecho Laboral: La jornada de trabajo.- Buenos Aires: Errepar, 2011.- Nº 12 p. 207-217

González Rossi, Alejandro.
Protección constitucional y supranacional de la jornada de trabajo.
En: Colección Temas de Derecho Laboral: La jornada de trabajo.- Buenos Aires: Errepar, 2011.- Nº 12 p. 19-32

Grisolía, Julio A – Pelliza, Eleonora.
Régimen de jornada y descansos en América Latina: panorama de Argentina, Uruguay, Brasil, Paraguay, Chile, Venezuela, Costa Rica, Guatemala y México / Julio A. Grisolía y Eleonora Pelliza.-
Buenos Aires: Universidad Nacional de Tres de Febrero, 2008
188 p. ; 23x15 cm.

Keselman, Sofía Andrea.
Jornada de mujeres y menores. La regulación diferenciada en la ley de contrato de trabajo.
En: Colección Temas de Derecho Laboral: La jornada de trabajo.- Buenos Aires: Errepar, 2011.- Nº 12 p. 287-317

Mac Donald, Andrea F.
Jornada de trabajo y prueba.
En: La Ley Buenos Aires.- Buenos Aires: La Ley.- Año 19 nº 6 (2012 jul.) p. 621-628

Meilán, Agustín
El contrato a tiempo parcial y la jornada reducida. Nuevo capítulo sobre dos institutos aparentemente incompatibles.
En: El Derecho – Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad social – Tomo 2019 – 259
Fecha: 01-04-2019
Cita: IJ – DCCLXXVIII - 838

Méndez, María Beatriz; Moreno Calabrese, María Verónica.
Mecanismos orientados a la flexibilización de la jornada de trabajo. Breves apuntes sobre la tendencia actual.
En: Colección Temas de Derecho Laboral: La jornada de trabajo.- Buenos Aires: Errepar, 2011.- Nº 12 p. 181-195

Pinto Varela, Silvia E.
La ley 26597. Modificación a la ley de jornada de trabajo.
En: Colección Temas de Derecho Laboral: La jornada de trabajo.- Buenos Aires: Errepar, 2011.- Nº 12 p. 153-161

Pinto Varela, Silvia E.
Reformas laborales: de las reformas producidas a las reformas necesarias.
En: Revista del Derecho Laboral (2020-2). Editorial Rubinzal Culzoni.

Pirolo, Miguel Ángel.
Regulación legal de la jornada de trabajo.
En: Colección Temas de Derecho Laboral: La jornada de trabajo.- Buenos Aires: Errepar, 2011.- Nº 12 p. 9-18

Pusineri, Pedro Sebastián; Schroeder, Bárbara.
Apuntes sobre el trabajo los fines de semana.
En: Colección Temas de Derecho Laboral: La jornada de trabajo.- Buenos Aires: Errepar, 2011.- Nº 12 p. 219-232

Rodríguez Ponte, Facundo.
Jornada insalubre.
En: Colección Temas de Derecho Laboral: La jornada de trabajo.- Buenos Aires: Errepar, 2011.- Nº 12 p. 89-107

Romualdi, Emilio; Meyniel, Elsa Mabel.
Jornada de trabajo: aspectos generales.
En: DLSS 2011 (20):1793

Salvatierra, Claudia Elena.
Régimen de trabajo agrario.
En: Colección Temas de Derecho Laboral: La jornada de trabajo.- Buenos Aires: Errepar, 2011.- Nº 12 p. 271-285

Serrano Alou, Sebastián.
La prueba de la jornada de trabajo. El caso de la Provincia de Santa Fe.
En: La Ley Litoral.- Buenos Aires: La Ley.- Año 16 No 3 (2012 abr.) p. 248-255

USO OFICIAL

Souto, María Eva.
Jornada en la negociación colectiva.
En: Colección Temas de Derecho Laboral: La jornada de trabajo.- Buenos Aires: Errepar, 2011.- Nº 12 p. 197-203

Thomas, NBilo – Piatti, Ana C.
Jornada de trabajo: los convenios 1 y 30 de la OIT a través del tiempo y las necesidades actuales en materia de flexibilidad horaria.
En: DT2019 (noviembre), 69
Cita: TR LALEY AR/DOC/3694/2019

Vidal Mauriz, Luciano.
Valoración de la prueba. Recargo e ilicitud de las horas suplementarias.
En: Colección Temas de Derecho Laboral: La jornada de trabajo.- Buenos Aires: Errepar, 2011.- Nº 12 p. 233-246

Dirección Nacional de Derechos de Autor (ley 11723) Registro N° 477834. ISSN 1850-4159.

Queda autorizada la reproducción total o parcial de los contenidos de la presente publicación con expresa citación de la fuente.