

DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

CATEDRA DRA. PAULA SARDEGNA

PROFESOR ADJUNTO DR. MARCELO DI STEFANO



UNIDAD 7:

La jornada de trabajo y descansos (diversos tipos).
El descanso anual remunerado.



Marcelodistefano.com



[@marcelodis](https://twitter.com/marcelodis)



[marcelodis](https://www.instagram.com/marcelodis)



[Marcelo Di Stefano](https://www.facebook.com/MarceloDiStefano)



[Marcelo Di Stefano](https://www.youtube.com/MarceloDiStefano)

CONCEPTO DE JORNADA

El art. 197, LCT, dispone que "se entiende por jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio. Integrarán la jornada de trabajo los períodos de inactividad a que obligue la prestación contratada, con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador"



La jornada laboral comienza con el ingreso del trabajador al establecimiento y finaliza con su egreso. Sin embargo, hay lapsos que no integran la jornada de trabajo, por ejemplo, el tiempo en que el trabajador puede disponer libremente de su actividad en beneficio propio, sin prestar tareas.

Tampoco forma parte de la jornada de trabajo el tiempo de viaje, es decir, el que se emplea en el trayecto al trabajo.

El art. 197 también dispone -en forma coincidente con el Convenio 1 de la OIT- que el empleador debe hacer conocer la diagramación de los horarios "mediante anuncios colocados en lugares visibles del establecimiento para conocimiento público de los trabajadores"



EXTENSION DE LA JORNADA



- La primera parte del art. 1, ley 11.544, establece que "**la duración del trabajo no podrá exceder de 8 horas diarias o 48 semanales, para toda persona ocupada por cuenta ajena en explotaciones públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro**"

Cabe recordar que la **Declaración Universal de los Derechos del Hombre**, de 1948, dispone que toda persona tiene derecho no solamente al descanso, a la limitación razonable de la duración del trabajo, sino también al disfrute del tiempo libre. Asimismo, el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** ha incluido el derecho de todo trabajador al descanso, al tiempo libre y a la limitación razonable de las horas de trabajo (art. 7, inc. d). Estos instrumentos internacionales se han incorporado a nuestro plexo constitucional a tenor de lo establecido en el **art. 75, inc. 22, de nuestra Carta Magna**, que, además, consagra en el **art. 14 bis el derecho de los trabajadores a una jornada limitada y a descansos y vacaciones pagados**.



La fijación legal de jornadas máximas de trabajo responde a **razones de orden biológico, sociológico y de producción para proteger la salud psicofísica de los trabajadores**.

Art. 196. —Determinación.

La extensión de la jornada de trabajo es uniforme para toda la Nación y regirá por la ley 11.544, con exclusión de toda disposición provincial en contrario, salvo en los aspectos que en el presente título se modifiquen o aclaren.

EXTENSION DE LA JORNADA

Es importante que se trabaje durante el día y evitar -en lo posible- tanto el trabajo nocturno como el trabajo por turnos, ya que **la biología de los seres humanos es diurna** y está programada para descansos y sueños nocturnos.

La LEY 11544 regula el principio del 14 bis CN, y no admite regulación provincial.



Están excluidos de la LEY 11544 SERVICIO DOMESTICO, AGRARIO, FAMILIARES DEL DUEÑO.

Exceptuados de jornada máxima: EMPLEADOS DE DIRECCION, VIGILADORES, JERARQUICOS, TRABAJADORES CON JORNADA ESPECIAL (PROMOTORES COMISIONADOS)

Fuerza mayor, mantenimiento urgente, excepciones de la economía nacional



JORNADA NORMAL DIURNA

Es la comprendida **entre las 6 y las 21 horas** (en el caso de menores hasta las 20 horas). La ley 11544 determina que la jornada máxima en todo el ámbito nacional es de 8 horas diarias **o** 48 semanales. Cabe recordar que el Convenio 1 de la OIT, sobre jornada de trabajo, la limitó a 8 horas diarias **y** 48 semanales.



La cuestión a dilucidar es si prevalecen las 8 horas diarias sobre las 48 semanales o viceversa, o bien si no pueden ser superadas las 8 diarias ni las 48 semanales. Cabe adelantar como respuesta que la limitación es alternativa, lo cual implica que, en principio, prevalece el tope de 48 horas semanales sobre el de 8 diarias, pero no en todos los casos, sino sólo cuando se dispone una jornada desigual.

Como regla, se puede establecer que **hay trabajo extraordinario cuando son excedidas las 48 horas semanales en total, o las 9 horas diarias**

Las 48 horas semanales se pueden distribuir desigualmente entre los días laborales de una semana a condición de no exceder las 9 horas diarias y que no se trabaje los sábados después de las 13 (9 horas de lunes a viernes y 3 horas el sábado)

LA DISTRIBUCION DE HORAS DE TRABAJO ES UNA FACULTAD DEL EMPLEADOR, PERO ES UNA CONDICION ESENCIAL DEL CONTRATO

JORNADA NOCTURNA

El art. 200, LCT, y el art. 2, ley 11.544, establecen que la jornada de trabajo nocturna es la que se cumple **entre la hora veintiuna de un día y la hora seis del día siguiente**. Lo que importa es que el trabajo sea realizado de noche, sea habitual o excepcional, transitoria o permanentemente. **Su duración no puede exceder las 7 horas por jornada.**



El trabajo nocturno debe ser remunerado de la misma forma que el diurno, es decir que un trabajador que presta servicios en jornada nocturna, y por lo tanto trabaja **7 horas diarias, CON UN TOPE DE 42 semanales**, debe percibir la misma remuneración que el que trabaja en una jornada normal de 8 horas diarias o 48 semanales.

El párr. 1º in fine, del art. 200 LCT, dispone que cuando se alternen horas diurnas con nocturnas se reducirá proporcionalmente la jornada en ocho minutos por cada hora nocturna trabajada.

Es decir que **1 hora de jornada nocturna equivale a 1 hora y 8 minutos de jornada normal**. Si de todos modos el trabajador presta tareas durante 8 horas (jornada normal), el empleador debe pagar por cada hora nocturna trabajada 8 minutos de exceso como tiempo suplementario según las pautas del art. 201 (con el 50% o 100% de recargo).

MENORES DE 18 NO PUEDEN HACER HORARIOS NOCTURNOS

JORNADA INSALUBRE

Es la jornada que se desarrolla en lugares que por las condiciones del lugar de trabajo, por las modalidades o por su naturaleza, ponen en peligro la salud de los trabajadores y que la autoridad administrativa determinó como insalubres.



El art. 2, ley 11.544, y el párr. 3º del art. 200, LCT, establecen que en caso de trabajo insalubre **la jornada máxima no podrá exceder de 6 horas diarias y 36 semanales.**

La limitación legal tiene su fundamento en la protección de la salud psicofísica del trabajador.

La calificación de la insalubridad de una tarea debe surgir necesariamente de una resolución de la autoridad administrativa con fundamento en dictámenes médicos; por lo tanto, no hay trabajo insalubre sin una declaración de la autoridad administrativa en tal sentido.

En cuanto a la remuneración en la jornada insalubre, el dependiente que presta tareas en esas condiciones y que, por ende, trabaja 6 horas diarias y 36 semanales, debe percibir la misma remuneración que el que trabaja 8 horas diarias o 48 semanales en una jornada normal.



Puede suceder que el dependiente, durante la jornada de trabajo, preste servicios una parte del tiempo en trabajos declarados insalubres y otra realizando tareas normales; a esto se denomina jornada mixta normal e insalubre. El límite a la jornada insalubre mixta es de tres horas insalubres (conf. dec. reg. ley 11544); si se excede dicho tope, se debe aplicar la jornada de 6 horas.

Está absolutamente prohibido el cumplimiento de horas extraordinarias en la jornada insalubre: no pueden ser realizadas ni con autorización administrativa; ello es así en virtud del fundamento de la limitación de la extensión de la jornada, que es la protección de la salud del trabajador.

Para algunas actividades insalubres existen regímenes de jubilación anticipada.

INSALUBRE POR EL LUGAR EN DONDE TRABAJAN O POR LA TAREA QUE REALIZAN





JORNADA PROMEDIO ADMITIDA POR LA DISPONIBILIDAD COLECTIVA (ART. 198, LCT)

Las partes -en ejercicio de la autonomía colectiva- puedan modificar las disposiciones legales en favor de los trabajadores, o inclusive adecuar la jornada de trabajo a las necesidades de la tarea (caso de las guardias), concentrándola, por ejemplo, en determinados horarios o días de la semana, siempre que sean respetados los tiempos de descanso.

De esta forma, los convenios colectivos pueden fijar métodos de cálculo de la jornada máxima distintos a los legales, tomando en consideración promedios -que pueden ser mensuales, trimestrales o anuales- según las necesidades de la actividad. Sin embargo, tal distribución debe respetar necesariamente las pausas (diaria, semanal y anual) fijadas en la LCT.



OTROS TIPOS DE JORNADA

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



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

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

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

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

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

HORAS EXTRAORDINARIAS

Se denomina trabajo suplementario o complementario -realización de horas extraordinarias- a las tareas efectuadas por el trabajador por encima de la jornada legal, es decir, cuando el dependiente trabaja más horas que las fijadas para la jornada normal.



En cuanto a la forma de retribuir las horas extraordinarias, el art. 201, LCT, dispone que "el empleador deberá abonar al trabajador que preste servicios en horas suplementarias, medie o no autorización del organismo administrativo competente, un recargo del 50% calculado sobre el salario habitual, si se tratare de días hábiles, y 100% en días sábados después de las 13 horas, domingos y feriados".

las pautas establecida fija un límite de **30 horas mensuales y de 200 horas anuales** para las horas extras, sin necesidad de autorización administrativa previa. La distribución de estas horas tiene como único límite los topes que surgen de la aplicación de las disposiciones legales referidas a jornada y descanso.

LAS PAUSAS EN LA RELACIÓN DE TRABAJO

El descanso es el tiempo en que el trabajador reposa y se recupera física y psíquicamente de la fatiga producida por la realización de la tarea. Fundamentalmente tiene una función higiénica y biológica y resulta imprescindible para preservar la salud y evitar enfermedades. Pero el ser humano también necesita gozar de tiempo libre para dedicar a su familia, al esparcimiento, al deporte y a desarrollar actividades sociales y culturales.



DESCANSO DIARIO

Existen dos tipos de descanso diario: el que se otorga dentro de la jornada y el que se da entre dos jornadas. El descanso dentro de la jornada es una pausa que se produce para el almuerzo o refrigerio del trabajador, o por razones higiénicas (por ejemplo, la limpieza personal cuando se trabaja con contaminantes).

DESCANSO SEMANAL

El descanso semanal -como todo descanso- tiene para el trabajador la función de recuperarse del esfuerzo físico o psíquico producido a lo largo de la semana laboral. No debe afectar su remuneración ni el tiempo de trabajo.

FERIADOS Y DÍAS NO LABORABLES

Se trata de determinados días en que la mayoría de las legislaciones disponen la no prestación de tareas por conmemorarse acontecimientos históricos -fechas patrias-, religiosos u otros eventos. Tienen un tratamiento similar a los descansos semanales, pero a diferencia de éstos:

- 1) no tienen una finalidad reparadora de energías para el trabajador, sino que su objeto es permitir que el trabajador pueda participar de las actividades inherentes a la festividad;
- 2) si se trabaja en dicha jornada, no surge el derecho al descanso compensatorio y, respecto de la remuneración, se debe pagar como si se tratara de un día laborable.

En el caso de los feriados nacionales, existe la expresa prohibición de trabajar dispuesta por el Estado en todo el país. Actualmente tienen el carácter de feriado nacional los siguientes días: 1º de enero, 24 de marzo, 2 de abril, Viernes Santo, 1º de mayo, 25 de mayo, 20 de junio, 9 de julio, 17 de agosto, 12 de octubre, 8 de diciembre y 25 de diciembre.



Desde el punto de vista del derecho al cobro de la remuneración, cabe distinguir entre feriados obligatorios y días no laborales.

En el caso de los feriados obligatorios, si no cumple tareas, el trabajador jornalizado cobra un jornal simple y el mensualizado cobra el sueldo habitual (sin adicional ni descuento); en cambio, si trabaja, el jornalizado cobra doble jornal y el mensualizado el sueldo habitual más un día. Si se trabajan horas extras en días feriados corresponde un recargo del 100% (art. 201, LCT). En el caso de los días no laborales, si el dependiente trabaja o no la situación no varía: el jornalizado cobra un jornal simple y el mensualizado el sueldo habitual.



VACACIONES ANUALES

La OIT define a las vacaciones anuales remuneradas del trabajador como un número previamente determinado de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos y los días de enfermedad y convalecencia, durante los cuales, cada año, cumpliendo el trabajador ciertas condiciones de servicios, interrumpe su trabajo y continúa percibiendo su remuneración.

Se trata de un descanso anual obligatorio pago: el trabajador es dispensado de todo trabajo durante un cierto número de días consecutivos de cada año, después de un período mínimo de servicios continuos, con derecho a percibir sus remuneraciones habituales.

El art. 14 bis, CN, garantiza a los trabajadores "descanso y vacaciones pagados".

Requisitos para su goce

Tiempo mínimo

El art. 151, LCT, dispone que para tener derecho cada año a las vacaciones completas, el trabajador debe haber prestado servicios, como mínimo, durante **la mitad de los días hábiles del año calendario o aniversario respectivo**, a elección del trabajador.

Si no se totaliza el tiempo mínimo de trabajo exigido por la norma, le corresponde un día de vacaciones por cada veinte de trabajo efectivo; este criterio también se aplica en los contratos de temporada.

- 1) Se consideran como trabajadas: las ausencias por enfermedad inculpable, accidente de trabajo, licencias especiales fijadas por ley o convenio (vacaciones, exámenes, casamiento, nacimiento, etc.), suspensiones económicas, conservación del puesto por enfermedad.
- 2) No se consideran como trabajadas: las ausencias injustificadas y las suspensiones disciplinarias; tampoco las licencias sin goce de haberes (aunque alguna jurisprudencia sostiene lo contrario), la conservación del puesto por cargos electivos y gremiales ni la situación de excedencia, ya que, en estos casos, el/la trabajador/a deja de prestar tareas por su voluntad.



Antigüedad

El criterio adoptado es el del año calendario; en consecuencia, la antigüedad del trabajador se computa al 31 de diciembre del año al cual correspondan las vacaciones. La antigüedad se computa respecto de un solo empleador, o sea que se toma en cuenta el tiempo trabajado en la empresa.

Plazos

El art. 150, LCT, fija el plazo de vacaciones en función de la antigüedad que tenga el trabajador en la empresa. Aunque se trate de trabajadores de jornada completa, o de media jornada o a tiempo parcial, tienen igual tiempo de vacaciones sobre la base de su antigüedad en la empresa.

Los plazos son los siguientes:

- a) 14 días cuando la antigüedad no excede de 5 años;
- b) 21 días cuando la antigüedad es mayor de 5 años y no excede de 10 años;
- c) 28 días cuando la antigüedad es mayor de 10 años y no excede de 20 años;
- d) 35 días cuando la antigüedad es superior a 20 años (art. 150, LCT).

En todos los casos, la antigüedad se computa al 31 de diciembre del año al que corresponden las vacaciones.

La ley determina que **los días son corridos y no hábiles**, es decir que deben ser contados todos los días del período respectivo: sábados, domingos, feriados y días no laborables. Esto no obsta a que estatutos especiales y normas convencionales dispongan su cómputo en días hábiles, ya que así se mejora el beneficio del trabajador (art. 8).

Acumulación y fraccionamiento

Está prohibido acumular un período de vacaciones a otro futuro. Lo que permite el art. 164, LCT, es que -existiendo acuerdo de partes- a un período de vacaciones se le acumule la tercera parte de las vacaciones inmediatamente anteriores.

El fraccionamiento -en las condiciones establecidas precedentemente- es una excepción que requiere, necesariamente, que el trabajador goce de un plazo mínimo de descanso (las dos terceras partes de las vacaciones), por lo que puede asumir esta conducta en forma sucesiva.



Período de otorgamiento

Las vacaciones deben ser gozadas en forma continuada. El empleador tiene la obligación de otorgarlas en un período determinado: **entre el 1º de octubre y el 30 de abril del año siguiente.**

Entre esas fechas es el empleador quien decide cuándo otorgar las vacaciones; pero debe, necesariamente, otorgarlas **por lo menos en una temporada de verano (21 de diciembre a 21 de marzo) cada tres períodos.** El período se establece en esa época porque en esta parte del hemisferio coincide con la época estival.

Si los cónyuges trabajan en una misma empresa, el empleador debe otorgar las vacaciones en forma simultánea y conjunta (art. 164 in fine, LCT)

Omisión de otorgamiento

El empleador tiene el deber de comunicar por escrito la fecha de inicio de las vacaciones, en principio, con una antelación no menor de 45 días.

Si el empleador no cumple con la obligación de otorgar vacaciones en tiempo y forma, el dependiente puede tomarse la licencia por sí, previa notificación fehaciente de ello -por nota o telegrama-, de modo que aquélla concluya antes del 31 de mayo (art. 157, LCT): debe comunicar al empleador que, como venció el plazo del art. 154, LCT, se toma las vacaciones en tal período.

Retribución

Las vacaciones deben ser pagadas a su inicio, y el trabajador debe percibir un importe similar al que hubiera correspondido en caso de estar en actividad. Deben ser pagadas el último día de trabajo, a partir del cual el empleador incurre en mora; por ende, no corresponde aguardar al día en que comiencen las vacaciones.



Extinción del contrato

Respecto de las vacaciones rigen dos principios esenciales:

- 1) las vacaciones no son compensables en dinero, con la excepción de los casos de extinción del contrato;
- 2) cualquiera fuere la causa de extinción del contrato de trabajo (renuncia, voluntad concurrente de las partes, despido con o sin causa justificada, muerte, etc.), el trabajador tiene derecho a percibir una "indemnización por vacaciones proporcionales.

RÉGIMEN DE LAS LICENCIAS ESPECIALES

Sin perjuicio de los mejores beneficios que acuerden los convenios colectivos y los estatutos especiales, la LCT establece un sistema de licencias para todos los trabajadores en relación de dependencia, que sirve de mínimo inderogable. Son breves períodos que deben ser abonados por el empleador, y de los cuales el trabajador puede disponer en su beneficio para realizar trámites personales, compartir con sus allegados acontecimientos familiares o para rendir examen en la enseñanza media, terciaria o universitaria.

Los días otorgados son corridos (comprenden hábiles e inhábiles) y pagos, es decir que se trata de una interrupción del débito laboral sin pérdida de remuneración.

RÉGIMEN DE LICENCIAS E LABORALES

LEY DE CONTRATO DE TRABAJO 20.744

El art. 158, LCT, enumera -en forma enunciativa- **las licencias especiales del trabajador:**

- a) por nacimiento de hijo: 2 días corridos;
- b) por matrimonio: 10 días corridos. En caso de matrimonio entre trabajadores de una misma empresa, el empleador podría denegar la solicitud de la licencia por matrimonio cuando ello afecte notoriamente el normal desenvolvimiento del establecimiento, es decir, por causas funcionales u operativas debidamente acreditadas; esto podría ocurrir en actividades que no admiten interrupción y en las cuales los cónyuges son esenciales para mantener esa continuidad y la prestación no se puede suplir con otros trabajadores.
- c) por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley: 3 días corridos. Cuando el art. 164, inc. c, hace referencia a "persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio", está remitiendo a las condiciones establecidas en el art. 248, LCT, es decir, "la mujer u hombre que hubiese vivido públicamente con el mismo o la misma, en aparente matrimonio, durante un mínimo de dos años anteriores al fallecimiento";
- d) por fallecimiento de hijos o de padres: abarca 3 días corridos, uno de los cuales deberá ser hábil (art. 160, LCT). El concepto de "padres" comprende también a los adoptivos, ya que la ley no efectúa ninguna diferencia;
- e) por fallecimiento de hermano: 1 día. Se consideran hermanos los bilaterales y unilaterales (art. 360, CCiv.), y los adoptivos si se dan las condiciones previstas por la ley (art. 329, CCiv., según ley 24779), ya que la LCT nada expresa al respecto;
- f) para rendir examen en la enseñanza media o universitaria: 2 días corridos por examen (con un máximo de 10 días por año calendario).

ENFERMEDADES INCULPABLES

Toda alteración de salud del trabajador, que impide su prestación de servicios y no tenga relación alguna con su trabajo.

En algunos sistemas, el pago de los días de licencia por enfermedad lo realiza la seguridad social, en Argentina debe hacerlo el empleador, hasta un límite.



Hasta 5 años de
antigüedad

Sin cargas de familia 3 meses
Con cargas de familia 6 meses

+ de 5 años de
antigüedad

Sin cargas de familia 6 meses
Con cargas de familia 12 meses

Plazo
No
Remunerado
1 año