

EL TIEMPO DE TRABAJO ES UN INSTITUTO ESENCIAL DEL DERECHO DE TRABAJO – DOS CARAS DE UNA MISMA MONEDA – TIEMPO Y TRABAJO- QUE REGULA UN ASPECTO FUNDAMENTAL DEL CONTRATO DE TRABAJO QUE TIENE INJERENCIA EN LAS PERSONAS QUE TRABAJAN Y EN EL MUNDO DE LAS RELACIONES LABORALES – ES DECIR EL TIEMPO QUE UNA PERSONA TRABAJADORA SE DETRAE DE SU VIDA PERSONAL Y FAMILIAR

Si bien desde el dictado de la ley 20.744 (13/05/1976) ( 50 AÑOS

han sido pocas las reformas en materia de jornada y descansos, algunas de ellas fueron: la ley

- 26.390 (6/08) referida a la jornada del trabajo adolescente;
- la ley 26.474 (01/09) que incorporó el contrato a tiempo parcial;
- la ley 26.597 (11/06/2010) que modificó el inciso a, del artículo 3° de la ley 11.544 sobre excepciones a la jornada máxima legal, y, finalmente,
- la ley 27.555 /14/08/2020) que introdujo aspectos de la jornada en el contrato de teletrabajo.

#### **La nueva ley**

- 1) modifica los artículos 92 ter
- 2) modifica el artículo 197 bis de dicha ley
- 3) y 198 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT);  
asimismo,
- 4) Por otro lado, introduce cambios al artículo 3° de la ley 11.544 y deroga el artículo 6° de dicha norma.

**Concepto. Distribución del tiempo de trabajo. Limitaciones.**

**197 LCT**

Comentado [AB1]: SIN MODIFICAR

CLARAMENTE LA NORMATIVA RECONOCE CAUSAS BIOLÓGICAS - SANITARIAS - HUMANAS - FAMILIARES Y TAMBIÉN SE RELACIONA CON EL MUNDO ORGANIZACIONAL

POR ELLO POR POLÍTICA DE EMPLEO HA SIDO NECESARIO FIJAR UN LÍMITE MÁXIMO DE JORNADA LABORAL DIARIO Y SEMANAL

EN ESTA MISMA LÍNEA HA SIDO NECESARIO ASEGURAR EL DESCANSO

DE AHÍ QUE CREADA LA OIT Y EN SU PRIMER REUNIÓN EN 1919 PRECISAMENTE PARA ESTABLECER UNAS REGLAS DE TIEMPO MÁXIMO DIARIO Y SEMANAL

**Art. 197. —Concepto. Distribución del tiempo de trabajo. Limitaciones.**

Se entiende por jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador esté 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 obliguen la prestación contratada, con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador.

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 equipos no estará sujeta a la previa autorización administrativa, pero aquél deberá hacerlos conocer mediante anuncios colocados en lugares visibles del establecimiento para conocimiento público de los trabajadores.

Entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas.

#### **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.

**Comentado [AB2]:** Empalma con la derogación del art. 6 de la ley 11544

La Secretaría de trabajo de Rio Negro - sigue exigiendo la rúbrica LEY 5255 YRESOLUCION 436/19

PERO VIGENTE EL ART. 20 DEL DTO 16115/33

# 11.544

## Resumen de la Ley 11.544 (Jornada de Trabajo)

Aspecto	Detalle y Regulación
<b>Ámbito de Aplicación</b>	Toda persona que trabaje por cuenta ajena en explotaciones públicas o privadas, tengan o no fines de lucro.
<b>Jornada Diurna Normal</b>	Máximo de <b>8 horas diarias</b> o <b>48 horas semanales</b> . (Es un límite máximo que no impide que se pacte una duración menor) .
<b>Jornada Nocturna</b>	Máximo de <b>7 horas</b> (comprende el período entre las 21:00 y las 06:00 horas).
<b>Lugares Insalubres</b>	Máximo de <b>6 horas diarias</b> o <b>36 horas semanales</b> (donde haya peligro para la salud por viciación o compresión del aire, emanaciones o polvos tóxicos).
<b>Exclusiones de la Ley</b>	Trabajos agrícolas, ganaderos, servicio doméstico y establecimientos atendidos únicamente por miembros de la familia del dueño/jefe/gerente.
<b>Excepciones Admitidas</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Empleos de dirección o vigilancia .</li><li>• Trabajos por equipos (pueden superar las 8 horas diarias y 48 semanales) .</li><li>• Casos de fuerza mayor, accidentes o urgencias en maquinarias/instalaciones .</li><li>• Excepciones permanentes (trabajos preparatorios) o temporarias (demandas extraordinarias) reguladas por el Poder Ejecutivo.</li></ul>
<b>Horas Suplementarias</b>	Se pagarán con un recargo de por lo menos el <b>50%</b> sobre el salario normal, y del <b>100%</b> si se realizan en días feriados.
<b>Suspensión de la Ley</b>	Puede suspenderse total o parcialmente por decreto del Poder Ejecutivo nacional en caso de guerra o peligro inminente para la seguridad pública.
<b>Sanciones por Infracción</b>	Multas de <b>200 a 10.000 pesos moneda nacional</b> por cada persona ocupada en infracción.
<b>Autoridades de Aplicación</b>	El Departamento Nacional del Trabajo (en Capital Federal y Territorios Nacionales) y los organismos que determinen los gobiernos provinciales. Tienen facultad de inspección y apoyo policial

El documento detalla que los artículos 3 y 6 sufrieron modificaciones/derogaciones recientes mediante la Ley N° 27.802,

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

a) Cuando se trate de empleos **de dirección** o de **vigilancia**;

**Antes decía gerentes.**

b) Cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá ser prolongada más allá de las ocho (8) horas por día y de cuarenta y ocho (48) semanales; ~~a condición de que el término de las horas de trabajo sobre un período de tres semanas a lo menos, no exceda de ocho horas por día o de cuarenta y ocho horas semanales.~~

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

**6. Como puede observarse, el artículo imponía tres obligaciones a la empleadora, esto es,**

**A) que en lugares visibles informe las horas de inicio y cese de las labores,**

**B) los descansos y,**

**además, le exigía la inscripción de las horas extras en un **registro**.**

**Comentado [AB3]:**

•HASTA EL DICTADO DE LA LEY 26597 EL TEXTO INCLUIA A LOS EMPLEOS DE VIGILANCIA

tanto en doctrina como en jurisprudencia se debatiera durante años el concepto de "vigilancia", sólo a la vigilancia superior o también a la vigilancia subalterna (serenos o vigiladores en general)<sup>18</sup>

En verdad, el origen de la discusión radica en el texto del decreto del 11-3-30 que incluía la vigilancia subalterna dentro de las excepciones a la jornada máxima legal. [el silencio del decreto 16.115/33 respecto de la vigilancia subalterna llevó a un sector de la doctrina a considerar que este tipo de vigilancia no estaba comprendida aunque se entendió que constituía una labor "intermitente", por lo que se propició que estaba comprendida dentro de las excepciones generales per- manentes](#)

•26.597 del año 2010 se modificó dicho inciso y se dispuso que sólo estaban exceptuados los "directores o gerentes

algun sector de la doctrina realizó críticas favorables al cambio pues entendió que de ese modo quedaba claro que sólo podía regir para los cargos jerárquicos más relevantes en cualquier empresa, sin incluir a categorías subalternas; por el contrario, otros autores entendieron que la nueva disposición legal reducía en demasía el grupo de trabajadores exceptuados, omitiendo incluir en las excepciones a otros puestos jerárquicos, más allá de los directores o gerente

Ahora bien, como antes dijimos, el texto actual es semejante al contenido del originario artículo 3° al sostener que se admiten excepciones al artículo 1°: "Cuando se trate de empleos de dirección o de vigilancia".

Ello, a nuestro juicio, reeditará los debates acerca del alcance de esta disposición legal.

**Comentado [AB4]:** Empalma con la derogación del art. 6 de la ley 11544

La Secretaría de trabajo de Rio Negro - sigue exigiendo la rúbrica LEY 5255 YrESOLUCION 436/19

PERO VIGENTE EL ART. 20 DEL DTO 16115/33

# **DECRETO 16115/33**

## **EEGLAMENTACION DE LA LEY 11.544 SOBRE JORNADA LEGAL DEL TRABAJO**

<b>Tema</b>	<b>Contenido principal</b>	<b>Artículos</b>
Objeto del decreto	Reglamenta la Ley 11.544 sobre jornada legal de trabajo, estableciendo normas generales y reglamentos especiales según actividad.	Considerandos y Art. 5
Jornada normal	Máximo de 8 horas diarias y 48 semanales.	Art. 1
Distribución desigual de horas	Puede distribirse desigualmente la jornada semanal cuando algunos días tengan menos de 8 horas. El exceso no puede superar 1 hora diaria.	Art. 1 inc. b
Trabajo por equipos	Se permite distribuir hasta 144 horas en 3 semanas consecutivas, sin exceder promedio de 8 horas diarias ni 56 horas semanales.	Art. 2
Recargos salariales	La jornada organizada bajo las modalidades autorizadas no genera recargo salarial automático.	Art. 3
Trabajo por cuenta ajena	Incluye personas remuneradas por participación en la empresa cuando exista dependencia laboral.	Art. 4
Reglamentos especiales	Cada industria o actividad debe contar con reglamentos específicos adaptados a sus características técnicas y profesionales.	Arts. 5 y 17
Exclusiones de la ley	No se aplica cuando trabajan únicamente el dueño, directivos o familiares directos sin personal externo.	Art. 6

Habilitado principal	Debe tener condición jurídica de "factor" y contrato registrado.	Art. 7
Trabajo insalubre	Jornada máxima de 6 horas diarias o 36 semanales. Si se alterna con tareas salubres, cada hora insalubre equivale a 1 h 33 min.	Art. 8
Trabajo nocturno	Máximo de 7 horas cuando se desarrolla íntegramente entre las 21 y las 6 horas. Las horas nocturnas se computan con equivalencia especial.	Art. 9
Definición de trabajo por equipos	Incluye tareas coordinadas o continuas que no admiten interrupciones.	Art. 10
Personal excluido por dirección o vigilancia	Incluye gerentes, jefes, capataces y ciertos empleados jerárquicos que ejerzan funciones exclusivamente directivas o de vigilancia.	Art. 11
Trabajo intermitente	Reglamentos especiales pueden autorizar mayor permanencia en el lugar de trabajo según naturaleza de la tarea.	Art. 12
Horas suplementarias	Máximo de 3 horas diarias, 30 mensuales y 200 anuales. Recargo del 50% en días comunes y 100% sábados después de las 13 hs, domingos y feriados.	Art. 13
Casos de fuerza mayor	Puede extenderse la jornada en accidentes, urgencias o fuerza mayor, informando a la autoridad competente.	Art. 14
Balances e inventarios	Pueden autorizarse horas suplementarias específicas para estas tareas.	Art. 15
Recuperación de horas perdidas	Puede recuperarse tiempo perdido por causas ajenas al trabajador, con acuerdo y sin exceder 1 hora adicional diaria.	Art. 16
Participación sindical y patronal	Reglamentos especiales deben elaborarse oyendo asociaciones obreras y patronales representativas.	Arts. 17 a 19
Publicidad de horarios	Empresas deben exhibir horarios de trabajo y descansos en lugares visibles.	Art. 20

Libreta de trabajo	Debe contener datos personales, categoría, salario, horario y descansos del trabajador.	Art. 20
Registros obligatorios	Empresas deben llevar registros permanentes de horas extras y prolongaciones de jornada.	Art. 21
Facultades de la autoridad	Puede dictar resoluciones aclaratorias e interpretativas del decreto.	Art. 22
Vigencia transitoria	Continúan vigentes normas anteriores hasta que se dicten reglamentos especiales para cada actividad.	Art. 23 y transitorios

#### Ideas centrales del decreto

- Establece el principio general de la jornada máxima de trabajo.
  - Adapta la regulación según la actividad económica y las condiciones técnicas.
  - Introduce límites y controles sobre horas extras y trabajo nocturno.
  - Refuerza mecanismos de fiscalización mediante registros y libretas laborales.
  - Reconoce excepciones para tareas intermitentes, insalubres o jerárquicas.
  - Otorga participación a organizaciones obreras y patronales en la reglamentación.
-

# TIEMPO PARCIAL

## Art. 92 TER. –Contrato de Trabajo a tiempo parcial.

1. El contrato de trabajo 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 la jornada legal o convencional de la actividad. En este caso, la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo.
2. Los trabajadores contratados a tiempo parcial podrán realizar voluntariamente horas suplementarias respecto de la jornada reducida pactada. No podrán realizar horas extraordinarias en exceso de la jornada legal, salvo el caso del artículo 89 de la presente ley.
3. Las cotizaciones a la seguridad social y las demás que se recaudan con ésta, se efectuarán en proporción a la remuneración del trabajador y serán unificadas en caso de pluriempleo. En este último supuesto, el trabajador deberá elegir entre las obras sociales a las que aporte, aquella a la cual pertenecerá.
4. Las prestaciones de la seguridad social se determinarán reglamentariamente teniendo en cuenta el tiempo trabajado, los aportes y las contribuciones efectuadas. Los aportes y contribuciones para la obra social será la que corresponda a un trabajador de tiempo completo de la categoría en que se desempeña el trabajador.
5. Los Convenios Colectivos de Trabajo podrán determinar el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial que en cada establecimiento se desempeñarán bajo esta modalidad contractual. Asimismo, podrán

**Comentado [AB5]:** incorporado en 01/09 , con el dictado de la ley 24.465. En su momento, tal como lo señala Machado<sup>2</sup>, se pensó en esta modalidad contractual teniendo en mira la posibilidad de empleo para aquellas personas cuya disponibilidad fuera reducida (estudiantes, personas a cargo de otras, o por razones de salud, etc.). Su dictado trajo consigo una mirada crítica de parte de la doctrina, que consideraba que implicaba un instrumento de flexibilización y precarización al servicio de las necesidades de las empresas, amén de resentir la cobertura de salud de los trabajadores; para otros, en cambio, este tipo de contratos tenía como finalidad repartir entre la mayor cantidad de personas los escasos puestos de trabajo disponibles.<sup>3</sup>

**Comentado [AB6]:** TERMINO SUPLEMENTARIA

ART 5 LEY 11544  
ART 13 DTO 16115/33

establecer la prioridad de los mismos para ocupar las vacantes a tiempo completo que se produjeran en la empresa.

#### - NO TIENE LIMITE HORARIO DE CONTRATACIÓN

**-SE DEROGÓ** la última parte del primer párrafo del artículo 92 ter en cuanto establecía que “Si la jornada pactada supera esa proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa”. QUE Ello traía consigo ciertas discrepancias doctrinales pues, de algún modo, afectaba el principio general de igualdad en materia remuneratoria (arts. 14 bis y 16, CN)

**SE MODIFICÓ** el texto anterior, el cual, para cotejar el tipo de jornada, mencionaba a la “jornada habitual de la actividad”; el actual se refiere a la “jornada legal o convencional de la actividad. De este modo, le dan precisión a aquella con la que deben cotejarse las horas pactadas por día o semana en un contrato de trabajo

**SE MODIFICÓ** En el segundo párrafo –apartado 2– el texto anterior prohibía **la realización de horas suplementarias o extraordinarias**, salvo el caso del artículo 89 de la LCT. De hecho, en caso de que se violara el límite de jornada establecido en el contrato, traía consigo la obligación del empleador de abonar el salario correspondiente a la jornada completa para el mes en que se hubiera laborado de ese modo.

dispone que “...Los trabajadores contratados a tiempo parcial podrán realizar voluntariamente horas suplementarias respecto de la jornada reducida pactada. No podrán realizar horas extraordinarias en exceso de la jornada legal

Como puede observarse, la norma distingue entre horas suplementarias y horas extraordinarias, ya mencionadas en el texto anterior. Ahora bien, ¿a qué horas denominamos suplementarias y a cuáles extraordinarias?

Cabría llamar horas **suplementarias** a aquellas que excedan la jornada pactada entre las partes, pero no superen la jornada máxima legal. Y **extraordinarias** a aquellas que exceden los límites legales diarios o semanales de la ley 11.544.

Aunque debo señalar que nuestra legislación ha usado esta terminología como si fueran sinónimos; basta, al respecto, ver que el artículo 201 de la LCT, cuando se refiere al pago con recargo, menciona a las “horas suplementarias” y no extraordinarias. Y que la doctrina también ha debatido acerca del alcance de “hora extraordinaria”

- No se aclara qué salario debe abonarse por dicho período. Algunos podrán sostener que, según el artículo antes mencionado, deben abonarse con recargo
  - Sin embargo, de aplicar la doctrina emanada del fallo plenario de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en autos “D’Aloi, Salvador c/Selsa SA”<sup>6</sup>,
- 

Cuidado 203 LCT

---

**197 BIS ART. 43 LEY 27802  
BANCODE HORAS**

**La primera norma fue EL DTO 70/23**

**Art. 197 bis.** — El empleador y el trabajador podrán acordar voluntariamente un régimen de compensación de horas extraordinarias de trabajo, el cual deberá formalizarse por escrito, consignando la naturaleza voluntaria de la prestación de horas extras y sus límites, especificando el modo de funcionamiento del sistema y estableciendo el método fehaciente de control que permita a ambas partes registrar las horas efectivamente trabajadas y las horas disponibles para su goce por parte del trabajador. A tal efecto, se podrá disponer de un régimen de horas extras, banco de horas, francos compensatorios, entre otros institutos relativos a la jornada laboral.

Dicho régimen, que podrá igualmente ser pactado por el empleador con la representación sindical en la empresa, deberá respetar los descansos mínimos legales, asegurando en todo momento la protección del beneficio e interés del trabajador.

las partes individuales de un contrato de trabajo pueden compensar las horas laboradas más allá de la jornada máxima legal –que, conforme el artículo 201 de la LCT y la ley 11.544 deben abonarse con recargo salarial–

**12 HORAS / 35 HORAS**

**Comentado [AB7]:** MUCHOS AUTORES RECONOCEN QUE HACER TIEMPO ESTÁN RECONOCIDOS POR CCT

LAS EMPRESAS A TRAVÉS DE ACUERDOS INDIVIDUALES O COLECTIVOS DE TRABAJO PUEDEN ORGANIZAR LA JORNADA EN FUNCIÓN DE SUS NECESIDADES PRODUCTIVAS PERMITIENDO AL PERSONAL ACUMULAR LAS HORAS TRABAJADAS DURANTE UN PERÍODO PARA COMPENSARLAS CON DESCANSOS POSTERIORES

Como sostiene Litterio, en los hechos, este mecanismo permite compensar horas extraordinarias con descansos, con fundamento en los picos de demanda empresarial, reemplazando el pago económico por el descanso compensatorio, invisibilizando así las horas extras<sup>10</sup>. Al respecto, la OIT ha sostenido que los sistemas de cuentas de ahorro del tiempo del trabajador hacen posible que los trabajadores acumulen hasta un máximo “créditos” o “débitos” de horas trabajadas<sup>11</sup>.

OIT COMISIÓN DE EXPERTOS EN APLICACIÓN DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE OIT

2011

LOS SISTEMAS DE CUENTAS DE AHORRO DE TIEMPO TRABAJADOS HACEN POSIBLE QUE LOS TRABAJADORES ACUMULEN HASTA UN LÍMITE MÁXIMO DE CRÉDITOS O DÉBITOS DE HORAS TRABAJADAS Y LOS PERÍODOS RESPECTO DE LOS CUALES SE CALCULAN LOS CRÉDITOS O DÉBITOS SON MUCHO MÁS LARGOS QUE EN EL CASO DEL TIEMPO FLEXIBLE YA QUE VAN DESDE VARIOS MESES A UN AÑO O INCLUSIVE MÁS

2018

EL SISTEMA CONSISTE EN QUE CADA TRABAJADOR LLEVE UN REGISTRO DE LAS HORAS TRABAJADAS EN UNA CUENTA DE AHORRO PERSONAL, LOS BANCOS DE HORAS PERMITEN QUE LOS TRABAJADORES ACUMULEN SALDOS POSITIVOS O NEGATIVOS DE HORAS TRABAJADAS CON CIERTOS LÍM[... [1]

**VOLUNTARIEDAD:** el carácter voluntario de la realización de horas extras nunca estuvo en discusión en doctrina y jurisprudencia

las partes individuales de un contrato de trabajo pueden compensar las horas laboradas más allá de la jornada máxima legal –que, conforme el artículo 201 de la LCT y la ley 11.544 deben abonarse con recargo salarial–

En efecto, las partes individuales de un contrato de trabajo no pueden pactar condiciones menos favorables que las que surgen de las normas legales y si, como resultaría de la norma en examen, trabajador y empleador pueden “compensar” y “disponer” de las horas extras (suponemos que dejando de cobrar con recargo las horas extraordinarias), a cambio –creemos que eso quiso decir el legislador– de guardar las horas laboradas en un banco de horas o de obtener francos compensatorios, podría debatirse si de ese modo se estaría vulnerando o no lo dispuesto en el mencionado artículo 12 de la LCT.

No soslayo que en el último párrafo se aclara que el régimen de compensación de horas extras “...podrá igualmente ser pactado por el empleador con la representación sindical en la empresa...” (no menciona los convenios colectivos de trabajo), pero como pauta general habilita a la persona trabajadora y empleadora a establecer condiciones de trabajo peyorativas respecto de lo que dice la propia LCT.

## **¿? COMO CONCILIAR TIEMPO DE TRABAJO CON REGIMEN COMPENSATORIO 207**

¿?? estaría permitiendo que las partes individuales del contrato dejen de lado normas imperativas por un “acuerdo”. Es decir, ello va más allá de la excepción que implicaba la llamada “disponibilidad colectiva

## **NO PREVÉ UN LIMITE TEMPORAL PARA EL USO DE LAS HORAS ACUMULADAS ES NECESARIA LA REGLAMENTACIÓN**

La inexistencia de límite en el tiempo de la acumulación de horas se da de

bruces con el fundamento mismo de la limitación del tiempo de trabajo, y no se compadece con la normativa actual que, si bien permite la realización de horas extras conforme decreto 484/2000 y 16.115/33, no pueden exceder de tres horas por día, treinta por mes y doscientas al año. Además de que esas horas extras, tal como surge del artículo 201 de la LCT, deben ser pagadas con recargo, lo cual dejaría de abonarse con la reforma legislativa.

No olvidemos que el propio artículo 197 bis establece que se debe asegurar "...en todo momento la protección, beneficio e interés del trabajador".

## **45 LEY 5631**

### **CARÁCTER DIFUSO Y AMBIGUO EN ORDEN A LOS ALCANCES DE LA DISPONIBILIDAD QUE INSTAURA**

La inexistencia de límite en el tiempo de la acumulación de horas se da de bruces con el fundamento mismo de la limitación del tiempo de trabajo, y no se compadece con la normativa actual que, si bien permite la realización de horas extras conforme decreto 484/2000 y 16.115/33, no pueden exceder de tres horas por día, treinta por mes y doscientas al año. Además de que esas horas extras, tal como surge del artículo 201 de la LCT, deben ser pagadas con recargo, lo cual dejaría de abonarse con la reforma legislativa.

No olvidemos que el propio artículo 197 bis establece que se debe asegurar "...en todo momento la protección, beneficio e interés del trabajador".

## **12 4 9 9 9 5**

---

## Art. 198. —Jornada reducida.

La reducción de la jornada máxima legal **solamente** procederá cuando lo establezcan las disposiciones vigentes en la materia, o se encuentre estipulado en los contratos individuales, Convenios Colectivos de Trabajo u otros acuerdos colectivos celebrados con la representación sindical en la empresa. Estos últimos **podrán** establecer métodos de cálculo de la **jornada máxima en base a promedio**, de acuerdo con las características de la actividad, **siempre y cuando se respeten los descansos mínimos entre jornada y jornada de doce (12) horas y de descanso semanal de treinta y cinco (35) horas.**

Asimismo, se podrá utilizar el banco de horas de modo de compensar la mayor jornada de algún día con la menor de otro, siempre y cuando no se supere el máximo legal de la jornada semanal, o la que estipule el régimen laboral específico aplicable, ya sea, ley especial y/o Convenio Colectivo de Trabajo.

**solo convenido**

En tal sentido, sería conveniente fijar un límite explícito máximo en cantidad de meses para efectuar el cálculo del promedio de horas trabajadas.

limita la posibilidad de recurrir a estas “jornadas promedio” a las partes colectivas, esto es, a los acuerdos con la representación sindical de la empresa. De este modo, **no es un sistema de jornada que pueda ser pactado individualmente por las partes, a diferencia del banco de horas.** Es decir, mantiene la pauta anterior acerca de la llamada “disponibilidad colectiva”<sup>12</sup>, esto es, que son las partes colectivas –en el caso, los acuerdos con la representación sindical de la empresa– las únicas facultadas a pactar este tipo de jornadas

### Comentado [AB8]:

YA HABÍA SIDO MODIFICADO POR LA LEEY 24013 QUE HABIA INCLUIDO A LAS FUENTES QUE PODÍAN FIJAR UNA JORNADA INFERIOR A LA LEGAL A LOS CONVENIOS ELLO MAS ALLA QUE LA DOCTRINA YA LO HABÍA INCLUIDO CONFORME ART 7 Y 8 DE LA 14250

POSIBILIDAD DE CALCULAR LA JORNADA LABORAL EN BASE A PROMEDIO SEMANAL

\* , cambió “disposiciones nacionales reglamentarias en la materia” por “disposiciones legales vigentes  
\* Y al mencionar las fuentes que pueden pactar una jornada menor a la legal, incorpora a las ya existentes –como eran los contratos individuales y los convenios colectivos de trabajo– , a “...otros acuerdos colectivos celebrados con la representación sindical en la empresa...”

SIEMPRE DENTRO DEL LIMITE LEGAL QUE PERMITAN ADAPTAR LOS TIEMPOS DE TRABAJO A LAS NECESIDADES PRODUCTIVAS – RESPETANDO LOS DESCANSOS LEGALES Y FAVORECIENDO LA CONCILIACIÓN ENTRE EMPLEO Y VIDA PERSONAL

[... [2]

**Comentado [AB9]:** Convenios 1 y 30 de la OIT la posibilidad de organizar el tiempo de trabajo de modo flexible resulta muy limitada.

PERO

Exige la concertación de un convenio colectivo para que ello pueda llevarse a cabo

30 Convenio 30 prevé que la reglamentación deberá adoptarse tras consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas. Reitero, siempre en situaciones excepcionales<sup>15</sup>

lamentar tomar nota de que en la mayoría de los países que han presentado memorias, la distribución desigual de las horas de trabajo a lo largo de un período superior a una semana se permite sin ninguna restricción a las circunstancias”.

Deberían tenerse en consideración estas pautas a efectos de reglamentar esta disposición legal y poner un límite máximo en el tiempo para efectuar el promedio.

que son las partes colectivas –en el caso, los acuerdos con la representación sindical de la empresa– las únicas facultadas a pactar este tipo de jornadas?

los recaudos para permitir este tipo de distribución del tiempo de trabajo son:

- 1) que sea regulada por las partes colectivas<sup>14</sup>;
- 2) que el promedio de las horas trabajadas durante un período predeterminado resulte igual o inferior a los topes legales (8 horas diarias y 48 horas semanales);
- 3) que se respeten los descansos mínimos obligatorios, y
- 4) que la jornada se adecúe a las características de la actividad.

Podrá establecer métodos de cálculo de la jornada máxima 48 hs

12 / 35

#### **Art. 199. –Límite máximo: Excepciones.**

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

## CONCLUSIÓN

- 1) Ley de Jornada de Trabajo necesitaba ser revisada, en función de que sin duda el mundo cambió desde aquel 1929 en que se dictó esta disposición legal.
- 2) En materia de tiempo de trabajo, las nuevas formas de producción y los cambios sociales requieren revisar la ley de jornada y adaptarla a dichas modificaciones, modernizarla, facilitar la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral de las personas Y ayudar a las empresas a distribuir más adecuadamente las horas trabajadas de sus empleados, según las necesidades de la actividad que desarrollan.

sería acorde a lo dispuesto en el Convenio 47 de la OIT, ( NO RATIFICADO ) 1935 Y NO RATIFICADO

3) resulta razonable la incorporación de figuras como el “banco de horas” o las “jornadas promedio”, así como la “semana comprimida” o la posibilidad de flexibilizar los horarios de ingreso y egreso para adaptarlo a cada realidad personal de quienes trabajan.

Ahora bien, a su vez estas nuevas formas de ordenación del tiempo de trabajo requieren una regulación clara, que imponga pautas concretas y precisas.

- CONVENIOS DE ACTIVIDAD
- CONVENIOS DE EMPRESA
- ROL – DE LA SECRETARIA DE TRABAJO.

MUCHOS AUTORES RECONOCEN QUE HACE TIEMPO ESTAN RECONOCIDOS POR CCT

LAS EMPRESAS A TRAV

ES DE ACUERDOS INDIVIDUALES O COLECTIVOS DE TRABAJO PUEDEN ORGANIZAR LA JORNADA EN FUNCION DE SUS NECESIDADES PRODUCTIVAS PERMITIENDO AL PERSONAL ACUMULAR LAS HORAS TRABAJADAS DURANTE UN PERÍODO PARA COMPENSARLAS CON DESCANSOS POSTERIORES

Como sostiene Litterio, en los hechos, este mecanismo permite compensar horas extraordinarias con descansos, con fundamento en los picos de demanda empresarial, reemplazando el pago económico por el descanso compensatorio, invisibilizando así las horas extras<sup>10</sup>. Al respecto, la OIT ha sostenido que los sistemas de cuentas de ahorro del tiempo del trabajador hacen posible que los trabajadores acumulen hasta un máximo “créditos” o “débitos” de horas trabajadas<sup>11</sup>.

OIT COMISION DE EXPERTOS EN APLICACIÓN DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE OIT

2011

LOS SISTEMAS DE CUENTAS DE AHORRO DE TIEMPO TRABAJADOS HACEN POSIBLE QUE LOS TRABAJADORES ACUMULEN HASTA UN LIMITE MÁXIMO DE CRÉDITOS O DÉBITOS DE HORAS TRABAJADAS Y LOS PERÍODOS RESPECTO DE LOS CUALES SE CALCULAN LOS CRÉDITOS O DÉBITOS SON MUCHO MAS LARGOS QUE EN EL CASO DEL TIEMPO FLEXIBLE YA QUE VAN DESDE VARIOS MESES A UN AÑO O INCLUSIVE MAS

2018

EL SISTEMA CONSISTYE EN QWUECADA TRABAJADOR LLEVE UN REGISTRO DE LAS HORAS TRABAJADAS EN UNA CUENTA DE AHORRO PERSONAL, LOS BANCOS DE HORAS PERMITEN QUE LOS TRABAJADORES ACUMULEN SALDOS POSTIVIS O NEGATIVOS DE HORAS TRABAJADAS CON CIERTOS LIMITES QUE LUEGO PUEDEN GASTAR NORMALMENTE CON ARREGLOS DE TERMINADOS CRITERIOS

YA HABÍA SIDO MODIFICADO POR LA LEEY 24013 QUE HABIA INCLUIDO A LAS FUENTES QUE PODÍAN FIJAR UNA JORNADA INFERIOR A LA LEGAL A LOS CONVENIOS

ELLO MAS ALLA QUE LA DOCTRINA YA LO HABÍA INCLUIDO CONFORME ART 7 Y 8 DE LA 14250

POSIBILIDAD DE CALCULAR LA JORNADA LABORAL EN BASE A PROMEDIO SEMANAL

\* , cambió “disposiciones nacionales reglamentarias en la materia” por “disposiciones legales vigentes

\* Y al mencionar las fuentes que pueden pactar una jornada menor a la legal, incorpora a las ya existentes –como eran los contratos individuales y los convenios colectivos de trabajo–, a “...otros acuerdos colectivos celebrados con la representación sindical en la empresa...”

SIEMPRE DENTRO DEL LIMITE LEGAL QUE PERMITAN ADAPTAR LOS TIEMPOS DE TRABAJO A LAS NECESIDADES PRODUCTIVAS – RESPETANDO LOS DESCANSOS LEGALES Y FAVORECIENDO LA CONCILIACIÓN ENTRE EMPLEO Y VIDA PERSONAL

\* El texto anterior decía que los convenios colectivos podían establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad. La norma actual dispone que los acuerdos colectivos celebrados con la representación sindical en la empresa “...podrán establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad, siempre y cuando se respeten los descansos mínimos entre jornada y jornada de doce (12) horas y de descanso semanal de treinta y cinco (35) horas...”