



**TRABAJO FINAL DE GRADO – NOTA A FALLO**  
**“El límite entre la jornada de trabajo y las horas extras”**

**ALUMNO: LUIS GABRIEL DOMINGUEZ**

**DNI N°25.870.791**

**LEGAJO: VABG44058**

**DOCENTE A CARGO: GONZALO PEREDA**

**CARRERA: ABOGACIA**

**FECHA DE ENTREGA 26/06/2022**

**MODULO 4 TRABAJO PRACTICO ENTREGA N°4**

**Selección del tema:** Derechos fundamentales en el mundo del trabajo

**Selección del fallo:** Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Minas y Laboral N° 2 de la primera circunscripción judicial de la provincia de San Luis (7/09/2017) “Magallanes Hipólito Jorge Javier c/ Naldo Lombardi S.A s/ cobro de pesos - laboral” (exp 279672/15)

**Sumario :** I. Introducción. - II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal. - III. Análisis de la ratio decidendi de la sentencia. - IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. – V. La postura del autor. – VI-Conclusión. - VII. Referencias bibliográficas

## **I. Introducción**

La presente nota se origina a partir de la resolución judicial dictada por la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Minas y Laboral N.º 2 de la Primera Circunscripción Judicial de la provincia de San Luis, que en el marco de la causa caratulada “Magallanes Hipólito Jorge Javier c/ Naldo Lombardi S.A s/ Cobro de pesos-laboral”, de fecha 7 de Septiembre de 2017 revocó la sentencia dictada en primera instancia por el Juzgado Laboral N° 2, debido a que discrepa de la aplicación que el *a quo* realizó del art. 201 de la Ley de Contrato de Trabajo, el cual establece que la jornada normal se extiende hasta el sábado a las 13hs, siendo las horas posteriores y hasta la 00.00hs del domingo horas extras.

Es menester dejar en claro ciertas cuestiones conceptuales relevantes para el presente trabajo. Así, es importante remarcar que se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador pone a disposición de la patronal su fuerza de trabajo en su beneficio y no en beneficio propio (art. 197 LCT); y que la duración de la misma, según lo prescripto por el art. 1 de la Ley N° 11.544, es 8 horas diarias o 48 horas semanales. En casos en que se exceda el tope máximo legal permitido, la patronal deberá abonar al trabajador las horas suplementarias con un aumento del 50% en días

comunes y del 100% en días sábados después de las 13 horas y domingos (art. 201 LCT).

Frente al análisis del fallo, se observa un problema axiológico, que surge a partir de una confrontación entre dos leyes nacionales, por lo que al entrar en conflicto éstas, el magistrado debe dar solución al caso, ponderando una sobre la otra (Alchourron y Bulygin, 2012). En otras palabras, se produce un choque de dos leyes nacionales y es el juez quien debe decidir dar una solución a dicho debate determinando cuál de éstas debe primar por sobre la otra.

Así, por una parte, el actor pretende la aplicación del art. 201 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744) a los fines de obtener el pago de horas extras al 100% por el trabajo de los días sábados por la tarde; mientras que, por otra, el demandado considera que no corresponde abonar dicho pago superior al de horas habituales conforme al art. 1 de la Ley N° 11.544 de la jornada legal de trabajo, la cual determinan la cantidad de horas que puede laborar el trabajador y que serán abonadas y consideradas normales y habituales, mientras que no exceda las 48 horas semanales.

A continuación, se relatará la historial procesal y se describirá la decisión del tribunal; seguidamente se expondrán los argumentos tenidos en cuenta por el tribunal para resolver el conflicto planteado, pasando a brindar a posteriori una reseña de antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales en torno a la temática bajo estudio, para finalizar con una opinión personal del autor acompañada por una conclusión final del trabajo.

## **II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal:**

El caso analizado se origina en el Juzgado del Trabajo de la provincia de San Luis, donde la parte actora inicia una acción contra Naldo Lombardi S.A., solicitando el cobro de las horas extras normales y habituales, durante su licencia por enfermedad, y que se le abone como horas extras al 100% las horas trabajadas de los sábados a la tarde. Frente a ello, el demandado sostuvo la inverosimilitud de los hechos que se le atribuyen.

El juez de primera instancia hizo lugar a la acción de la actora, condenando a la demandada a abonar al actor los rubros de horas extra al 100% desde noviembre 2012 a noviembre 2014 (4hs por sábado).

En disconformidad, el demandado interpone un recurso de apelación por considerar a la misma agravante e inverosímil en sus hechos debido a dos aspectos, el primero respecto a si el actor debió percibir las horas extras normales y habituales durante su licencia por enfermedad y segundo en torno al horario de los sábados a la tarde, si éstos como reclama el actor son horas extras al 100%.

Sostuvo que, respecto al primer punto, no fueron controvertidos los hechos y que el juez, al ordenar el pago de los salarios de dicho período, confunde la licencia por enfermedad inculpable con la licencia por accidente *in itinere*, ya que en este último caso se abonan los primeros 10 días por el empleador y a partir del día 11 por la ART contratada. Y en cuanto al segundo agravio, sostuvo que no son horas extras las trabajadas el día sábado por la tarde, sino que forman parte de las 48 horas de trabajo semanales, que prescribe el art. 1 de la Ley N° 11.544.

Finalmente, la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Minas y Laboral N.º 2 de la Primera Circunscripción Judicial de la provincia de San Luis, admitió por voto unánime el recurso presentado por el demandado, revocó la sentencia de grado e hizo lugar al recurso de apelación, rechazando el rubro de las horas extras al 100%.

### **III. Análisis de la ratio decidendi de la sentencia**

El Tribunal decidió por unanimidad de votos.

Respecto al primer agravio del recurrente, el Tribunal manifiesta que, por el principio de normalidad próxima, el actor debió percibir las horas extras normales y habituales durante su licencia por enfermedad, como si estuviera en actividad.

Respecto a quién debe responder por dicha carga legal y los plazos para abonarla, determina la aplicación de la Ley N° 24.557 de Riesgos de Trabajo que estipula que cuando acontece una contingencia (como en el caso el accidente *in itinere* del trabajador) la patronal debe abonar la remuneración habitual los primeros diez días posteriores al hecho acaecido, y desde el día once, dicha obligación le corresponde a la ART hasta que el trabajador regrese (art. 13, LRT).

En cuanto al segundo agravio, sostuvo que, si bien las normativas sobre jornada y descanso se hallan íntimamente vinculadas, cada una conserva su ámbito de aplicación. En consecuencia, el trabajo en días sábados y domingos, sean actividades

exceptuadas o no, debe respetar los límites de la jornada establecida y, por ende, el trabajo será o no extraordinario en base a la aplicación de reglas comunes en su materia.

Además, se respalda en diversos casos jurisprudenciales para señalar que el trabajo llevado a cabo en momento de descanso semanal no es de carácter extraordinario y sólo produce el derecho al descanso compensatorio, pero no a un aumento de salario, salvo que el empleador esté empleando una conducta arbitraria. En coincidencia resalta que la remuneración sería igual a la habitual, y que si hubiera una circunstancia que justificara el trabajo en tales días, el trabajador estaría desarrollando el cumplimiento normal del contrato siendo improcedente un recargo salarial.

Complementariamente añade que las horas suplementarias son las que exceden la jornada legal prescripta por ley y posee un límite de cantidad de horas semanales, por lo que, si se goza de un descanso compensatorio, no hay trabajo suplementario, puesto que sólo se cambian los días de descanso, pero no se excede el tope de jornada laboral, la cual corresponde un máximo de 48 horas semanales.

Alude también al trabajo autorizado en sábados y domingos, al indicar que si existen excepciones legales a que se labore en dichos días, el mismo no se convierte en extraordinario si no excede el tope horario, señalando que el trabajo llevado adelante el sábado por la tarde por el trabajador no es susceptible de ser abonado con recargo si no se acredita que se superaron las 48 horas semanales.

Y finalmente concluye con lineamientos del Máximo Tribunal, al determinar que las tareas llevadas a cabo por el trabajador después de las 13 horas del sábado hasta las 24 horas del domingo no pueden considerarse extraordinarias por el sólo hecho de desplegar actividades dichos días destinados normalmente a descanso.

#### **IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.**

La problemática de la jornada de trabajo se remonta a fines del siglo XIX principios de siglo XX, donde las jornadas de trabajo eran absolutamente extensas para el bienestar del trabajador. En el convenio N° 1 de la Organización Internacional del Trabajo se trata como prioridad la jornada de trabajo, quedando estipulada la limitación de ésta en ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales (Grisolia, 2016). Ahora bien, respecto a la relación de trabajo a través de la cual se desplegará dicha jornada, la Ley de Contrato de Trabajo en su artículo 22 dispone que la misma se configura desde el momento que una persona preste sus servicios o fuerza de trabajo en beneficio de la otra

a los fines de percibir una remuneración a cambio, lo que se termina pactando a través de un contrato laboral.

Se llama contrato laboral al convenio que firmado entre las partes (trabajador y empleador) establecen las condiciones en las que se llevará adelante la actividad laboral, derechos, deberes entre ambas, las remuneraciones, tareas a desarrollar, las jornadas legales de trabajo, entre otros. De esta forma, será la regulación laboral, esto es, la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 la que reglamenta dichos contratos y a la que se deberá acudir en caso de alguna transgresión a las disposiciones convenidas (Grisolia, 2016).

A ello, hay que sumar que el artículo 197 de la LCT describe a la jornada de trabajo como “todo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio...”. Dicha jornada se encuentra regulada por la Ley N° 11.544 y su decreto 16.115/1933. Al respecto, la primera parte del artículo 1° expresa 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”.

Asimismo, resulta importante destacar el concepto de horas extraordinarias, las que configuran 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 (Grisolia, 2016). Frente a ello, el artículo 201 de la LCT reza que “el empleador deberá abonar al trabajador que preste servicios en horas suplementarias...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”. Cabe aclarar que las horas trabajadas los días sábados después de las 13 horas no son extraordinarias, generando únicamente el derecho a gozar del franco compensatorio, a excepción de que se hubiere excedido el tope diario de 8 horas o semanal de 48 horas.

Siguiendo el orden de estas ideas, y a los fines de lograr una mayor comprensión, se trae a colación la figura del descanso semanal, el cual es aquel tiempo libre que tiene el trabajador a los fines de recuperarse del esfuerzo físico o psíquico que le implica semanalmente su desempeño laboral, tal como lo prescribe el artículo 204 de la LCT. Este último determina la prohibición de ocupar al trabajador desde las 13 horas del día sábado hasta las 24 horas del día domingo, siempre que no medien las

excepciones previstas en normativas o reglamentaciones (Ramos, 2008), siempre que se le brinde la posibilidad de gozar de un descanso compensatorio.

De lo expuesto se puede decir que, si bien las regulaciones acerca de la jornada laboral y el descanso se hallan vinculados, cada uno mantiene su ámbito de actuación. Por lo tanto, la actividad laboral en los días sábados y domingos deben efectuarse dentro de las restricciones impuestas por la jornada laboral, y el trabajo se configurará como extraordinario o no en base al empleo de regulaciones comunes a la materia (Fernández Madrid, 2007). A ello, cabe agregar citando a Vázquez Vialard, que las horas suplementarias son aquellas que sobrepasan la jornada prevista por ley y respeta un tope semanal, al tener derecho a un descanso compensatorio no se configura un trabajo complementario debido a que sólo se intercambian los días, pero se sigue realizando la misma cantidad de horas sin excedente (1996), tal como sienta la jurisprudencia de la Suprema Corte de Buenos Aires en el fallo “López, Avellino José c/ Viganio Márquez, López Sasone y otros” con fecha 8 de julio de 1986. Sin embargo, si se otorga un descanso compensatorio, pero se extralimitan las horas de trabajo del empleado, se conformarán las mismas en horas extras.

Como complemento, cabe añadir diversos casos jurisprudenciales a los fines de comprender el alcance de la normativa que se halla bajo análisis. Al respecto, resoluciones judiciales sostienen que la actividad laboral que lleva adelante un trabajador durante el descanso semanal no resulta extraordinaria y produce derecho al descanso compensatorio, no así una remuneración mayor (Cámara Nacional del Trabajo, Sala I, 10/05/1991).

Por otra parte, en los autos “Bonica, Juan y otras c/ Empresa Flota Fluvial del Estado Argentino” de la sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo con fecha 30 de junio de 1967 determinó que se deberá abonar como horas suplementarias los sábados, posterior a las 13 horas, cuando el trabajador deba cumplir dicha jornada superando las horas legales permitidas, no así si llevara a cabo sus tareas laborales dentro de la jornada legal en día inhábil, o prohibido, como es el caso resuelto en mismos argumentos por la Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en el fallo “Lombardo c/ Cacciola, S.R.L.” con fecha 13 de marzo de 1968.

En igual sentido se ha expresado la Suprema Corte de Buenos Aires en los autos “Barrientos, Antonio y otros c/La Plata Cereal SA” con fecha 5 de abril de 1994 que se

considerarán horas extras con derecho a abonarse de forma suplementaria tal cual lo prescribe el artículo 201 de la LCT las actividades laborales desplegadas fuera de la jornada laboral legal.

En un fallo más actual, se sigue sosteniendo la misma línea de argumentaciones y dictamen que los anteriores de cortes más añejos, tal es el caso de la resolución dictada por la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de Salta, con fecha 24 de octubre de 2017, en los autos “Hilal, Edith Isabel c/ Cruz, Noemí Graciela y/o Psicosis Jeans y/u otros s/ ordinario” donde la misma aludió al artículo 1 de la Ley N° 11.544 para resaltar que el trabajo no puede exceder de 8 horas diarias o 48 semanales. De ahí que el juez acentuó la comprensión de horas extras como aquellas trabajadas en exceso de la jornada laboral legal permitida, por lo que cualquier labor efectuada extra jornada de trabajo, aún en acuerdo entre partes, y que no exceda dicho límite, se deberá abonar sin el recargo del artículo 201 de la LCT. Por lo tanto, rechaza el recurso de apelación que solicitaba el reclamo de horas extras.

#### **V. La postura del autor**

Para empezar, adhiero a la postura tomada por el tribunal en forma unánime en la sentencia al decidir revocar y rechazar el pago de las horas extras del 100% al actor.

Respecto al pago de los días sábados después de las 13hs, si debían o no pagarse las horas como extras al 100%, se acierta en la interpretación y aplicación de las normas del régimen de contrato de trabajo Ley N°20.744, Ley N°11.544 de jornada de trabajo y su decreto N°16115 puesto que las horas laboradas por el trabajador se desarrollan durante la jornada de cumplimiento normal de su trabajo, debido a que más allá de que el actor haya desplegado actividades laborales en horario posterior al sábado 13 horas, éstas conformaban parte de las horas permitidas de trabajo ya que no se excedió la cantidad de horas legalmente previstas para la jornada laboral del trabajador, esto es, 8 horas diarias o 48 horas semanales. Por lo tanto, de no extralimitarse a dichas disposiciones, no corresponden abonarse como pago suplementario las horas trabajadas durante la tarde del sábado.

Coincidentemente los antecedentes referidos permiten observar que las decisiones jurisprudenciales desde años concuerdan con el derecho laboral y su correcta lectura de las disposiciones que de esta normativa surgen. En efecto, al determinar en todas las resoluciones que de no cumplimentarse la cantidad de horas

límites permitidas durante la semana y antes de las 13 horas del día sábado, se pueden desarrollar tareas laborales durante los días inhábiles, de descanso, sábados por la tarde e inclusive hasta domingos a las 24 horas, por comprenderse las mismas dentro de la jornada normal del trabajador no correspondiéndose el pago de horas extras suplementaria, sino normal y habitual.

De esta manera, dichos precedentes ofrecen garantía a la aplicación de la normativa, al no permitir que las partes de un contrato laboral generen situaciones que puedan desvirtuar dicha ley, equiparando a los mismos y cuidando el cumplimiento de los derechos y deberes de las partes.

## **VI. Conclusión**

El fallo “Magallanes Hipólito Jorge Javier c/ Naldo Lombardi S.A s/ cobro de pesos - laboral” se presentó un problema axiológico, por el debate entre 2 leyes nacionales, por lo que el juez debió decidir y dar una solución a dicho conflicto, determinando cuál de éstas debe primar por sobre la otra.

De esta forma, rechaza el pedido del actor de la aplicación del art. 201 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744) a los fines de obtener el pago de horas extras al 100% por el trabajo de los días sábados por la tarde, y consideró ratificar al demandado, al determinar que no correspondía abonar dicho pago superior al de horas habituales conforme al art. 1 de la Ley N° 11.544 de la jornada legal de trabajo, la cual establece la cantidad de horas que puede laborar el trabajador y que serán abonadas y consideradas normales y habituales, mientras que no exceda las 48 horas semanales.

Esto así, ya que para que dichas horas se configuren como horas extras, debió haberse excedido el límite de horas de trabajo permitidas en una labor normal, siendo la misma de un máximo de 48 horas, las cuales no fueron excedidas, sino, las horas desplegadas por el trabajador se efectuaron dentro de la jornada normal y habitual laboral. En efecto, se debe considerar lo pautado en la Ley N° 11.544 de la jornada legal de trabajo por sobre la aplicación del artículo 201 de la LCT.

## VII. Referencias bibliográficas

### Doctrina:

Alchourron, C. E y Bulygin, E. (2012). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires, AR: Astrea

Fernández Madrid, J. C. (2007) *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*. t. II. Buenos Aires: La Ley.

Grisolía, J. A. (2016) *Manual de Derecho Laboral*. 7ª Ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Abeledo Perrot.

Ramos, S. J. (2008) Notas sobre feriados, días no laborables y fines de semana. Características y forma de computar el salario. En *SAIJ*. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/santiago-jose-ramos-notas-sobre-feriados-dias-laborables-fines-semana-caracteristicas-forma-computar-salario-dacf080070-2008-08/123456789-0abc-defg0700-80fcanirtcod?q=tema%3Adescanso%3Fsemanal&o=1&f=Total%7CFecha%7CEstado%20de%20Vigencia%5B5%2C1%5D%7CTema/Derecho%20laboral%5B3%2C1%5D%7COrganismo%5B5%2C1%5D%7CAutor%5B5%2C1%5D%7CJurisdicci%F3n%5B5%2C1%5D%7CTribunal%5B5%2C1%5D%7CPublicaci%F3n%5B5%2C1%5D%7CColecci%F3n%20tem%E1tica%5B5%2C1%5D%7CTipo%20de%20Documento/Doctrina&t=2>

Vázquez Vialard, A. (1996) *Tratado de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Astrea

### Legislación:

Ley N° 24.430. Constitución de la Nación Argentina. Buenos Aires. Recuperado de: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

Ley N° 20.744. (1976). Ley De Contrato De Trabajo. Buenos Aires. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infoleginternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>.

Ley N° 11544. Jornada de Trabajo. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/63368/texact.htm>

Ley 11.544 (1929) sobre Jornada de Trabajo, y su DR 16.115/33

**Jurisprudencia:**

Suprema Corte de Buenos Aires, (8/7/86), “López, Avellino José c/ Viganio Márquez, López Sasone y otros”

Cámara Nacional del Trabajo, Sala I, (10/05/1991)” Rizzi, Rubén.”

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, (30-6-67) “Bonica, Juan y otras c. Empresa Flota Fluvial del Estado Argentino”.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala II, (13-3-68) “Lombardo c. Cacciola, S.R.L.”

Suprema Corte de Buenos Aires,(5/4/94), “Barrientos, Antonio y otros c/La Plata Cereal SA”.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de Salta, sala I, (24-10-2017) “Hilal, Edith Isabel c/ Cruz, Noemí Graciela y/o Psicosis Jeans y/u otros s/ ordinario” En: <http://www.saij.gob.ar/camara-apelaciones-trabajo-local-salta-hilal-edith-isabel-cruz-noemi-graciela-psicosis-jeans-otros-ordinario-fa17179014-2017-10-24/123456789-410-9717-1ots-eupmocsollaf?>