

SEMINARIO FINAL DE ABOGACÍA



INTERPRETACIÓN DEL LÍMITE A LA JORNADA LABORAL E INDEMNIZACIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

AUTORA / **Irala Benítez Liz Beatriz**

D.N.I / **95.494.878**

Legajo / **VABG89489**

Año / **2023**

Carrera / **Abogacía**

Tutor / **Bustos Carlos Isidro**

Línea temática / **Nota a Fallo**

Temática / **Derechos fundamentales en el mundo del trabajo**

Módulo / **4** Entrega / **1**

Fecha de entrega / **02/07/2023**

Causa: **7728/2015/1/RH1.**

Tribunal / **Corte Suprema de Justicia de la Nación.**

Fecha / **01 de noviembre de 2022**

Autos / **Cardone Lorena de los Ángeles c/ BE Enterprises SA s/ despido.**

SUMARIO: **I.** *Introducción* – **II.** *Cuestiones procesales: a) Premisa fáctica – b) Historia procesal – c) Decisión del tribunal* – **III.** *Análisis de la ratio decidendi de la sentencia* – **IV.** *Descripción del análisis conceptual: antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales* – **V.** *Postura del/la autor/a* – **VI.** *Conclusión* – **VII.** *Listado de referencias bibliográficas*

I.- INTRODUCCIÓN

En el caso bajo análisis se plantea el cuestionamiento de los límites a la jornada laboral impuestos por la legislación laboral, fuera de los cuales el trabajador debe recibir una remuneración como horas extraordinarias. Encontramos diversos límites, entre ellos uno semanal y otro diario, con la particularidad de este último para los casos en que los trabajadores posean distribución desigual de las horas laborales.

El problema se presenta cuando el límite semanal no se encuentra excedido, por lo cual podríamos suponer que no corresponden abonar horas extras. Empero, al desmembrar las horas cumplidas día a día, nos encontramos con la jornada cumplida los días sábados, que implicaba 12 horas de trabajo. Entonces, podemos afirmar que, en dicho caso, la limitación a la jornada diaria se encuentra en exceso.

Planteado ello, la cuestión refiere a dilucidar si corresponde o no el cómputo de horas extraordinarias por todo el período de tiempo en que la trabajadora cumplió una jornada extendida los días sábado. O bien, si al no extralimitarse del límite semanal de 48 horas, se entienden dentro de las horas normales y deben ser abonadas de manera simple.

La parte demandada esgrime sus argumentos, citando jurisprudencia anterior emitida por la propia Corte Suprema. Por el otro lado la actora insiste con su reclamo de horas extras, situación que es apoyada por la postura del Procurador Fiscal, con argumentos a su favor, y echando por tierra las esgrimidas por la empleadora.

II.- CUESTIONES PROCESALES

Pasaremos al desarrollo del fallo bajo estudio en particular, a fin de desentrañar sus particularidades y comprender el resultado arribado:

II. - a) PREMISA FÁCTICA

El caso tiene su origen en una relación laboral habida entre la actora Sra. Cardone Lorena de los Ángeles, empleada de la firma, y el demandado, su empleador Be Enterprises S.A. La Sra. Cardone ha sido despedida, por lo que viene a reclamar su indemnización correspondiente. Así las cosas, representada por el letrado Francisco Cellis, promovió la reclamación judicial respecto de la indemnización por despido, y dentro de ella, el concepto de horas laboradas de manera extraordinarias.

La actora señala que cumplía una jornada laboral con distribución desigual de horas, laborando 7 horas diarias de lunes a viernes, y de 12 horas corridas los días sábados. Extremos que se encuentran debidamente acreditados en primera instancia. Así, su reclamo respecto a las horas extras refiere a las 3 horas de los días sábados que exceden el límite de 9 horas establecido por el decreto reglamentario Nro.16115/1933 de la Ley Nro. 11.544, cumplidas durante el tiempo que duró la relación laboral. Por su parte la empresa demandada señala que no corresponde abonar horas extraordinarias, ya que la Sra. Cardone no excedía el límite semanal de 48 horas, establecido por el artículo 1 de la Ley Nro. 11.544.

II.- b) HISTORIA PROCESAL

La contienda judicial alcanza la instancia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, previo un recorrido procesal que detallamos a continuación. En primer lugar, el reclamo judicial de la Sra. Cardone se tramitó ante el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo Nro. 78. En esta instancia se hizo lugar en parte al reclamo de la actora, en lo que respecta a la indemnización por despido y multas, aunque se rechazó su reclamo de horas extras.

Frente a la resolución de dicho tribunal la actora interpuso recurso, llegando los autos a instancia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala IX. La Cámara modificó la sentencia de primera instancia, elevando el monto indemnizatorio y las multas derivadas por el despido. Empero, respecto de las horas extras reclamadas, confirmó el rechazo del planteo de la trabajadora. Su argumento se basó en que las horas laboradas

por la Sra. Cardone no superan el límite semanal de 48 horas, establecido por la norma. Fundó su decisión en un precedente de la misma Cámara, el fallo plenario “D’aloi”¹

Contra esta decisión la actora interpuso recurso extraordinario federal, el cual fue denegado, abriendo el camino de la queja, que fue presentada con fecha 03 de agosto de 2020, con fundamento en la arbitrariedad de la sentencia emitida por la Cámara. De esta manera la causa alcanza la instancia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, quien dicta sentencia el día 01 de noviembre de 2022, con la firma de sus miembros Lorenzetti Ricardo Luis, Rosatti Horacio Daniel, Maqueda Juan Carlos y Rosenkrantz Carlos Fernando.

II.-c) DECISIÓN DEL TRIBUNAL

La Corte Suprema de Justicia de la Nación resolvió dejar sin efecto el fallo de la Cámara que fue recurrido por la actora, haciendo lugar a la queja, devolviendo los autos al Tribunal de origen e indicando se dicte una nueva sentencia, con arreglo a los pronunciamientos emitidos al respecto. Para ello refieren al dictamen del Procurador Fiscal Abramovich Cosarin Víctor Ernesto, a cuyos argumentos adhieren y remiten. La resolución del máximo tribunal fue tomada por unanimidad de los miembros.

Así las cosas, la Corte indicó que, pese a estar demostrada la jornada laboral de la actora de 47 horas semanales y ello no exceder el límite impuesto por la Ley Nro. 11.544, el mismo sí sobrepasa el límite diario de 9 horas, específicamente los días sábados, en donde la Sra. Cardone cumplía una jornada de 12 horas laborales. Es decir, la jornada laboral se encuentra limitada por la norma y su decreto reglamentario en un doble sentido: de manera semanal y de manera diaria. La Corte indicó que la sentencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo es arbitraria, toda vez que dispuso que la jornada laboral se encontraba dentro de los límites legales, al no exceder las 48 horas semanales. Más no tuvo en miras que se encuentra acreditado en autos, y no controvertido, que la actora cumplió una jornada laboral los días sábados, durante todo el tiempo que duró la relación laboral, de 12 horas, lo cual sobrepasa el límite impuesto por el decreto reglamentario Nro.16115/1933. La norma indica que, de existir una distribución desigual de horas en los días laborales, lo que sucede en el caso de marras, con especificidad en

¹ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sentencia Nro. 226, de fecha 25 de junio de 1981.

los días sábados, el exceso de tiempo trabajado por día no puede ser superior a una hora. Asimismo, la jornada de los días sábados debe culminar a las 13 horas.

III.- ANÁLISIS DE LA RATIO DECIDENDI DE LA SENTENCIA

La Corte Suprema hace propios los dichos del Procurador Fiscal vertidos en su dictamen. Para hacer lugar a la queja de la actora, el dicente refiere que, si bien el artículo 14 de la Ley Nro. 48 indica que el análisis de extremos fácticos queda por fuera de análisis de la Corte, dicho principio debe ser exceptuado cuando la sentencia en cuestión no ha ofrecido un tratamiento adecuado al pleito. Es decir, cuando se ha apartado de la solución legal prevista, en menoscabo de las garantías constitucionales de alguna de las partes, en el caso de la actora. Aquí se hace remisión al fallo “Corvalán José Darío c/ Intercórdoba SA”².

Luego, entrado al análisis de la cuestión en particular, refiere que la principal fuente de interpretación de la norma es su propia letra. Cuando ello no exige un esfuerzo para interpretarla, debe ser aplicada de manera directa. Se remite a los fallos “Piñero”³, “Arcuri”⁴ y “Martínez”⁵.

Continúa con un análisis de las normas aplicables al caso, en particular el artículo 196 de la Ley de Contratos de Trabajo, el cual remite a la Ley Nro. 11.544, la cual posee un decreto reglamentario Nro.16115/1933. De la interpretación de la letra de ellas, surge en primer lugar, una limitación a la jornada laboral para todo el territorio de la Nación, regida por la Ley Nro. 11.544, lo cual es indicado por la propia Ley de Contrato de Trabajo. Luego, el artículo 1 de la Ley Nro. 11.544 estipula una limitación semanal de la jornada de trabajo, de 48 horas, y una limitación diaria de 8 horas. Por su parte, el decreto reglamentario, en su artículo 1 inciso b que, indica la modalidad en caso de una distribución desigual de horas en la jornada laboral: confirma el límite de 48 horas semanales y que el exceso de tiempo diario no podrá ser superior a 1 hora del límite diario establecido. En otras palabras, pasada la novena hora, se deben computar como horas extraordinarias. Asimismo, la jornada de los días sábado debe culminar a las 13 horas.

² Corte Suprema de Justicia de la Nación, “Corvalán José Darío c/ Intercórdoba SA”, fallo Nro. 1826/2017.

³ Corte Suprema de Justicia de la Nación, “Piñero”, fallo Nro. 320:61.

⁴ Corte Suprema de Justicia de la Nación, “Arcuri”, fallo Nro. 323:1625.

⁵ Corte Suprema de Justicia de la Nación, “Martínez”, fallo Nro. 341:11443.

De todo ello se desprende indubitablemente que existen dos límites claros a la jornada laboral, los cuales son autónomos e independientes entre sí. Entonces, en el caso bajo estudio, si bien la jornada semanal no se encuentra extralimitada, ya que cumple 47 horas semanales en total, sí lo hace la jornada diaria los días sábados, cumpliendo jornadas de 12 horas. Por tal motivo, las horas que exceden de 9 horas diarias, deben ser abonadas como horas extras por el empleador. No observar estos límites legales podría generar graves perjuicios para la economía y la salud de los trabajadores.

Paralelamente, otro argumento para adoptar la decisión tomada reside en dar por tierra la referencia de la Cámara Nacional de Apelaciones respecto del fallo “D’aloi”. En dicha contienda se discutió la forma de pago de una jornada que no excedía el límite semanal ni diario laboral fijado por la ley, pero que estaba fuera de lo acordado por las partes. En el caso bajo análisis es claro, y se encuentra acreditado, que la actora cumplía una jornada por sobre los límites legales los días sábados. Así, los argumentos de la Cámara se consideran infundados. Además, el hecho de acreditar que la jornada semanal de 48 horas no se encuentra sobrepasada, no quita la necesidad de verificar el límite de la jornada diaria. La Cámara elimina de forma tácita el límite diario impuesto por la norma, emitiendo una sentencia arbitraria y sin fundamento suficiente alguno. La Corte considera inoportuna la citación del fallo “D’aloi” debido a la irrelevancia en autos, por la discrepancia de los asuntos dirimidos. Los argumentos traídos a colación nada tienen de aplicables en el caso de marras, ya que tratan de asuntos disímiles.

Sí se rescata del fallo citado por la Cámara el desentrañamiento de las intenciones del legislador al imponer límites a la jornada laboral. Mediante la Ley Nro. 11.544 se intenta proteger la integridad física y psíquica de los trabajadores, y el equilibrio entre la oferta y la demanda de puestos laborales. Entonces, el hecho de fijar un recargo en el pago de las horas laborales realizadas por sobre el límite impuesto, intenta desalentar o no fomentar la realización de las mismas, ya que el cumplimiento de las mismas puede impactar de manera perjudicial en la salud del trabajador y en su vida diaria. De esta manera, los límites impuestos a la jornada de trabajo constituyen el orden público laboral.

Amén de ello, el fallo al que refiere la Cámara cuenta con más de 40 años, lo cual requiere de una clara actualización jurisprudencial, ya que la interpretación de la norma

debe realizarse de acuerdo a la realidad del momento, ya que se podría arribar a soluciones inadecuadas.

Finalmente, la Corte Suprema tiene por descalificada la sentencia emitida por la Cámara en base a la doctrina de la arbitrariedad de la sentencia, entendiendo de esta forma vulneradas las garantías constitucionales de propiedad y defensa en juicio. Para ello indica como referentes los fallos “Portela”⁶ y “Payalap”⁷.

Como mencionamos, el fallo de la Corte es unánime, haciendo propios los argumentos vertidos por el Procurador Fiscal, admitiendo la queja, declarando procedente el recurso extraordinario, dejando sin efecto la sentencia de la Cámara y remitiendo las actuaciones al tribunal de origen para que dicte nueva resolución, con arreglo a las manifestaciones vertidas.

⁶ Corte Suprema de Justicia de la Nación, “Portela”, fallo Nro. 325:2817

⁷ Corte Suprema de Justicia de la Nación, “Payalap”, fallo Nro. 342:1426

IV.-ANÁLISIS CONCEPTUAL, ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES.

Nos adentraremos ahora en un análisis crítico de la decisión del Tribunal. En primer lugar, definimos la jornada laboral como “el espacio de tiempo durante el cual el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del patrón” (Vallejos, s.f., pág. 173) La misma necesariamente debe ser delimitada debido al desgaste intelectual y físico que le genera la trabajador, reconociendo causas biológicas y de organización de la empresa: el cansancio del empleado genera que su capacidad disminuya con el avance del tiempo, por lo que la necesidad de un descanso se hace precisa para asegurar la salud psicofísica (Maza, 2006) En la misma línea de pensamiento, Palomenque López & Álvarez de la Rosa señalan que las funciones de la limitación a la jornada de trabajo cumplen tres funciones: I) tutelar la salud del trabajador; II) conciliación entre la vida laboral y la vida privada; III) determinar el territorio temporal de trabajo (Palomenque López & Alvarez de la Rosa, s.f.).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se ha expedido sobre el asunto en más de 35 convenios emitidos entre los años 1919 y 2005, referidos a la jornada diaria, al trabajo nocturno, a la jornada semanal y a las licencias anuales.

Luego, la norma laboral argentina establece dos tipos de limitaciones a la jornada de trabajo, una de tipo diaria y otra de tipo semanal. La primera limitada en la cantidad de 8 horas y la segunda en 48 horas, específicamente en el artículo 1 la Ley Nro. 11.544. Primariamente, tanto la doctrina como la jurisprudencia, coincidían en que en tanto se respetara el límite semanal de 48 horas, las horas laboradas en exceso de la jornada diaria no constituían horas extraordinarias.⁸ Esta postura ha sido tomada por muchos tribunales en diversos fallos, como por ejemplo “Alonso Fernanda c/ Atento Argentina SA y otro”, en donde la trabajadora cumplía una jornada de 8 horas diarias de lunes a viernes, y tres sábados al mes por 6 horas, computando un total de 44.5 horas semanales, concluyendo el tribunal que no correspondía el pago de horas extraordinarias por la labor de los días sábados, ya que no se sobrepasaba el límite semanal.⁹

⁸ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. “D’aloi”, sentencia Nro. 226, de fecha 25 de junio de 1981.

⁹ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I. “Alonso Fernanda c/ Atento Argentina SA y otro s/ despido”, sentencia Nro. 86426, de fecha 28 de febrero de 2011.

Empero, con el correr del tiempo los diversos tribunales fueron corriéndose de esta postura, observando los lineamientos de la OIT respecto de las limitaciones a la jornada de trabajo. Por ejemplo, el fallo “Guzzo Luciano c/ Sign Publicidad SRL” en el cual la Cámara señala la necesidad de revisar el límite diario, más allá del cual se produce un exceso en la jornada, aunque no se sobrepase el límite semanal de 48 horas, determinando que el límite semanal no permite desentender el límite diario.¹⁰ De esta manera, de forma progresiva, la postura jurisprudencial y doctrinaria fue virando, desde una mirada posada básicamente en la limitación a la jornada semanal, a una interpretación en conjunción de ambas. El fallo bajo análisis en el presente trabajo viene a dejar clara esta nueva postura, dando por tierra la anterior.

Luego, sumamos a este debate lo determinado en el Decreto Reglamentario de la Ley Nro. 11.544, que en su artículo primero inciso b) establece la solución para los supuestos de distribución desigual de horas entre los días laborales. En estos casos, la norma indica que el exceso de tiempo previsto no podrá superar 1 hora diaria, por lo que se entiende la limitación de la jornada diaria en estos casos es de 9 horas diarias.

V.- POSTURA DE LA AUTORA

En definitiva, en el caso de marras, por las particularidades de la distribución desigual de horas, las limitaciones son dos, especialmente diferenciadas: 9 horas diarias y 48 horas semanales. El segundo límite no se encuentra sobrepasado, empero el primero sí, específicamente los días sábados, en donde la empleada cumplía una jornada de 12 horas. Entra aquí el concepto de horas extraordinarias, que son “aquellas trabajadas en exceso del tope legal, que suelen ser remuneradas con una sobretasa respecto del valor normal habitual” (Juara, s.f., pág. 24) En otras palabras, las horas laboradas fuera de los límites de jornada establecidos por la norma, deben ser abonadas como horas extraordinarias. Traspalando al caso de estudio, es claro que las horas que exceden de 9 horas los días sábados, es decir un total de 3 horas, deben ser abonadas como extraordinarias, debido a que sobrepasan el límite establecido por el Decreto Reglamentario, aunque no superen el límite semanal de 48 horas establecido por la Ley Nro. 11.544.

¹⁰ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II. “Guzzo Luciano c/ Sign Publicidad SRL s/ despido”. Sentencia Nro. 95596, de fecha 12 de marzo de 2008.

La postura de la autora en referencia al problema planteado coincide con la esgrimida por el Procurador Fiscal, argumentos los cuales son apropiados por la misma Corte Suprema. La existencia de dos límites claros por parte de la norma, uno independiente del otro, es sin lugar a dudas incuestionable. Al tomar este posicionamiento nuestro máximo tribunal pone fin a la discusión doctrinaria que pudiere presentarse al respecto, la cual no había hallado una respuesta tajante en los precedentes jurisprudenciales. El derecho de descanso que poseen todos los trabajadores, y su relevancia establecida en las normas laborales, debe ser debidamente protegido por la justicia. Este descanso se encuentra establecido tanto a nivel diario como a escala semanal, no excluyendo uno al otro. Resultaría a todas luces ilógico considerar que el solo cumplimiento de uno de ellos es suficiente para dejar de lado al otro, pudiendo entonces presentarse jornadas diarias sumamente extensas, pero que de no traspasar las 48 horas semanales serían consideradas normales.

Las características de autónomos e independientes mencionadas por el Procurador Fiscal en referencia a los límites de horas por día y por semana son relevantes. Ello nos lleva a un análisis por separado de cada uno de ellos, no permitiendo la argumentación de uno con el cumplimiento del otro. Caracteres que son ignorados por la Cámara al fallar, emitiendo una sentencia que no se amolda a derecho.

Consideramos oportuno dejar de lado el antecedente jurisprudencial citado por la Cámara al dictar sentencia: el fallo D´aloi, ya que en el mismo la jornada laboral traída a análisis no excedía del límite diario, como si lo hace la jornada de los días sábados soportada por la actora Cardone, siendo de 12 horas. Siendo de esta manera infundado el argumento, y no procedente para el fallo bajo análisis. Es relevante en este punto considerar que la mención de antecedentes jurisprudenciales debe ser debidamente analizada en cada caso en concreto, ya que la no coincidencia de los aspectos fácticos bajo análisis no permite una aplicación análoga de la norma. En otras palabras, no tiene sentido citar jurisprudencia solo por el hecho de que es reconocida o aún dictada por el mismo tribunal interviniente, si nada tiene que relacionarse con el caso en contienda. Si bien el criterio de los tribunales se ha ido modificando en referencia a la interpretación y aplicación de los límites de la jornada laboral, es claro en el caso “Cardone” la extralimitación de ambas jornadas.

Situaciones diferentes pueden presentarse en supuestos particulares, como jornadas nocturnas, trabajo insalubre, trabajos por equipos o jornadas mixtas, cuyo análisis dejamos para otra oportunidad. Asimismo, las contingencias que pueden presentarse en casos de convenios colectivos que permiten expresamente una jornada diaria de 12 horas, siempre que se cumpla el descanso de 12 horas entre jornadas, como por ejemplo los trabajadores de la seguridad privada. En este caso la Ley de Contrato de Trabajo en su artículo 199, permite una excepción a la jornada máxima, otorgada por el tipo de actividad o las circunstancias. Empero ellos serán supuestos que no corresponden al caso bajo análisis, y deberán ser atendidos en momento de ser traídos a la justicia.

Para finalizar, consideramos sumamente oportuno el fallo unánime de la Corte Suprema en el caso bajo análisis, protegiendo la salud psicofísica del trabajador, su espacio de vida privada y sus derechos laborales en general. El fallo emitido por la Cámara, atacado por el recurso de queja de la actora, se aparta de la solución normativa, eliminando sin argumento alguno el límite de la hora diaria, y solo prestando atención al límite semanal. No se tuvo en consideración las graves consecuencias que ello podría acarrear a la economía y salud de la trabajadora reclamante. Retomamos lo mencionado por Maza (2006) al determinar certeramente que el cansancio del empleado genera una disminución en sus capacidades laborales, siendo menester un límite para proteger su salud y asegurar al empleador una jornada eficaz. Asimismo, la OIT posee diversos documentos en los que se ha expedido al respecto, no quedando dudas sobre la necesidad de una limitación laboral a los fines de proteger los derechos de los trabajadores.

VI.- CONCLUSIÓN

A modo de síntesis partimos de un problema jurídico basado en la interpretación del artículo 196 de la Ley de Contrato de Trabajo, el cual remite a la Ley Nro. 11.544, la cual indica que la jornada laboral no podrá exceder de 8 horas diarias o 48 horas semanales. Asimismo, para los supuestos de distribución desigual de horas, el decreto reglamentario Nro. 16115/1933 indica que la jornada diaria será inferior a 8 horas, no pudiendo ser el exceso de tiempo de más de 1 hora. Encontramos entonces dos límites temporales a la jornada laboral: uno diario y otro semanal.

Cada límite es independiente del otro, por lo cual el cumplimiento de uno no excluye al debido cumplimiento del otro extremo. Las horas que sobrepasen uno u otro límite, o ambos en algún supuesto, serán percibidas por el trabajador como horas extraordinarias. Esta decisión legislativa desalienta al empleador al desarrollo de horas laborales más allá de las previstas para la jornada normal, protegiendo de manera directa al trabajador en su salud y vida privada. La relevancia de ello es manifiesta por sobre cualquier otro derecho que pudiera estar en juego, ya que refiere a la integridad del empleado.

Destacamos la decisión por unanimidad de la Corte Suprema de Justicia en el fallo de marras, echando por tierra a las discusiones que hasta el momento pudieran haberse generado en torno a los límites de la jornada laboral. El fallo “Cardone Lorena de los Ángeles c/ BE Enterprise S.A.” es un precedente de suma relevancia, que servirá de antecedente para los casos similares que lo sucedan, no dejando lugar a discusiones. La relevancia surge de la sentencia emitida por nuestro máximo tribunal y sin votos en disidencia. Compartimos en su totalidad los argumentos seguidos por este Tribunal y las conclusiones a las cuales se ha arribado.

BIBLIOGRAFÍA

- Juara, G. G. (s.f.). *Algunas cuestiones sobre el tiempo de trabajo* .
- Maza, M. Á. (2006). *Ley de contrato de trabajo comentada* . Buenos Aires: Ed. La Ley .
- Monza, A. (2009). La duración de la jornada en el caso Argentino. La calidad del empleo y el reparto del tiempo de trabajo . Universida de Huelga.
- Palomeque López, M. C., & Alvarez de la Rosa, M. (s.f.). *Derecho del Trabajo*. Ed. Ramón Areces .
- Severino, J. (11 de noviembre de 2022). *La Corte Suprema y la Jornada de Trabajo: "Cardone c/ Be Enterprise" (1/11/2022)*. Obtenido de Doctrina laboral : <https://www.doctrinalaboral.ar/la-corte-suprema-y-la-jornada-de-trabajo/>
- Vallejos, C. A. (s.f.). El camino hacia la limitación de la jornada: un largo peregrinaje del movimiento obrero.

ÍNDICE JURISPRUDENCIAL

- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. “D’aloi”, sentencia Nro. 226, de fecha 25 de junio de 1981.
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I. “Alonso Fernanda c/ Atento Argentina SA y otro s/ despido”, sentencia Nro. 86426, de fecha 28 de febrero de 2011.
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II. “Guzzo Luciano c/ Sign Publicidad SRL s/ despido”. Sentencia Nro. 95596, de fecha 12 de marzo de 2008.
- Corte Suprema de Justicia de la Nación. “Arcuri”, fallo Nro. 323:1625.
- Corte Suprema de Justicia de la Nación. “Corvalán José Darío c/ Intercórdoba SA”, sentencia Nro. 1826/2017.
- Corte Suprema de Justicia de la Nación. “Martínez”, fallo Nro. 341:11443
- Corte Suprema de Justicia de la Nación. “Payalap”, fallo Nro. 342:1426
- Corte Suprema de Justicia de la Nación. “Piñero”, fallo Nro. 320:61
- Corte Suprema de Justicia de la Nación. “Portela”, fallo Nro. 325:2817

LEGISLACIÓN

- Ley N°11.544 Jornada de trabajo (1929) recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/63368/texact.htm>
- Decreto reglamentario Nro.16115/1933 de la ley 11.544 sobre jornada legal del trabajo. (1933) Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-16115-1933-63369/texto>
- Ley N° 48 Jurisdicción y competencia de los Tribunales nacionales (1863) recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/115000-119999/116296/texact.htm>

