



SEMINARIO FINAL ABOGACIA

ALUMNA: BURNET MARÍA VALENTINA

- **Tema:** Derechos fundamentales en el mundo del trabajo
- **Fallo seleccionado:** “Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Cardone, Lorena de los Ángeles c/ Be Enterprises S.A. s/ despido”
- **Fecha del fallo:** 1 De Noviembre del 2022

1. INTRODUCCIÓN

En el contexto de este enfoque de análisis, vinculado a los derechos fundamentales en el entorno laboral, se realizará un estudio detallado de la sentencia emitida por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso "Recurso de hecho presentado por la demandante en la causa Cardone, Lorena de los Ángeles c/ Be Enterprises S.A. s/ despido", de fecha 1 de noviembre de 2022.

La sentencia analizada presenta un carácter innovador en el campo legal respecto a la interpretación de la Ley N° 11.544 y su decreto reglamentario 16.115/1993, junto con la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo, en un contexto donde la trabajadora, a través de una “distribución desigual de horas laborales” durante su jornada de trabajo, superó el límite diario de 9 horas los días sábados, aunque sin exceder las 48 horas semanales establecidas por dichas normativas. Asimismo, el fallo pone de manifiesto la relevancia de mantener la jornada laboral dentro de límites razonables, ya que esto permite al trabajador disfrutar de su tiempo libre, tener la posibilidad de obtener ingresos adicionales mediante horas extra y reducir el riesgo de sufrir enfermedades ocupacionales o accidentes laborales, entre otros aspectos (Rodríguez, 2019).

Asimismo, el fallo en cuestión establece un precedente importante al señalar que la jornada laboral tiene una doble limitación: una diaria de 8 horas (9 horas de acuerdo con la Ley N° 11.544) y otra semanal de 48 horas, siendo ambos límites independientes y autónomos entre sí. La Corte Suprema se vio en la necesidad de abordar el tema de la procedencia de las horas extraordinarias en situaciones en las que se excede el límite diario, pero sin sobrepasar las 48 horas semanales, lo cual es de gran relevancia para la interpretación en el ámbito del derecho laboral.

Del mismo modo, como menciona Micale (2013), nuestro sistema jurídico permite un máximo de 8 horas de trabajo al día o 48 horas a la semana. No obstante, según el decreto reglamentario 16.115/33 de la Ley 11.544, en su artículo 1 inciso b, se establece que la jornada de 8 horas puede extenderse hasta 9 horas diarias, siempre y cuando el total no exceda las 48 horas semanales.

Por otro lado, el presente caso plantea un desafío jurídico significativo. Según Zorrilla (2010), este problema se presenta al intentar identificar qué norma se debe aplicar, no por falta de conocimiento legal, sino por ciertas dificultades intrínsecas del propio sistema normativo.

Esta controversia se hizo evidente cuando la Corte Suprema de Justicia de la Nación tuvo que decidir sobre la viabilidad del recurso presentado por la demandante. Para ello, fue necesario analizar la aplicabilidad del artículo 1 de la Ley N° 11.544 en

comparación con el artículo 196 de la Ley de Contrato de Trabajo, con el fin de determinar si las horas que excedieron el límite de 9 horas diarias, pero que no superaron las 48 horas semanales, deben considerarse como horas extraordinarias o no.

2. RECONSTRUCCION DE LA PREMISA FÁCTICA, HISTORIA PROCESAL Y DECISION DEL TRIBUNAL

De la documentación examinada, se verificó que la actora, Cardone, tenía una relación laboral con la empresa demandada, Be Enterprises S.A. Dentro del marco de dicha relación, Cardone desempeñaba su jornada de trabajo de la siguiente manera: de lunes a viernes cumplía un horario de 7 horas diarias, mientras que los sábados realizaba una jornada de 12 horas.

Más tarde, tras su despido, Cardone interpuso una demanda contra Be Enterprises ante el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 78, en la cual reclamó una indemnización por despido, sanciones laborales y el pago de las horas extras que había trabajado. El juzgado resolvió a favor de la demandante de manera parcial, al rechazar la solicitud relacionada con las horas extraordinarias.

La sentencia de primera instancia fue apelada por la actora, dando intervención a la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo – Sala IX. Este tribunal aumentó el monto de los créditos laborales que la actora había solicitado. Sin embargo, ratificó la negativa del juzgado anterior respecto a las horas extraordinarias. Para justificar su postura, la Cámara argumentó que, aunque se había demostrado la distribución horaria de la trabajadora, no correspondía abonar las horas extraordinarias, ya que no se había superado el límite de 48 horas semanales establecido por la Ley N.º 11.544.

Ante esta resolución, la actora interpuso un recurso extraordinario federal, el cual fue contestado y luego rechazado, lo que motivó la presentación de una queja. La recurrente basó su argumento en la doctrina de la arbitrariedad, sosteniendo que el tribunal inferior no aplicó correctamente las normas vigentes según las pruebas aportadas en el caso. Además, destacó que, aunque la jornada semanal no superaba las 48 horas establecidas legalmente, los sábados excedía el límite diario de 9 horas estipulado por la Ley N° 11.544 y su decreto reglamentario. También señaló que durante toda la relación laboral, acumuló un total de 3 horas extraordinarias los sábados.

Finalmente, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, conformada por los jueces Rosatti, Maqueda, Rosenkrantz y Lorenzetti, emitió un fallo unánime respecto a la queja presentada. En primer término, la Corte resolvió aceptar la queja y considerar procedente el recurso extraordinario de la actora. En segundo lugar, revocó la sentencia de la Cámara de Apelaciones y dispuso que el expediente fuera devuelto para que se dictara una nueva sentencia en concordancia con las observaciones que se desarrollaran a continuación.

3. RATIO DECIDENDI

En primer lugar, la Corte Suprema de Justicia de la Nación consideró que los planteamientos de la actora cuestionaban el límite diario de la jornada laboral, un asunto que, en general, se relaciona con aspectos de derecho común y cuestiones fácticas que usualmente quedan fuera del alcance de esta instancia extraordinaria. No obstante, decidió hacer una excepción en este caso particular, ya que el tribunal inferior no había abordado la controversia de manera adecuada en relación con los argumentos presentados por las partes y, además, se había desviado de la solución legal aplicable a la situación en cuestión.

A continuación, la Corte señaló que el artículo 19 de la Ley de Contrato de Trabajo establece que la extensión de la jornada laboral debe ser uniforme en todo el territorio nacional y se regirá por la Ley N° 11.544. Por su parte, el artículo 1 de la Ley N° 11.544 dispone que la duración de la jornada laboral no debe superar las 8 horas diarias ni las 48 horas semanales. Asimismo, el inciso b del artículo 1 del decreto 16.115/1993 permite una distribución desigual de las 48 horas semanales a lo largo de los días laborables, siempre que la jornada de trabajo de uno o varios días sea inferior a 8 horas, pero establece que dicha distribución no puede exceder de 9 horas diarias, y que las labores de los sábados deben concluir a las 13:00 horas.

Con base en estas directrices, la Corte subrayó que la normativa aplicable establece claramente dos límites de jornada: uno diario y otro semanal, que son independientes y autónomos entre sí. Además, la reglamentación estipula que en casos de distribución desigual de horas, modalidad bajo la cual trabajaba la actora, el límite diario no debe superar las 9 horas y no está condicionado por el límite semanal.

En consecuencia, el Máximo Tribunal destacó que la instancia inferior, al apartarse de la solución prevista en la ley, cometió el error de anular implícitamente el límite diario de la jornada, sin considerar las serias repercusiones que ello podría tener tanto en la situación económica como en la salud de los trabajadores.

Por los motivos expuestos, la Corte Suprema de Justicia de la Nación resolvió que la sentencia impugnada no brindó una solución adecuada a la controversia, ya que no se discutía el hecho de que la actora había trabajado 12 horas los días sábados durante toda su relación laboral, lo cual representaba un claro exceso del límite diario establecido en

la Ley N° 11.544 y su decreto reglamentario. En consecuencia, la Corte decidió hacer lugar al recurso presentado por Cardone y revocar la decisión del tribunal inferior

4. ANÁLISIS CONCEPTUAL, ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES

Primero, es importante destacar el concepto de jornada laboral, el cual se define en el Convenio 30 de la OIT. Este documento indica que la jornada de trabajo se refiere al tiempo durante el cual el trabajador está disponible para el empleador. De manera similar, el artículo 197 de la Ley N° 20.744 describe la jornada laboral como el período total en que el trabajador está bajo las órdenes del empleador, siempre y cuando no pueda utilizar ese tiempo en su propio beneficio (Benítez, 2013).

De acuerdo con Grisolia (2023), se pueden distinguir tres criterios para definir la jornada laboral: a) el criterio legal, que se refiere al tiempo determinado por la ley; b) el criterio efectivo, que está relacionado con el tiempo en que el trabajador está a disposición del empleador; y c) el criterio nominal, que también se refiere al tiempo de disponibilidad del trabajador hacia el empleador.

Por su parte, Caubet (2018) señala que el artículo 14 bis reconoce el derecho del trabajador a una jornada limitada. Sin embargo, dicha norma no establece una duración precisa, aunque el máximo permitido está determinado por el contexto de su promulgación, específicamente por el Convenio 1 de la OIT y la Ley N.º 11.544, que fijan una jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales. Caubet también menciona que el concepto de jornada limitada puede tener varias interpretaciones, pero la intención original era establecer un máximo de ocho horas diarias.

Giber (2013) plantea la cuestión de si el límite máximo de la jornada semanal es acumulativo o alternativo. El debate surge en torno a si deben aplicarse ambos límites — 48 horas semanales y 8 horas diarias— o si se debe elegir uno. Inicialmente, se sostenía que la diferencia en la formulación de la Ley 11.544 y el Convenio N° 1 de la OIT justificaba una interpretación diferente, ya que la ley utilizaba la conjunción “o”, mientras que el Convenio empleaba “y”. Sin embargo, se aclara que la Ley N° 11.544 es más precisa al establecer que no se deben superar ni las 8 horas diarias ni las 48 semanales.

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo —Sala VII (“Sobstyl, Maximiliano c/ operadora de estaciones de servicio s.a. s/despido”, 2022)— resolvió que, aunque el artículo 1 de la Ley N° 11.544 establece que la jornada laboral no debe exceder las 8 horas diarias o las 48 horas semanales, el reglamento de la ley permite al empleador organizar una distribución desigual de las horas, siempre que no se exceda una hora diaria y no se extienda más allá de las 13 horas del sábado.

La Suprema Corte de Justicia de Mendoza (“Briones Oscar Daniel c/ Millan S.A. p/despido”, 2012) afirmó que la jornada laboral es el período durante el cual el trabajador está a disposición del empleador, de acuerdo con el artículo 197 de la LCT. Además, indicó que la superación de los límites legales genera horas extras, que deben ser pagadas de acuerdo con la ley. La Cámara de Apelaciones del Trabajo de Salta (“Romero Etchenique y otro c/ Banco Masventas S.A.”, 2018) precisó que el artículo 201 de la LCT exige un recargo del 50% por horas extra en días comunes y del 100% los sábados después de las 13 horas, domingos y feriados.

El Superior Tribunal de Justicia de Viedma (“Aranda, Maria Luisa c/ Banco Patagonia S.A. s/ ordinario s/inaplicabilidad de ley”, 2018) estableció que el trabajo fuera

del horario convenido, pero que no exceda el máximo legal, debe pagarse como hora normal. La Ley 11544 establece un tope de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, y el Decreto N° 16.115/33 permite una distribución desigual de la jornada, siempre que no se superen las nueve horas diarias.

Finalmente, la Corte de Justicia de Salta (“Llanes, Jorge Rafael VS. Agi Construcciones S.R.L.; quien resulte responsable – recurso de inconstitucionalidad”, 2019) destacó que la prueba para acreditar horas extras debe ser más rigurosa, ya que es crucial conocer con precisión el tiempo durante el cual el trabajador estuvo disponible para el empleador.

5. COMENTARIO Y ANALISIS CRÍTICO DE LA AUTORA.

El fallo de la Corte Suprema es considerado correcto al admitir el recurso de queja presentado por la demandante y revocar la sentencia del tribunal de primera instancia. La demandante argumentó que la sentencia que rechazaba su reclamo por el pago de horas extras era arbitraria, ya que no se aplicaba la normativa vigente, específicamente la Ley N° 11.544 y el artículo 1 de su decreto reglamentario.

La Corte brindó una solución adecuada al problema legal relevante, ya que el tribunal de primera instancia decidió, de manera arbitraria, que no procedía el reclamo por horas extras, argumentando que la demandante no había excedido las 48 horas semanales. Sin embargo, no consideró que, aunque la demandante trabajaba 47 horas semanales, los sábados realizaba jornadas de 12 horas. La Corte señaló que este exceso en la jornada de los sábados superaba el límite diario establecido, y por lo tanto, el tribunal de primera instancia se apartó de la normativa aplicable.

En cuanto a la normativa, la Corte resaltó que el artículo 196 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) establece que la jornada laboral debe ser uniforme en todo el país, conforme a la Ley N° 11.544, que limita la jornada a 8 horas diarias y 48 horas semanales. El artículo 1º, inciso b, del decreto 16.115/1993 permite una distribución desigual de las horas semanales, siempre que no se superen las 9 horas diarias.

En su sentencia, la Corte enfatizó que la Ley N° 11.544 establece dos límites de jornada, uno diario y otro semanal, independientes entre sí. Por lo tanto, cuando se excede cualquiera de estos límites, se generan horas extras, que deben ser remuneradas adecuadamente. Esto se confirma en la jurisprudencia (“Briones Oscar Daniel c/ Millan S.A. p/despido”, Suprema Corte de Justicia de Mendoza, 2012).

Se concluye que, como principio general, existen horas extraordinarias que si se exceden las 48 horas semanales o las 9 horas diarias, conforme a la normativa vigente, como lo establece el Decreto N° 16.115/1933 que reglamenta la Ley N° 11.544 (Superior Tribunal de Justicia de Viedma, “Aranda, María Luisa c/ banco Patagonia s.a.”, 2018).

Finalmente, la decisión del tribunal de primera instancia, como indica la Corte, eliminó arbitrariamente el límite diario de la jornada laboral, ignorando los posibles efectos negativos en la salud del trabajador. Esto contradice la normativa que protege el derecho de los trabajadores a un equilibrio entre trabajo y descanso, como lo establece el artículo 14 bis de la Constitución Nacional.

6. CONCLUSION

Este trabajo final de graduación se centró en analizar el fallo dictado por la Corte Suprema de Justicia en el caso titulado “Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Cardone, Lorena de los Ángeles c/ Be Enterprises SA s/ despido” (2022) . En dicho

fallo se identificó un problema jurídico relevante, que surgió cuando la Corte debió decidir sobre la admisibilidad del recurso de queja interpuesto por la actora. Para ello, fue necesario evaluar la aplicación del artículo 1 de la Ley N° 11.544 en conjunto con el artículo 196 de la Ley de Contrato de Trabajo, con el propósito de establecer si las horas trabajadas que excedieron el límite diario de 9 horas, pero no sobrepasaron las 48 horas semanales, debían considerarse como horas extraordinarias

En este contexto, la Corte decidió aceptar el recurso presentado por la actora y promovió que la legislación aplicable al caso es la Ley N.º 11.544 y su decreto reglamentario. Subrayó que esta señala normativa de forma clara que, al adoptar un esquema de distribución de horas en la jornada laboral, cualquier hora que exceda el límite diario de 9 horas, aun cuando no sobrepase el total semanal, debe considerarse como hora extraordinaria. De este modo, la Corte abordó de manera adecuada el problema jurídico

En conclusión, la Corte estableció un precedente jurisprudencial relevante al reconocer la existencia de una doble restricción en la jornada laboral: un límite diario de ocho horas, que puede extenderse a nueve horas en caso de una distribución desigual, y un límite semanal de cuarenta y ocho horas. La Corte subrayó que estos dos límites son independientes y funcionan de forma autónoma. El fallo destacó la importancia de respetar ambas restricciones, aclarando que la distribución desigual de horas no exime el cumplimiento del límite diario de 9 horas, incluso si no se supera el tope de 48 horas semanales.

Es por ello que el fallo analizado resulta importante para futuros casos similares, donde se encuentre en discusión la limitación de la jornada laboral y la determinación de horas extraordinarias. La claridad en la interpretación de la normativa laboral efectuada por la Corte se revela esencial para comprender la normativa aplicable en la jornada laboral y los límites que posee la misma, conforme surge de la Ley N.º 11.544 y su Decreto Reglamentario N.º 16.115/33.

7. BIBLIOGRAFÍA

DOCTRINA:

1. Micale, A. (2013). La incidencia de la jornada de trabajo en la protección social del trabajador. Revista Derecho del Trabajo. Año II, N° 6. Ediciones Infojus, p. 125. Recuperado de: http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacf140088-micaleincidencia_jornada_trabajo_en.htm
2. Gibert, E. (2013). Jornada máxima legal y el Convenio N° 1 de la OIT. Recuperado de: http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacf140085-arias_gibertjornada_maxima_legal_convenio.ht

3. Benítez, N. (2013). Descansos: situaciones particulares. Recuperado de:
http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacf140087benitezdescansos_situaciones_particulares.htm
4. Rodríguez, B. (2019). Jornada laboral: Importancia y aspectos críticos de su regulación. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7448808.pdf>
5. Constitución de la Nación Argentina:
<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>
6. Decreto reglamentario N° 16.115/33 de 1933. Reglamentación de la Ley 11.544:
<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/6000064999/63369/texact.htm>
7. Ley N° 20.744 de 1974. Contratos de trabajo:
<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/norma.htm>

JURISPRUDENCIA:

FALLO : “Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Cardone, Lorena de los Ángeles c/ Be Enterprises S.A. s/ despido

RECUPERADO DE: <https://gchym.com/wp-content/uploads/2023/03/FALLO-CARDONE.pdf>

Corte Suprema de Justicia de la Nación

1 DE NOVIEMBRE DE 2022

Vistos los autos: “Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Cardone, Lorena de los Ángeles c/ Be Enterprises S.A. s/ despido”, para decidir sobre su procedencia.

Considerando:

Que las cuestiones traídas a conocimiento de esta Corte encuentran adecuada respuesta en el dictamen del señor Procurador Fiscal, a cuyos fundamentos y conclusiones corresponde remitir, en lo pertinente, por razones de brevedad. Por ello, de conformidad con lo dictaminado, se hace lugar a la queja, se declara procedente el recurso extraordinario y se deja sin efecto la sentencia recurrida, con costas. Remítase la queja con el expediente principal a fin de que, por quien corresponda, se dicte un nuevo pronunciamiento con arreglo al presente. Notifíquese y, oportunamente, devuélvase.

S u p r e m a C o r t e:

1.

La Sala IX de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (CNAT) modificó la sentencia de primera instancia y, en consecuencia, elevó el capital de condena por indemnizaciones y multas derivadas del despido (fs. 166 del expediente digital al que me referiré en adelante salvo aclaración en contrario)

En lo que es motivo de agravio, confirmó el rechazo del planteo por horas extraordinarias. Consideró que, si bien quedó demostrado que la actora cumplía una jornada diaria de 7 horas de lunes a viernes y 12 horas los días sábados, no devengó horas extraordinarias ya que no superaba el límite semanal de 48 horas previsto en la ley 11.544 y su decreto reglamentario. Fundó esa postura en el precedente de la propia cámara sentado en el fallo plenario 226, “D’aloi”

2.

Contra esa decisión, la actora interpuso recurso extraordinario federal (fs. 167/178) que fue contestado (fs. 180/185) y denegado (fs. 190), lo que dio origen a la presente queja (escrito presentado el 3 de agosto de 2020 en el expediente digital de recurso de hecho).

Se agravia con base en la doctrina de la arbitrariedad pues sostiene que la sentencia en crisis no aplicó el derecho vigente a las circunstancias comprobadas de la causa y carece de la debida fundamentación exigible a las decisiones judiciales (arts. 14 bis, 17 y 18, Constitución Nacional).

Resalta que la cámara tuvo por acreditada la jornada denunciada en la demanda, de 7 horas diarias de lunes a viernes y 12 horas los sábados. Señala que, si bien esa jornada de 47 horas no supera el límite semanal, excedía los sábados el límite diario de 9 horas estipulado en la ley 11.544 y su decreto reglamentario. Sobre esa base, arguye que se encuentra acreditado en autos que la actora devengó 3 horas extraordinarias semanales, los días sábado, durante toda la relación laboral.

Destaca que la redacción de la norma es clara en cuanto establece que la jornada realizada por sobre la novena hora debe ser considerada extraordinaria. Cita jurisprudencia en apoyo de su postura.

Agrega que el fallo plenario citado por la cámara no trató la cuestión debatida en autos por lo que la sentencia en crisis carece de fundamento. En ese sentido, afirma que en el debate plenario número 226 CNAT la discusión se centró en la forma en que debían pagarse las horas realizadas en exceso de la jornada convencional y dentro del límite legal, pero no en el límite diario de jornada

Sobre esa base, sostiene que la interpretación realizada por el a quo de la norma de derecho común es absurda, infundada e implica la eliminación del límite diario de jornada. Arguye que ello vulnera su derecho de propiedad y las garantías constitucionales de defensa y debido proceso adjetivo.

3.

Si bien los agravios que cuestionan el límite de jornada diaria remiten al estudio de extremos fácticos y de derecho común ajenos, como regla y por su naturaleza, al remedio del artículo 14 de la ley 48, cabe hacer excepción a ese principio cuando, como

aquí ocurre, la sentencia no ha dado un tratamiento adecuado a la controversia de acuerdo con los planteos de las partes y se apartó de la solución legal prevista para el caso, con serio menoscabo de las garantías constitucionales que se esgrimen vulneradas (Fallos: 323:2864, “Chavanne”; 325:2817, “Carballo”; 327:5438, “Helgero”; 330:372, “Farini Duggan”; 343:947, “Ocampo”, entre otros; dictamen de la Procuración General del 12 de noviembre de 2019 emitido en el caso CSJ 1826/2017/RH1, “Corvalán, José Darío c/ Intercordoba SA s/ ordinario – art. 212 LCT”).

En tal sentido, la Corte tiene reiterado que la primera fuente de interpretación de las leyes es su letra y que, cuando ésta no exige un esfuerzo para determinar su sentido, debe ser aplicada directamente, con prescindencia de consideraciones que excedan las circunstancias del caso contempladas por la regla ya que de otro modo podría arribarse a una interpretación que, sin declarar la inconstitucionalidad de la disposición legal, equivalga a prescindir de ella (Fallos: 320:61, “Piñeiro”; 323:1625, “Arcuri”; 341:1443, “Martínez”).

En el *sublite*, arriba firme a la instancia que el régimen de jornada aplicable es el previsto en la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo (LCT) y que la actora prestaba tareas durante 7 horas diarias de lunes a viernes y 12 horas los días sábado.

El artículo 196 de la LCT establece que “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”

Por su parte, el artículo 1 de la ley 11.544 estipula que “La duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales para toda persona ocupada por cuenta ajena en explotaciones públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro”. A su vez, el artículo 1, inciso b, del decreto 16.115/1933, reglamentario de esa norma, prevé como modalidad “La distribución desigual de horas, entre los días laborables de las cuarenta y ocho horas de trabajo de la semana, cuando la duración del trabajo de uno o varios días sea inferior a ocho horas”. De configurarse esa modalidad, la reglamentación consagra que el exceso de tiempo no podrá ser superior a una hora diaria y las tareas del sábado deberán terminarse a las trece horas.

De la normativa nacional aplicable se desprende en forma clara y precisa que existen dos límites de jornada, uno diario y otro semanal, independientes y autónomos entre sí. A su vez, la norma reglamentaria prevé que en caso de distribución desigual de horas, modalidad en la que se desempeñaba la recurrente, el límite diario de jornada es de 9 horas y no se encuentra condicionado por el límite semanal

En ese marco, estimo que la interpretación de la cámara, en cuanto concluyó que la jornada de la actora se encontraba dentro de los límites legales por no superar las 48 horas semanales, se apartó de la solución prevista en la norma e incurrió en el absurdo de eliminar en forma tácita el límite diario, con las graves consecuencias que ello podría provocar en la economía y salud de los trabajadores. Ello así pues, como señalé, no se encuentra cuestionado en la instancia que la recurrente cumplió una jornada de 12 horas los días sábados durante toda la relación laboral, en claro exceso del límite de jornada diario

Para más, corresponde señalar que el fallo en pleno de la CNAT número 226, del 25 de junio de 1981, analizó si correspondía abonar como extraordinarias las horas realizadas en exceso de la jornada convenida por las partes pero dentro del límite legal. Allí, el Procurador General del Trabajo y la mayoría de los camaristas resaltaron que la ley 11.544, al fijar un límite máximo a la jornada de trabajo, tuvo principalmente en miras la integridad física o psíquica del trabajador dependiente y el equilibrio entre la oferta y demanda de trabajo. A su vez, estimaron que la finalidad del legislador al fijar un recargo para las labores realizadas más allá del tope legal, ha sido la de no fomentar o incluso desalentar la realización de jornadas más allá de ciertos parámetros, superados los cuales la tarea repercute no sólo sobre la salud física del trabajador sino también sobre su vida de relación. Señalaron que el orden público laboral lo constituyen los límites de jornada consagrados en la norma, sin distinción entre el diario y el semanal. Concluyeron, por mayoría, que el trabajo realizado por sobre la jornada pactada entre empleador y trabajador, pero que no excede los límites legales, debe pagarse sin el recargo previsto en el artículo 201 de la LCT

Sobre esa base, considero que la cuestión debatida en el plenario no tiene vinculación ni otorga una solución al caso de autos. En efecto, allí se analizó la forma de pago de una jornada que no superaba los límites legales y aquí no se encuentra

controvertido que la actora prestaba tareas por 12 horas, los días sábado, los cual constituye un exceso del límite diario previsto en la ley 11.544 y su decreto reglamentario. En consecuencia, el argumento del a quo que afirmó que la cuestión debatida en autos encontraba respuesta en ese precedente resulta infundado.

Por todo ello, corresponde descalificar la decisión recurrida con base en la doctrina sobre arbitrariedad de sentencias por apartarse de la solución legal y, en consecuencia, no constituir una derivación razonada del derecho vigente con arreglo a las circunstancias probadas de la causa, quedando demostrada la relación directa entre lo debatido y las garantías constitucionales de defensa en juicio y propiedad que se esgrimen vulneradas (Fallos: 323:3664, “Portela”; 325:2817, cit.; 342:1426, “Payalap”, entre otros).

4.

Por ello, opino que corresponde admitir la queja, declarar procedente el recurso extraordinario, dejar sin efecto la sentencia apelada y devolver los autos al tribunal de origen a fin de que, por quien corresponda, se dicte un nuevo pronunciamiento con arreglo a lo expuesto. Buenos Aires, 26 de agosto de 2021.

ABRAMOVICH
COSARIN
Victor Ernesto

Firmado digitalmente por
ABRAMOVICH COSARIN Victor
Ernesto
Nombre de reconocimiento (DN):
serialNumber=CUIL 2016543387,
c=AR, cn=ABRAMOVICH COSARIN
Victor Ernesto
Fecha: 2021.08.26 14:31:38 -03'00'

