



**Horas extraordinarias: contrastes en la interpretación de la norma
Análisis del fallo “Cardone, Lorena de los Ángeles c/BE Enterprises SA
s/despido”**

NOTA A FALLO

Carina Yanet Braun

Legajo: VABG 35736

DNI: 21.741221

Profesor Titular Disciplinar: Mirna Lozano Bosch

Profesor titular experto: Susana Paola Abraham

Abogacía

2023

Tema: Derechos Fundamentales en el mundo del Trabajo

Fallo: Corte Suprema de Justicia de la Nación “Cardone, Lorena de los Ángeles c/BE Enterprises SA s/despido”, 1 de noviembre de 2022

Sumario. I. Introducción. – II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. – III. Análisis de la *ratio decidendi*. – IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y Jurisprudenciales. – V. Postura de la autora. – VI. Conclusión. – VII. Listado de referencias.

I. Introducción

La jornada de trabajo es limitada legalmente por diversas razones que la justifican: higiénicas, éticas, políticas, económicas, etc. Ese límite rige siempre que no se dé un caso de excepción que autorice sobrepasarlo y que obedezca a causas temporales o permanentes legal o reglamentariamente previstas. El fundamento es que, el legislador, ve como un disvalor al trabajo en exceso pretendiendo disuadir al empleador en su uso. A este plus de trabajo por encima de una jornada legal se lo llama extraordinario o suplementario (Pereda 2008).

En el presente modelo de caso, se analizará el fallo de la CSJN en los autos caratulados “Cardone Lorena de los Ángeles c/BE Enterprise SA s/despido” de fecha 1 de noviembre 2022. Allí la Corte resuelve hacer lugar al recurso extraordinario presentado por la causante, sobre reclamo de pago de horas extraordinarias, el que había sido rechazado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (CNAT).

El interés en la causa Cardone, su importancia social y su importancia jurídica, radica en que la misma permite analizar derechos constitucionales que se ven vulnerados, como los del art. 14 bis sobre la protección del trabajo y las jornadas limitadas, descansos e igual remuneración por igual tarea. De la misma forma vulnera el derecho de propiedad y las garantías constitucionales de los artículos 17 y 18 de la Constitución Nacional sobre defensa y debido proceso. Este fallo sienta precedente para que a partir de este momento la justicia pueda determinar claramente que hay otra forma de interpretación de la norma laboral, a favor del trabajador.

Asimismo, la lectura de esta causa demanda un análisis sobre la interpretación que hace la CNAT sobre la jornada laboral, excluyendo completamente la ley 18.204 sobre descanso laboral, como así también los Tratados Internacionales con jerarquía Constitucional que protegen el descanso y las condiciones dignas del trabajador.

Al presentarse un conflicto entre normas y tratados internacionales que se encuentran en contradicción, se detecta un *problema jurídico axiológico*. Este tipo de problema se origina cuando una regla de derecho se contradice con algún principio superior del sistema o hay un conflicto entre principios, en un caso concreto, según lo manifiesta Dworkin (2004).

En el presente fallo lo que está en franca discusión y contradicción, es la interpretación de la ley N°11.544 que hace el juez sobre la jornada de trabajo, que toma como referencia las 48 horas. semanales permitidas, sin tener en cuenta que la actora desempeñó su tarea laboral durante 7 hs. de lunes a viernes y 12 hs. el sábado.

Este último horario es contrario y está en conflicto con todos los tratados internacionales sobre el descanso laboral, vulnerando nuestra Constitución Nacional sobre trabajo y descanso digno; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que en sus artículos 6 y 7 defiende el trabajo digno, el descanso y la limitación razonable de las horas de trabajo,; el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales San Salvador, que en su artículo 7 punto g menciona las limitaciones razonables de las horas de trabajo.

II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal

En el presente fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, sobre la causa “Cardone”, el hecho que motiva el agravio es el no reconocimiento de las horas extras trabajadas por la actora, en la empresa BE Enterprises SA. Quedo probado que la señora Cardone cumplía su horario de trabajo durante 7 horas de lunes a viernes y 12 horas los sábados, precisamente el reclamo se origina al no reconocer las horas extraordinarias del fin de semana. Este planteo se realiza primeramente en el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 78 de Ciudad de Buenos Aires, donde fue rechazado, seguidamente se eleva reclamo a la Sala IX de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (CNAT) que solo modifica la sentencia elevando la indemnización y la multa, fundando la decisión en el precedente fallo plenario N° 226 “D’aloi”, pero sin reconocer el reclamo original.

Contra esta decisión, la actora interpone recurso extraordinario federal, que es denegado y deriva en la presente queja presentada el 3 de agosto de 2020 en el expediente digital de recurso de hecho. Se sostiene que la sentencia no aplicó el derecho vigente a las circunstancias comprobadas en la causa y carece de la debida fundamentación exigible a las decisiones judiciales.

Finalmente, el 1 de noviembre de 2022, los jueces de la Suprema Corte de Justicia de Nación, Horacio Rosatti, Juan Carlos Maqueda, Carlos Fernando Rosenkrantz y Ricardo Lorenzetti, resolvieron en forma coincidente, hacer lugar a lo requerido por la actora Lorena de los Ángeles Cardone y dejar sin efecto la sentencia recurrida de la Cámara de Apelaciones del Trabajo, que si bien aumentaba el monto indemnizatorio no reconocía el reclamo primigenio del pago de horas extraordinarias.

III. Análisis de la *ratio decidendi*

Tal como se expresó precedentemente, la Suprema Corte resuelve de conformidad al dictamen del Procurador Fiscal Víctor Ernesto Abramovich Cosarin, quien interpreta arbitraria la sentencia cuestionada ya que considera que no se aplicó el derecho vigente a las circunstancias comprobadas en la causa. Si bien se tuvo por acreditada la jornada denunciada en la demanda, de 7 horas diarias de lunes a viernes y 12 horas los sábados, la CNAT no reconoció el exceso de horario trabajado de 3 horas por cada fin de semana.

Los fundamentos de la resolución se basan en que no se debatió la cuestión nodal del reclamo y no fue clara la interpretación de las leyes en su letra, por lo que la sentencia de la CNAT carece de fundamento ya que no ha dado el tratamiento adecuado a la controversia, apartándose de la solución legal prevista para el caso. Lo controvertido en el presente caso son las 3 horas extraordinarias de cada sábado, que no se reconocen como tal ya que no se interpreta que existen dos límites a la jornada laboral, un límite semanal de 48 hs. Y un límite diario de hasta 9 horas (cuando la distribución es desigual de las horas semanales).

La Corte Suprema de Justicia de la Nación finalmente hace lugar a la queja declarando procedente el recurso extraordinario y deja sin efecto la sentencia recurrida basándose en la Ley N° 11.544 y el decreto N° 16115/33 que habla sobre “que las tareas del sábado deberán terminarse a las 13 horas”. Con esta decisión la Corte resuelve el problema

jurídico axiológico que se originó a partir del fallo de la CNAT, al presentarse un conflicto entre normas y tratados internacionales que se encuentran en contradicción.

La CSJN, al hacer lugar a la queja, determina un importante precedente sobre cuál debe ser el criterio de interpretación al momento de establecer, a favor del empleado, la cantidad de horas extras trabajadas, ya que, a partir del mismo, se tendrá en cuenta que la jornada laboral tiene dos límites, uno diario y uno semanal.

IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

Para llevar a cabo el presente, fue indispensable realizar un análisis conceptual y jurisprudencial que permita arribar a una postura respecto del fallo en estudio. En relación con las horas extras y su interpretación, Davalos Morales (2020) explica “Hay una idea errónea muy generalizada en el sentido de que para que el trabajador pueda exigir tiempo extraordinario debe primero trabajar ocho horas, todo tiempo que exceda de la jornada ordinaria del trabajador ese tiempo es extraordinario. Lo que está en juego en la jornada de trabajo es la salud y la vida del trabajador”.

En la causa “Cardone” que motiva la presente nota a fallo, se observa que, al momento de efectuarse la liquidación por despido de la actora, no se hace efectivo el pago de las horas extras trabajadas, lo que produce el reclamo. La empresa contratante alega que se remitió a la ley N° 11544 que en su artículo 1° determina las 48 horas semanales de duración de trabajo, postura corroborada por la Cámara de Apelaciones del Trabajo.

Lo cuestionado en el fallo, se presenta en la interpretación de las horas extraordinarias, y se elucida en palabras de Grisolia (2015) cuando explica que el decreto N°16115/33 reglamentario de la ley N°11544 establece en su artículo 1°, inciso b), que, en caso de distribución desigual de la jornada entre los días laborables, el exceso de tiempo de trabajo por encima de 8 horas (jornada legal) no podrá ser mayor a una hora diaria, es decir 9 horas, y las tareas de los sábados deberán terminarse a las 13 horas. Es decir que las 48 horas semanales se podrán distribuir desigualmente a condición de no exceder las 9 horas diarias y respetar el horario de trabajo del sábado hasta las 13 horas.

Al repasar la resolución de la justicia en el caso, tanto el tribunal en 1° instancia como la CNAT no hicieron lugar al reclamo de la autora. Se consideró, en forma parcial, la jornada

laboral y sin tener en cuenta un elemento importante en la cuestión, que es el periodo de descanso que legalmente le corresponde y que al trabajar 12 horas corridas el sábado, no se reconocía tal derecho.

Respecto a este exceso de horas laborales, siguiendo con Grisolia (2015) en su apartado sobre la distribución del tiempo de trabajo, hace mención de que no sería legítimo agregar el sábado para prestar tareas, aunque esto no aumente la jornada laboral semanal. “La modificación de la distribución del tiempo de trabajo tiene como límite que no cause al dependiente perjuicio moral (por ejemplo, la atención del hogar) o material (por ejemplo, gastos de viajes y comidas)”.

Ratificando lo expresado en el párrafo anterior, se encuentra adhesión en lo que expresa el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas, en su artículo N°7, que reconoce el derecho a toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias, como así también el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de horas de trabajo y vacaciones periódicas pagas.

En el caso que convoca, dos cuestiones son claramente observables, el no reconocimiento de las horas extraordinarias y la vulneración de su derecho al descanso y a un horario digno laboral. Se encuentra una simetría en la interpretación, sobre la cuestión planteada, en el fallo “Sánchez Torres Martin” al hablar sobre las horas extraordinarias que el demandado se niega a efectivizar a favor del demandante, y habiéndose probado que el horario de trabajo que cumplía el empleado era de 8 a 20 hs, se establece que el actor trabajó en exceso de la máxima jornada legal de ocho horas diarias sin percibir en tal sentido su debida remuneración (cfr.art.201 de la L.C.T.) haciendo lugar al reclamo como se pide, a razón de 4 horas diarias en exceso de la jornada legal máxima.

Al analizar la problemática que se presenta ante numerosos reclamos de efectivización de horas extras, es importante mencionar lo que destaca el Juez Mario Silvio Fera en el fallo “Jimenez Alabiso” donde resalta que a partir de los dispuesto por el art. 58 de la LCT, no son admisibles las presunciones en contra del trabajador conducentes a sostener la renuncia a cualquier derecho, sea que deriven en su silencio o de cualquier otro modo que no implique una forma de comportamiento inequívoco en tal sentido, esto es interesante ya que en muchas ocasiones el trabajador admite horarios asfixiantes de trabajo es pos de

preservar el mismo. “La necesidad es superior a la queja y el trabajador prefiere tolerar condiciones indignas ante la falta de ofertas laborales y la vulnerabilidad económica” (Centro Derechos Humanos UCAB, 2021).

V. Postura de la autora

En el fallo que aquí se estudia, lo controvertido, como se ha analizado, son las horas extraordinarias de trabajo y su interpretación en la legislación. Si bien se encuentran reguladas por la ley N° 11544 y el Decreto 16115/33, no se consideró que existen dos límites a este horario reglado, el de 8 horas diarias y el de 48 horas semanales.

Es necesario interpretar la figura del trabajador como sujeto al que le asiste el derecho al descanso, a preservar su salud física y psíquica, derecho a tiempo libre con su familia, todo esto ajustado por normativas internacionales a las que adhiere nuestro país. La CSJN al fallar a favor de la Sra. Cardone interpretando que la jornada de trabajo del sábado, de 12 horas, tenía dentro del periodo laboral, horas extraordinarias trabajadas, viene a traer claridad al momento de las futuras interpretaciones de la jornada laboral y de ahí su importancia para esta autora. Este fallo que reconoce y da validez a un justo reclamo, recibe una fuerte adhesión en la justicia.

El derecho integral que asiste al trabajador es un derecho pocas veces ejercido, se vulnera diariamente aprovechándose de la necesidad económica del empleado que acepta condiciones de trabajo extenuantes convirtiéndose en una normalidad en el ámbito laboral.

Los reclamos por una modificación en las condiciones de trabajo en nuestro país, repensando la carga horaria semanal, empezaron en el 2020, con un antecedente en Chile, y con un apoyo de todas las centrales sindicales de Argentina. En el informe presentado por la Universidad Simón Bolívar de Colombia, sobre la tendencia a la reducción horaria laboral, se hace mención principalmente a la experiencia que empieza en Chile, que mostró cambios positivos y un mejor desempeño de los trabajadores, con mayor productividad y una significativa reducción de dolencias y conflictos laborales.

La propuesta en nuestro país apunta a reducir la jornada entre 36 a 40 horas semanales, entre 4 o 5 días de trabajo. Esta modificación, que se está discutiendo, generará una fuerte resistencia en el empresariado, tal como sucede primeramente en todos los países,

donde se empieza a discutir la cuestión, ya que aplican, los empresarios, una interpretación arbitraria sobre el tema: menos tiempo de trabajo es menos salario.

La experiencia de reducción de horas laborales es un tema que se discute y se ejecuta a nivel mundial, muchos países lo han receptado con buen resultado, tal vez es momento de que Argentina, con una historia en la lucha de derechos laborales importante, comience a mirar el futuro desde el prisma del trabajador y su bienestar. Ya no se discute en el mundo laboral el significado de las horas extraordinarias, lo que está en la mesa de discusión hoy es la reducción de la jornada laboral, en pos de beneficios probados no solo para el empresariado sino principalmente para el sujeto que está en juego, el trabajador asalariado.

VI. Conclusión

En el presente modelo de caso, se analizó el fallo de la CSJN en los autos caratulados “Cardone, Lorena de los Ángeles c/BE Enterprises SA s/despido”. En el caso que dio lugar al mismo, se detectó un problema jurídico axiológico que se originó a partir del fallo de la CNAT, al presentarse un conflicto entre normas y tratados internacionales que se encontraban en contradicción. Dicho problema fue resuelto al determinar que existe otra interpretación a la norma que regula el tema, en el caso en particular, la cantidad de horas regulares de trabajo por día. El fallo constituyó un antecedente significativo en el ámbito del Derecho Laboral ya que puso claridad en un tema controvertido como es la interpretación de la letra legal escrita. Esto permitió, a partir de ese momento, una nueva lectura de la norma en beneficio de los reclamos de los trabajadores asalariados.

Desde hace tiempo se ha avanzado fuertemente en el reconocimiento de derechos laborales, continuar este recorrido es el camino hacia el pleno goce de los derechos fundamentales reconocidos en nuestra constitución.

VII. Referencias

Doctrina

Ackerman M.E. (2021) Ley de Contrato de Trabajo Comentada, 2º ed.- tomos I, II, III. Santa Fe. Argentina. Rubinzal Culzoni.

Davalos Morales J. (2020) Horas Extras. Revista Jurídica UNAM. N°55. Distrito Federal México

Dworkin, R. (2004)- Los Derechos en serio. Barcelona, España: Ariel.

Grisolia J.A. (2015) Manual de Derecho Laboral, 6ª ed.-Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Abeledo Perrot.

Pereda, D.C. (2008) Horas extras, reflexión sobre criterios jurisprudenciales. Revista de Derecho Laboral, 1era ed. Santa Fe, Argentina: Rubinzal Culzoni.

Berrocal Duran, J.C (2022) Reducción de las Jornadas Laborales en Colombia, Repositorio de la Universidad Simón Bolívar, Colombia.

Centro de Derechos Humanos de la Universidad Católica Andrés Bello. (2021) Esclavitud Moderna y explotación Laboral en Venezuela en especial énfasis en las condiciones del estado de Bolívar. Venezuela.

Legislación

Decreto N° 16115 de 1933. Poder Ejecutivo Nacional. 16 enero 1933. Ministerio del Interior. Buenos Aires. Argentina

Ley 24430 de 1994. Constitución de la Nación Argentina. 22 agosto de 1994. Santa Fe-Paraná. 1ª ed. Buenos Aires. Argentina.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. San Salvador. OEA. 17 noviembre de 1988.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. ONU.3 de enero de 1976.

Ley N°11544 de 1929. Jornada de Trabajo. Poder Ejecutivo Nacional. 12 septiembre 1929. Ministerio del Interior. Buenos Aires. Argentina.

Jurisprudencia

Corte Suprema de Justicia de la Nación, “Cardone, Lorena de los Ángeles c/ BE Enterprises S.A. s/despido”. Expte.:7728/2015/1/RH1. 1 de noviembre de 2022

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, “D’aloi, Salvador c/Selsa S.A.” expte 1981-C-588-DT. 25 de junio 1981.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo-Sala IX, “Jimenez Albiso, Lorena Yanina c/Electrotel S.A. s/despido.” Causa N° 73432/2017. 06 de marzo 2020.

Cámara de Apelaciones del Trabajo. “Sánchez Torres Martín Iván c/Alfredo Ignacio Corral S.A.-Ordinario”. Expte: 42081/18. 01 de febrero de 2022.