Modelo de caso - Derechos Fundamentales en el mundo del trabajo

La importancia de una tutela efectiva al límite legal diario de la jornada de trabajo

Fallo: Corte Suprema de Justicia de la Nación “Recurso de hecho deducido en la causa Cardone, Lorena de los Ángeles c/ Be Enterprises S.A. s/ despido”. 1 de noviembre de 2022.

Alumno: Fernandez, Fabricio

D.N.I: 32.197.066

Legajo: VABG94901

Tutor: Stelzer, Hernan Alcides

Documento final

02/07/2023

Sumario

I. Introducción. II. Premisa fáctica, historia procesal y resolución del tribunal. III. *Ratio decidendi*. IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V. Postura del autor. VI. Conclusión. VII. Referencias: i. Doctrina, ii. Legislación, iii. Jurisprudencia.

I. Introducción

La sentencia mencionada posee gran relevancia jurídica debido a que manifiesta la importancia de la existencia de un límite legal diario de la jornada de trabajo y, a su vez, evidencia que, al transgredir dicho límite, se genera un gran perjuicio en contra del trabajador en cuanto a su salud y a su economía, viéndose vulnerados derechos constitucionales.

Según expone Caviglia (2023), la regulación normativa del contrato de trabajo impone un límite a la jornada laboral, lo que evidencia el derecho constitucional previsto en el artículo 14 *bis* que implica una jornada limitada. Asimismo, se aseguran al trabajador condiciones dignas y equitativas de labor, retribución justa, beneficios de seguridad social, entre otros.

Por su parte, Vallejos (2021) expone que la Ley 11.544 se dictó en 1929, estableciendo una jornada máxima en todo el ámbito nacional de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales. Posteriormente, con la incorporación del artículo 14 *bis* en la Constitución Nacional, se elevó el rango constitucional de la jornada. En la actualidad la Ley 11.544 y sus decretos reglamentarios se aplican en concordancia con la Ley de Contrato de Trabajo.

En suma, la distribución y la limitación de la jornada laboral se considera un factor determinante que influye de manera directa en el rendimiento, en la salud y en la prevención de enfermedades y accidentes laborales, teniendo una mayor repercusión en los patrones de sueño y consecuentemente estrés en el trabajador y en su familia. Resulta indudable que los objetivos de la regulación de la jornada son: proteger la salud y seguridad de los trabajadores, aliviar las prestaciones y estrés propio de toda prestación de servicios y

que garantice al trabajador un descanso necesario, suficiente y reparador (Monesterolo, 2013).

Por otro lado, si bien Argentina cuenta con un elevado estándar normativo de protección de derechos fundamentales laborales, por cuanto ha ratificado diversos convenios de la Organización Internacional del Trabajo, del MERCOSUR, entre otros, tiene como contrapartida que los operadores jurídicos continúan trabajando con códigos procesales locales vetustos, excesivamente ritualistas y ciegos de la necesidad del trabajador. Sumado a ello, el sistema judicial argentino se encuentra desbordado de causas, carece de recursos materiales y funcionarios suficientes para llevar adelante los procesos que se plantean, acarreando que los trabajadores toleren la violación de sus derechos laborales, prevaleciendo la actitud del dañador, que se encuentra beneficiado de los vicios del sistema (Terrasa, 2017).

En el caso se observa la existencia de un *problema jurídico axiológico***.** El mismo se presenta en aquellas situaciones en las que entran en conflicto dos o más principios jurídicos. Ante ello, los jueces deben realizar una ponderación tratando de poner los principios en una balanza y ver cuál "pesa" más. Es decir, qué principio tiene más valor en relación al caso concreto. El resultado de la ponderación resulta ser un juicio comparativo, que instituye una jerarquía axiológica (Guastini, 2015).

El problema en cuestión deviene por cuanto la actora interpone un recurso extraordinario federal contra la sentencia de la Cámara Nacional de Apelación del Trabajo – Sala IX, quien confirmó el rechazo del planteo por horas extraordinarias, al ser denegado originó que la causa llegará mediante una queja a la Corte Suprema de Justicia de la Nación. La recurrente, al exponer los agravios que fundamentan el recurso deducido, invoca la doctrina de la arbitrariedad, alegando lo receptado por el artículo 14 *bis*, 17 y 18 de la Constitución Nacional. Así es que el Alto Cuerpo jurisdiccional debe determinar si existe un conflicto entre los principios invocados por el actor, tales como la defensa en juicio, el debido proceso y el derecho a la propiedad, la salud o confirmar lo expuesto por el *a quo*.

II. Premisa fáctica, historia procesal y resolución

En el caso bajo análisis, Lorena de los Ángeles Cardone desempeñó tareas a favor de la demandada, Be Enterprises S.A. Posteriormente, la demandada decidió despedir a la actora. Razón por la cual Cardone interpone formal demanda contra la demandada pretendiendo el cobro de las indemnizaciones y multas correspondientes derivadas del despido. Fundó su demanda en las horas extraordinarias realizadas en su jornada laboral, siendo que excedió el límite diario de 8 horas los días sábados.

A razón del insatisfactorio dictamen del Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo Nº 78, la actora deduce recurso de apelación ante la Sala IX de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, quien modificó la sentencia de primera instancia, elevando el capital de condena por indemnizaciones y multas derivadas del despido. Empero en base al agravio sobre las horas extraordinarias, la Cámara consideró que, si bien se demostró que la actora cumplía una jornada diaria de 7 horas de lunes a viernes y 12 horas los días sábados, no devengó horas extraordinarias, siendo que no superó el límite semanal de 48 horas receptado en la Ley 11.544 y su decreto reglamentario.

La actora interpuso un recurso extraordinario tras el pronunciamiento mencionado, cuya denegatoria generó la presente queja. La actora argumentó que el *a quo* incurrió en arbitrariedad, sostuvo que no aplicó el derecho vigente y careció de la debida fundamentación exigible en las decisiones judiciales, aludió a los artículos 14 *bis*, 17 y 18 de la Constitución Nacional.

Bajos esos lineamientos, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, de forma unánime, compartiendo lo expuesto por el dictamen del Procurador Fiscal, hizo lugar a la queja, declaró procedente el recurso extraordinario y dejó sin efecto la sentencia recurrida. A su vez, ordenó la remisión de la queja a la Sala IX de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, a fines de dictar un nuevo pronunciamiento con arreglo a lo expuesto en la presente.

III. *Ratio decidendi*

La Corte, previo a arribar al dictamen mencionado *ut supra*, expresó que, si bien los agravios esgrimidos por la actora remiten al estudio de cuestiones de hecho y de derecho común, que por regla general no son examinadas en virtud del recurso previsto en el artículo 14 de la Ley 48, en este caso corresponde hacer una excepción. Dado que el *a quo* no realizó un tratamiento adecuado al conflicto que surge de las partes y se apartó de la solución legal prevista para el caso, vulnerando las garantías constitucionales alegadas por la recurrente.

Resaltó lo expuesto por la actora, quien manifestó que si bien la jornada denunciada en la demanda, de 47 horas semanales distribuida en 7 horas de lunes a viernes y 12 horas los sábados, no supera el límite semanal, si excede los días sábados el límite diario de 9 horas. Dicho límite está contemplado en la Ley 11.544 y su decreto reglamentario, así, devengó 3 horas extraordinarias semanales, los días sábados, durante su relación laboral. Concluyó, en el debate desplegado, en el *a quo*, 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. Entendió que, la interpretación de la Cámara de la norma común es absurda, infundada e implica la eliminación diaria de la jornada, situación que, a su criterio, vulneró su derecho de propiedad y las garantías constitucionales de defensa y debido proceso.

El Alto Cuerpo se pronunció en relación al artículo 196 de la Ley de Contrato de Trabajo, el cual establece que la extensión de la jornada laboral está regulada por la Ley 11.544. En ese sentido, expuso que el artículo 1 de la Ley 11.544 y del artículo 1, inc. b, del decreto 11.115/1993 establecen que la jornada de trabajo debe ser de 8 h diarias y 48 h semanales, permitiendo una distribución desigual de horas entre los días laborales dentro de las 48 h de trabajo semanales, siempre y cuando la duración del trabajo en uno o varios días sea inferior a ocho horas. Además, enfatizó que, en caso de darse esta modalidad, tal como ocurrió en el caso, el exceso de tiempo no puede superar una hora diaria, es decir, 9 h diarias, y las labores deben concluir los sábados a las 13:00 horas.

Bajo esos lineamientos, expuso que la interpretación de la Cámara, en cuanto manifestó que la jornada de la actora se encontraba dentro de los límites legales por no superar las 48 h semanales, además de ser infundada, se apartó de la solución prevista en la norma e incurrió en el absurdo de eliminar de forma tácita el límite diario. Teniendo en cuenta que la actora acreditó haber cumplido una jornada de 12 h los días sábados durante toda su relación laboral, se visibilizó un claro exceso del límite diario, con las graves consecuencias que acarrea para la economía y salud de los trabajadores.

Por último, y en relación con el *problema jurídico axiológico* detectado, concluyó que, con base en la doctrina sobre la arbitrariedad, corresponde descalificar la decisión recurrida por apartarse de la solución legal y no constituir una derivación razonada del derecho vigente con arreglo a las circunstancias probadas de la causa. De igual manera, entendió que se vulneraron de forma directa los principios receptados en los artículos 14 *bis*, 17 y 18 de la Constitución Nacional.

IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

El derecho laboral, tal como expone Grisolia (2016), es una rama del derecho que tiene como objetivo proteger y tutelar al trabajador en el marco de una relación laboral desigual. Esta desigualdad se debe a la disparidad de recursos entre las partes involucradas, donde los empleadores disponen de recursos económicos y de poder para imponer condiciones laborales, mientras que los trabajadores dependen únicamente de su capacidad de trabajo.

Asimismo, Ferreirós (1997) señala que la reforma de la Constitución Nacional en 1994 dio origen al artículo 14 *bis*, el cual incluye en la máxima jerarquía legal de Argentina una serie de derechos fundamentales. Estos derechos abarcan el derecho al trabajo, a recibir una remuneración justa, al descanso, a su disfrute, a la seguridad social, a una jornada de trabajo limitada, a condiciones laborales dignas y equitativas, entre otros. Además, en la reforma de 1994 de la Constitución Nacional se incluyeron declaraciones y tratados

internacionales relacionados con el derecho laboral a través del artículo 75 inc. 22. Este artículo engloba la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, entre otros (Loredo, 2020).

Dentro de los lineamientos presentados, el artículo 2 del Convenio Nº 1 de la OIT adquiere una importancia particular en virtud del artículo 75 inc. 22 de la Constitución Nacional. Este artículo establece que, en todas las empresas industriales, ya sean públicas o privadas, y en sus dependidas, independientemente de su naturaleza, excepto en aquellas donde solo trabajen miembros de una misma familia, la jornada laboral del personal no podrá superar las ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales (Gibert, 2013).

En relación a la jornada laboral, se constata que, de acuerdo con el artículo 1 de la Ley 11.544, se establece que la duración de la jornada laboral no debe exceder las 8 horas diarias o las 48 horas semanales. Cabe destacar que la extensión de la jornada laboral es uniforme en todo el territorio nacional y está regulado por la mencionada Ley 11.544. Asimismo, se define la jornada laboral como el periodo en el cual el trabajador está a disposición del empleador, sin poder disponer de su actividad en beneficio propio (Superior Tribunal de Justicia de Viedma – Rio Negro, "Aranda, María Luisa c/banco Patagonia s.a. s/ordinario s/inaplicabilidad de ley", 2018).

En el caso "Jiménez, Luis Horacio c/ Valenzuela, Fernando Alejandro y otro s/ despido" (2019) de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la C.A.B.S., se señaló que la jornada laboral no forma parte de los datos que deben constar en el libro exigido por el artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo. No obstante, resaltó que una vez acreditadas y probadas las horas extraordinarias, se aplica lo dispuesto en el artículo 6 inc. c de la Ley 11.544 y el artículo 21 del decreto reglamentario 16.115/33. Dichas normas establecen la obligación de llevar un registro permanente de todas las extensiones de la jornada laboral y su omisión acarrea una presunción a favor de las afirmaciones del trabajador. En igual sentido se pronunció la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza en el precedente "Briones, Oscar Daniel c/ Millan S.A. p/despido s/ Inc.- cas." (2012), por cuanto resaltó que el trabajo realizado en horario extraordinario se origina a través de un acuerdo entre

empleadores y empleados, en el cual se establece que superar el límite de la jornada regular no es un requisito fundamental ni exigible. Al punto tal que la prestación en estas condiciones tiene como contrapartida el pago de una remuneración extraordinaria.

No obstante, tal como señala la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo – Sala V en el caso "Barreto, Mario Alejandro y otros c/ Federal Service S.R.L. s/ diferencias de salarios" (2019), la realización de horas suplementarias en el trabajo suele ser una cuestión complicada de probar para los trabajadores, ya que los registros correspondientes están en manos de los empleadores y a los trabajadores les queda únicamente la opción de recurrir a testigos. Por lo tanto, no se justifica imponer un estándar más exigente de prueba para las horas extras, deben aplicarse las mismas reglas procesales que se aplican a los demás hechos en disputa en el litigio. Respecto a los registros de la jornada del trabajo, la Cámara de Apelaciones del Trabajo - Sala 07 en el caso "Aguilar Luis Gustavo c/ Vicumoco S.A. y otros s/ despido" (2013) entendió que la obligación de llevar un registro de horario se origina en el artículo, inc. c del Convenio Nº 1 y artículo 11 inc. c del Convenio Nº 30 de la OIT. Estos convenios han sido ratificados por Argentina, motivo por el cual se incorporan al bloque de constitucionalidad según el artículo 75, inc. 22 de la Constitución Nacional. A su vez, señaló que, en el orden interno dicha obligación está dada por el artículo 6 de la Ley 11.544.

V. Postura del autor

En consonancia con lo desarrollado en el presente trabajo, se sostiene que la decisión de la Corte Suprema de Justicia de la Nación de hacer lugar a queja interpuesta por la trabajadora en búsqueda del cobro de horas extraordinarias es acertada. Tal afirmación se fundamenta en la constatación de que en las instancias anteriores no se aplicó *corpus iuris* que ampara al trabajador, en particular el artículo 14 *bis* de la Constitución Nacional, el cual consagra el derecho a condiciones dignas y equitativas de labor, una jornada limitada, descanso remunerado y retribución justa, entre otros aspectos relevantes.

Se detecta una incorrecta interpretación por parte de la Cámara *a quo*, dado que se acreditó la existencia de una jornada laboral denunciada por la demandada, distribuida de

la siguiente forma: 7 horas de lunes a viernes y 12 horas los días sábados. No obstante, la *a quo* ha obviado el hecho de que, si bien dicha jornada no excede las 48 horas semanales, sí sobrepasa el límite diario de 9 horas los días sábados, generando así 3 horas extraordinarias por semana durante la relación laboral. Es oportuno señalar que, el derecho reglamentario de la ley 11.544 establece en su artículo 1, inc. b, una distribución desigual de 48 horas de trabajo semanal entre los días laborales, cuando la duración del trabajo en uno o varios días sea inferior a ocho horas, a pesar de ello, el exceso de tiempo mencionado *ut supra* no puede exceder una hora diaria y las tareas realizadas los días sábados deben concluir a las 13 horas. Como se desprende del fallo, la trabajadora ha superado significativamente el límite de 9 horas diarias los días sábados.

La situación mencionada anteriormente ha dado lugar al problema jurídico-axiológico identificado, ante lo cual la Corte ha ponderado de forma adecuada el derecho a la salud, a la propiedad y los derechos consagrados en el artículo 14 *bis* de la Constitución Nacional. Estos son los principios fundamentales en los que se basa la Ley 11.544 y su decreto reglamentario, los cuales tienen como finalidad proteger la integridad psicofísica del trabajador (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo – Sala 02, "Guzzo Luciano c/ Sign Publicidad SRL. s/ despido", 2008).

VI. Conclusión

En el presente trabajo se ha examinado el decisorio de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en los autos "Recurso de hecho deducido en la causa Cardone, Lorena de los Ángeles c/ Be Enterprises S.A. s/ despido" (2022). En el mismo se detectó un problema jurídico axiológico en el momento en que la actora presentó un recurso extraordinario federal, persiguiendo el cobro de horas extraordinarias trabajadas, y, al ser denegado, presentó una queja alegando arbitrariedad por parte del *a quo*. Además, destacó los artículos 14 *bis*, 17 y 18 de la Constitución Nacional. Ante esto, la Corte Suprema tuvo que determinar si había un conflicto entre los principios invocados por la recurrente, como el derecho a la defensa en juicio, el debido proceso y los derechos a la propiedad y a la salud, o si correspondía

confirmar la decisión tomada por el *a quo*. De manera correcta, la Corte declaró procedente la queja y el recurso extraordinario, anulando así la sentencia impugnada y ponderado los principios a la propiedad y a la salud de la trabajadora. Además, ordenó enviar la queja a la Sala IX de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo para que se dicte un nuevo proceso de acuerdo con los fundamentos expuesto en esta resolución, brindando una solución al problema jurídico identificado.

En consonancia con lo expuesto, la sentencia objeto de análisis puso de relieve la trascendencia de establecer y cumplir con los límites legales de la jornada laboral. Este es un aspecto trascendental para salvaguardar los derechos fundamentales de los trabajadores, tales como el derecho a la salud, el equilibrio entre la vida personal y laboral, y una remuneración justa por el tiempo y esfuerzos invertidos en el trabajo. De la sentencia se desprende la importancia de proteger la integridad física y mental de los trabajadores, evitando el agotamiento laboral y la explotación. Del mismo modo, la sentencia analizada subraya la necesidad de una interpretación adecuada laboral en aras de garantizar la justicia y la equidad en las relaciones de trabajo. Esto implica evaluar las circunstancias específicas de cada caso y considerar tanto la normativa laboral nacional como los estándares internacionales de protección laboral.

En consecuencia, se concluye que resulta imperativo observar exhaustivamente los límites normativos establecidos en la Ley 11.544 en materia de duración de la jornada laboral, con el propósito de tutelar los derechos inherentes al trabajador en cuanto a su bienestar físico y a la percepción de una retribución justa. Asimismo, se pone de manifiesto la imperiosa necesidad de llevar a cabo una interpretación adecuada del cuerpo normativo laboral y de asegurar el acceso efectivo a la jurisdicción para la resolución de controversias de índole laboral. En última instancia, dichas medidas coadyuvan a fomentar un ámbito laboral equitativo, justo y respetuoso de los derechos humanos fundamentales.

VII. Referencias

i. Doctrina

Caviglia E. (2023). *Cuáles son los límites de la jornada de trabajo y qué dice la Ley en casos puntuales como trabajo nocturno, insalubre o jornada mixta*. Recuperado de: https://www.iprofesional.com/legales/376267-los-limites-de-la-jornada-de-trabajo

Ferreirós, E. M. (1997). *El derecho del trabajo y la Constitución Argentina*. Recuperado de: http://www.saij.gob.ar/%20doctrina/daca960387%20-ferreiros-derecho_%20trabajo_constitucion%20_argentina.htm

Gibert, E. (2013). *Jornada máxima legal y el Convenio Nº 1 de la OIT*. Recuperado de: http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacf140085-arias_gibert-jornada_maxima_legal_convenio.htm

Grisolia, J. A. (2016). *Manual de Derecho Laboral*. Recuperado de: https://www.academia.edu/36439188/Manual_de_Derecho_Laboral_Grisolia

Guastini, R. (2015). *Interpretación y construcción jurídica*. Recuperado de: https://www.scielo.org.mx/pdf/is/n43/n43a2.pdf

Loredo, M. (2020). *Las normas internacionales en el Derecho del Trabajo Argentino*. Recuperado de: http://www.saij.gob.ar/DACF200087

Monesterolo de Ramírez, G. (2013). *Jornadas laborales prolongadas y sus repercusiones en el buen vivir del trabajador y su familia*. Recuperado de: https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3951/1/06-TC-Monesterolo.pdf

Terrasa, L. A. (2017). Los derechos fundamentales en las relaciones laborales privadas de Argentina. Revista latinoamericana de derecho social, (25), 157-180. Recuperado de: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-46702017000200157&script=sci_abstract&tlng=pt

Vallejos, C. A. (2021). Camino hacia la limitación de la jornada: un largo peregrinaje del movimiento obrero. Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y

Políticas, 3(5), 173-183. Recuperado de: https://revistas.unne.edu.ar/index.php/rfd/article/view/4977

ii. Normativa

Decreto Nº 16.115/33. (1933). *Reglamentación de la Ley 11.544 sobre jornada legal del trabajo*. http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/63369/norma.htm

Ley Nº 11.544. 12/09/1929. *Jornada de trabajo.* Disponible en: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/63368/texact.htm

Ley Nº 20.744. 13/05/1976. *Régimen de contrato de trabajo*. Disponible en: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm

Ley Nº 24.430. 03/01/1995. *Constitución de la Nación Argentina*. Disponible en: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm

iii. Jurisprudencia

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo – Sala 02. (2008). *"Guzzo Luciano c/ Sign Publicidad SRL. s/ despido"*. Disponible en: http://www.saij.gob.ar/camara-nacional-apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires-guzzo-luciano-sign-publicidad-srl-despido-fa08040056-2008-03-12/123456789-650-0408-0ots-eupmocsollaf?

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo – Sala 07. (2013). *"Aguilar Luis Gustavo c/ Vicumoco S.A. y otros s/ despido"*. Disponible en: http://www.saij.gob.ar/camara-nacional-apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires-aguilar-luis-gustavo-vicumoco-sa-otros-despido-fa13040031-2013-04-09/123456789-130-0403-1ots-eupmocsollaf?

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo – Sala V. (2019). *"Barreto Mario Alejandro y otros c/ Federal Service S.R.L. s/ diferencias de salarios"*. Disponible en: https://aldiaargentina.microjuris.com/2019/07/15/a-pagar-las-extras-pago-de-las-horas-extras-considerando-que-el-empleador-las-pagaba-en-algunos-meses-y-que-no-exhibio-las-planillas-de-control-de-horario-del-personal/

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la C.A.B.S. (2019). *"Jiménez, Luis Horacio c/ Valenzuela, Fernando Alejandro y otro s/ despido"*. Recuperado de: http://www.saij.gob.ar/camara-nacional-apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires-jimenes-luis-horacio-valenzuela-fernando-alejandro-otro-despido-fa19040417-2019-11-26/123456789-714-0409-1ots-eupmocsollaf?

Corte Suprema de Justicia de la Nación. 01/11/2022. *"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://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7799381

Superior Tribunal de Justicia de Viedma – Rio Negro. (2018). *"Aranda, María Luisa c/banco Patagonia s.a. s/ordinario s/inaplicabilidad de ley"*. http://www.saij.gob.ar/superior-tribunal-justicia-local-rio-negro-aranda-maria-luisa-banco-patagonia-sa-ordinario-fa18050176-2018-12-10/123456789-671-0508-1ots-eupmocsollaf?

Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza. (2012). *"Briones Oscar Daniel c/ Millan S.A. p/despido s/ Inc.- cas."*. Disponible en: https://aldiaargentina.microjuris.com/2012/09/14/las-horas-extras-no-obstante-ser-habituales-y-normales-no-pueden-considerarse-como-una-modalidad-esencial-del-contrato-de-trabajo/