

CENTRO EMPLEADOS DE COMERCIO - FILIAL BELL VILLE (Cba).
Rivera Indarte n° 170 - TE/FAX. (03534) 416098.
e-mail: cecBville@southlink.com.ar

Bell Ville, Septiembre 2004.

TRANSCRIPCIÓN DEL TRABAJO REALIZADO POR EL Dr. MOISES RUBEN BARUJEL (Abogado).

JORNADA DE TRABAJO

LEGISLACION VIGENTE

CONSTITUCION NACIONAL:

Art.1º: "La Nación Argentina adopta para su gobierno la forma representativa republicana federal".-

Art.14 Bis: "El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada, descanso y vacaciones pagados...".-

Art.28: "Los principios, garantías y derechos reconocidos en los anteriores artículos, no podrán ser alterados por las leyes que reglamenten su ejercicio".-

Art.31º: "Esta Constitución, las leyes de la Nación que en su consecuencia se dicten por el Congreso y los tratados con las potencias extranjeras son ley suprema de la Nación; y las autoridades de cada provincia están obligadas a conformarse a ellas, no obstante cualquiera disposición en contrario que contengan las leyes o constituciones provinciales...".-

Art.75º: "Corresponde al Congreso:....12) Dictar los Códigos Civil, Comercial, Penal, de Minería, y del Trabajo y Seguridad Social, en cuerpos unificados o separados...".-

Art.121º: "Las provincias conservan todo el poder no delegado por esta Constitución al Gobierno Federal y el que expresamente se hayan reservado por pactos especiales al tiempo de su incorporación".-

Art.126º: "Las Provincias no ejercen el poder delegado a la Nación.- No pueden celebrar tratados parciales de carácter político; ni expedir leyes sobre comercio, o navegación...".-

CONSTITUCION PROVINCIAL:

Art.6º: "La Provincia de Córdoba, de acuerdo con su tradición cultural, reconoce y garantiza a la Iglesia Católica Apostólica Romana el libre y público ejercicio de su culto...".-

Art.22º: "Los derechos y garantías establecidos en esta constitución son de aplicación operativa, salvo cuando sea imprescindible reglamentación legal".-

Art.23º: "Todas las personas en la Provincia tienen derecho:.... 3) a una jornada laboral limitada con un máximo de 44 hs. semanales, con descansos adecuados y vacaciones pagas y a disfrutar de su tiempo libre...".-

LEY 20.744 (L.C.T.):

Art.196º: "La extensión de la jornada de trabajo es uniforme para toda la Nación y se regirá por la ley 11544, con exclusión de toda disposición Provincial en contrario...".-

Art.196º: "Se entiende por jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio. - Entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a 12 hs.". -

Art.201º: "El empleador deberá abonar al trabajador que prestare servicios en horas suplementarias, medie o no autorización del organismo administrativo competente, un recargo del cincuenta por ciento (50%) calculado sobre el salario habitual, si se tratara de días comunes, y del cien por ciento (100%) en días sábados después de las trece (13) horas, domingos y feriados".-

Art.202º: "En el trabajo por equipos o turnos rotativos regirá lo dispuesto por la ley 11.544, sea que haya sido adoptado a fin de asegurar la continuidad de la explotación, sea por necesidad o conveniencia económica o por razones técnicas inherentes a aquella".- El descanso semanal de los trabajadores que presten servicio bajo el régimen de trabajo por equipos se otorgará al término de cada ciclo de rotación y dentro del funcionalismo del sistema.- La interrupción de la rotación al término de cada ciclo semanal no privará al sistema de su calificación como trabajo por equipos".-

Art.203º: "El trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, juzgando su comportamiento en base al criterio de colaboración en el logro de los fines de la misma".-

Art.204º: "**Queda prohibida la ocupación del trabajador desde las 13 hs. del día sábado hasta las 24 hs. del día siguiente**, salvo en los casos de excepción previstos en el artículo precedente (art.203 L.C.T.) y los que las leyes o reglamentaciones prevean, en cuyo caso el trabajador gozará de un descanso compensatorio de la misma duración, en la forma y oportunidad que fijen esas disposiciones atendiendo a la estacionalidad de la producción u otras características especiales".-

Art.207º: "Cuando el trabajador prestase servicios en los días y horas mencionados en el artículo 204, medie o no autorización, sea por disposición del empleados, o por cualquiera de las circunstancias previstas en el artículo 203, o por estar comprendido en las excepciones que con carácter permanente o transitorio se dicten, y se omitiere el otorgamiento de descanso compensatorio en tiempo y forma, el trabajador podrá hacer uso de ese derecho a partir del primer día hábil de la semana subsiguiente, previa comunicación formal de ello efectuada con una anticipación no menor de 24 hs.- El empleador, en tal caso, estará obligado a abonar el salario habitual con el cien por ciento (100%) de recargo.-

....////



CENTRO EMPLEADOS DE COMERCIO - FILIAL BELL VILLE (Cba).
Rivera Indarte n° 170 - TE/FAX. (03534) 416098.
e-mail: cecBville@southlink.com.ar

////...

LEY 20.657:

Art.1º: "Las organizaciones comerciales de que trata el artículo 1º del decreto - ley 18425/69 deberán ajustar sus horarios a los que rijan para la actividad comercial en general en materia de apertura y cierre de comercios, jornada legal de trabajo, sábado inglés, descanso dominical y trabajo de mujeres menores".-

Art.2º: "Los establecimientos de que trata el artículo 1º de esta ley podrán permanecer abiertos los días sábados hasta las veintidós (22) horas al sólo efecto de expender comestibles, bebidas envasadas y artículos que se tengan como propio y sean vendidos en los establecimientos denominados "queserías" o rotiserías" o en los que se expenden "pastas frescas" y elementos necesarios a la higiene y limpieza".-

Art.3º: "El régimen instituido por el artículo 2º de esta ley no libera a los empleadores de cumplir las obligaciones a su cargo que resulten de las normas que delimitan la extensión de la jornada legal de trabajo y de las que regulan el descanso hebdomadario, vigente en la Capital Federal y en cada provincia".-

DECRETO - LEY 18.425:

Art.1º: "Tendrán derecho a acogerse a los beneficios de esta ley los siguientes tipos de establecimientos comerciales: a) Supermercados Totales; b) Supermercados; c) Supertendencias; d) Autoservicios de productos alimenticios y no alimenticios; f) Cadenas de negocios minoristas: ... Centros de Compras".-

Art.15º: "Autorízase a los establecimientos enumerados en el art.1º de la presente Ley a permanecer abiertos de Lunes a Viernes hasta las 22 hs., Sábados y Visperas de Feriados hasta las 24 y los Domingos hasta las 13 hs.- Sin perjuicio de cumplir con las disposiciones sobre Jornada normal de trabajo y descanso hebdomadario".-

LEY 18.204:

Art.1º: "En todo el territorio de la Nación queda prohibido desde las 13 hs. del día sábado hasta las 24 hs. del domingo siguiente, el trabajo material por cuenta ajena y el que se efectúe con publicidad por cuenta propia en actividades, explotaciones, establecimientos o sitios de trabajo públicos o privados, aunque no persigan fines de lucro, sin otras excepciones que las autorizadas por los reglamentos que se dicten en cumplimiento de esta ley".-

Art.2º: "La prohibición estatuida en el artículo anterior, no reduce la duración máxima semanal de trabajo fijada por la ley 11.544.- A tal efecto las horas semanales de trabajo podrán distribuirse en forma desigual entre los días laborales de la semana, con la limitación que resulte de la reglamentación".-

Art.3º: "Las excepciones a la prohibición establecida por el artículo 1º serán fijadas por el Poder Ejecutivo Nacional mediante reglamentaciones de carácter nacional y regional, por actividad o tipo de explotación.-

Las reglamentaciones especificarán las causas que justifiquen las excepciones, sus modalidades y las propias del otorgamiento del descanso semanal compensatorio".-

Art.5º: "Esta ley no será de aplicación en los casos en que el descanso semanal sea objeto de reglamentación específica en estatutos legales particulares".-

Art.8º: "...y tienenes por sustituidas las Leyes Provinciales que estatuyen sobre descanso en días sábados por la tarde y días domingos".-

DECRETO 16.115 (reglamentario de la ley 11.540):

Art.1º: "La duración del trabajo en las explotaciones públicas y privadas que regula la ley 11.544 podrá realizarse de acuerdo con lo que dispongan los reglamentos especiales a que se refiere el art.5º de este decreto, con arreglo a cualquiera de los modos siguientes: a) Limitación del trabajo a razón de 8 hs. por día laborable de la semana, a condición de que las tareas del sábado terminen a las 13 hs.- b) distribución desigual, entre los días laborables, de las 48 hs. de trabajo de la semana, cuando la duración del trabajo de uno o varios días sea inferior a 8 hs.- El exceso de tiempo previsto en el presente párrafo no podrá ser superior a una hora diaria y las tareas del sábado deberán terminarse a las 13 hs.- c) en los casos de trabajos continuos efectuados por equipos se estará a lo que dispone el artículo siguiente.- d) en los trabajos que por su naturaleza sean necesariamente intermitentes, permitiendo una permanencia mayor en los locales que equivalga a un trabajo real de 8 hs. o 48 semanales, en la forma que asegura la ley 11.544 y este decreto para los demás trabajos particularmente en el último párrafo del art.12º.- Salvo lo que dispongan los decretos especiales en materia de trabajo de temporada, o en los que por su naturaleza sean intermitentes..."-

Art.2º: "Cuando el trabajo se efectúe por equipos, la duración podrá ser prolongada más allá de las 8 hs. por día y de 48 hs. semanales, distribuyendo las horas de labor sobre un período de tres semanas consecutivas o sea un total de 144 hs. en 18 días laborables, en forma que el término medio de las horas de trabajo dentro del ciclo no exceda de 8 hs. por día o 48 semanales, sin que en ningún caso el trabajo semanal exceda de 56 horas".-

LEY 11.544:

Art.1º: "La duración del trabajo no podrá exceder de 8 hs. diarias o 48 hs. semanales para toda persona ocupada por cuenta ajena en explotaciones públicas o privadas aunque no persigan fines de lucro.- No están comprendidos en las disposiciones de esta ley, los trabajos agrícolas, ganaderos y los del servicio doméstico, ni los establecimientos en que trabajen solamente

...////



CENTRO EMPLEADOS DE COMERCIO - FILIAL BELL VILLE (Cba).
Rivera Indarte n° 170 - TE/FAX. (03534) 416098.
e-mail: cecBville@southlink.com.ar

////...

miembros de la familia del Jefe, Dueño, Empresario, Gerente, Director o Habilitado principal.- La limitación establecida por esta ley es máxima y no impide una duración del trabajo menor de 8 hs. diarias o 48 semanales para las explotaciones señaladas”.-

Art.3º: “En las explotaciones comprendidas en el art.1º, se admiten las siguientes excepciones: a) cuando se trate de empleos de dirección o de vigilancia. b) cuando los trabajos se efectúen por equipo, la duración del trabajo podrá ser prolongada más allá de las 8 hs. por día y de 48 hs. semanales, a condición de que el término medio de las horas de trabajo sobre un periodo de tres semanas a lo menos, no exceda de 8 hs. por día o 48 hs. semanales. C) caso de accidente ocurrido o inminente o en caso de trabajo de urgencia a efectuarse en las máquinas, herramientas o instalaciones, o en casos de fuerza mayor, pero tan solo en la medida necesaria para evitar que un inconveniente serio ocurra en la marcha regular del establecimiento y únicamente cuando el trabajo no pueda ser efectuado durante la jornada normal, debiendo comunicarse el hecho de inmediato a las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento de la presente ley”.-

Art.4º: Los reglamentos del Poder Ejecutivo pueden fijar por industria, comercio y oficio por región: a) Las excepciones permanentes admisibles para los trabajos preparatorios o complementarios que deban necesariamente ser ejecutados fuera del límite de asignado al trabajo general del establecimiento o para ciertas categorías de personas cuyo trabajo sea especialmente intermitente.- b) Las excepciones temporarias admisibles para permitir a las empresas hacer frente a las demandas extraordinarias de trabajo.- Para acordar estas autorizaciones se tendrá en cuenta el grado de desocupación existente.-

Art.5º: “Todas las reglamentaciones y excepciones deben hacerse previa consulta a las respectivas organizaciones patronales y obreras y en ellas se determinará el número máximo de horas suplementarias que han de autorizarse en cada caso”. (Ley 16.115, arts.5 – 17 – 19).-

Art.11º: “Sin perjuicio de las facultades de la autoridad de aplicación, tienen personería para denunciar y acusar a los infractores, además de las personas damnificadas, las Asociaciones Obreras y Patronales por intermedio de sus comisiones directivas”.-

Art.12º: “Esta ley se tendrá por incorporada al Código Civil y entrará en vigencia a los seis meses de promulgada”.-

DECRETO 2284/91 (desregulación económica):

Art.18º: “Suprimase toda restricción de horarios y días de trabajo en la prestación de servicios de venta, empaque, expedición, administración y otras actividades comerciales afines, sin perjuicios de los derechos individuales del trabajador”.-

COMENTARIO SOBRE EL Art.18º del Dec.2284/91:

El Art.18º del Decreto 2284/91 es un monumento a la prepotencia normativa, un atropello a la razón jurídica.-

Al solo efecto de justificar los calificativos vertidos sobre el artículo del decreto que aquí comento y con el fin de eximirme de mayores comentarios es que planteo dos interrogantes:

¿ Es legítimo, en el estado de derecho, **suprimir** por un simple decreto disposiciones plasmadas en sendas leyes sancionadas por el Congreso de la Nación ¿

La respuesta obviamente es **NO**.-

¿ Es posible suprimir toda restricción de horarios y días de trabajo, sin perjuicio de los derechos individuales del trabajador ¿ (Ley 20744 – L.C.T., 18402, 11544 incorporada al Código Civil, entre otras).-

La respuesta también resulta obvia, **NO**.-

La Constitución Nacional en su Art.14 bis impone: “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados...”.-

Es que a la luz de este precepto constitucional el Congreso de la Nación ha sancionado leyes tales como la 20744, 20658, 21329, 18402, 11544, entre otras las que imponen las prohibiciones y limitaciones que el decreto bajo exámen dispone **suprimir** sin perjuicio de los derechos individuales del trabajador.-

DE LOS FERIADOS OBLIGATORIOS Y DIAS NO LABORABLES

FERIADOS: Días determinados del año en que se conmemoran o celebran acontecimientos históricos sociales o religiosos en los que la declaración de tal por el Estado, impone una pausa imperativa en el trabajo.- Responden a una finalidad distinta de la perseguida por otros días no laborables, puesto que no se imponen para reponer energías sino por otros motivos. de acuerdo al acontecimiento que se conmemora, permitiendo así que el trabajador, sin mengua de su salario, participe de la recordación y/o de la festividad.- En los feriados Nacionales, rigen las normas legales sobre el descanso dominical, lo que significa que al igual que sobre el descanso dominical, el legislador provincial **NO** está legitimado para normar.-

FERIADOS Y DIAS NO LABORABLES:

La L.C.T. en sus Arts.165 a 171 regula sobre los feriados:

Art.165º: “Serán feriados nacionales y días no laborales los establecidos en el régimen legal que los regula”.-

....////



CENTRO EMPLEADOS DE COMERCIO - FILIAL BELL VILLE (Cba).
Rivera Indarte n° 170 - TE/FAX. (03534) 416098.
e-mail: cecBville@southlink.com.ar

///...

FERIADOS NACIONALES:

Art.166° L.C.T.: "En los días feriados nacionales rigen las normas legales sobre el descanso dominical.- En dichos días los trabajadores que no gozaren de la remuneración respectiva, percibirán el salario correspondiente a los mismos, aún cuando coincidan con domingo.- En caso que presten servicios en tales días, cobrarán la remuneración normal de todos los días laborables mas una cantidad igual".-

Ley 21.329: 1° de Enero - Viernes Santo - 1° de Mayo - 25 de Mayo - 20 de Junio # - 9 de Julio - 17 de Agosto # - 8 de Diciembre - 25 de Diciembre.-

Ley 22.655: 12 de Octubre # -

Ley 22.769 - D.901/84: 10 de Junio # -

Ley 24.254: Declara feriado nacional el día de cada año en el que se efectúe el Censo Nacional de Población y Vivienda.-

DIAS NO LABORABLES:

Art.167 L.C.T.: "En los días no laborables, el trabajo será optativo para el empleador, salvo en bancos..., conforme lo determine la reglamentación.- En dichos días, los trabajadores que presten servicio, percibirán el salario simple.- En caso de optar el empleador como día no laborable, el jornal será igualmente abonado al trabajador".-

Ley 21.329: Jueves Santo.-

Ley 24.571: Declara día no laborable para los habitantes que profesen la religión judía los días de Año Nuevo Judío, dos días, y el Día del Perdón, un día.-

Ley 24.757: Declara día no laborable para todos los habitantes que profesen la religión islámica, el día de Año Nuevo Musulmán, el día posterior a la culminación del ayuno y el Día de la Fiesta del Sacrificio.-

FERIADOS MOVILES:

Ley 23.555: 10 de Junio y 12 de Octubre.-

Si cae en día Lunes, Sábado o Domingo no se modifica; si es Martes o Miércoles pasa al Lunes siguiente, y si es Jueves o Viernes, al Lunes anterior.-

Ley 24.445: 20 de Junio y 17 de Agosto; se trasladan al 3° (tercer) lunes de Junio y Agosto respectivamente.-

DESCANSO COMPENSATORIO:

Los feriados son días de conmemoración y no de descanso.- Si el trabajador presta servicios durante el mismo, no tendrá derecho a un franco compensatorio.-

DERECHO A PERCIBIR REMUNERACION:

Art.168 L.C.T.: "Los trabajadores tendrán derecho a percibir la remuneración indicada en el art.166°, párrafo primero, siempre que hubiesen trabajado a las órdenes de un mismo empleador cuarenta y ocho (48) horas o seis (6) jornadas dentro del término de diez (10) días hábiles anteriores al feriado.- Igual derecho tendrán los que hubiesen trabajado la víspera hábil del día feriado y continuaran trabajando en cualquiera de los cinco (5) días hábiles subsiguientes".-

PAGO DE FERIADOS:

El pago del día feriado trabajado para empleados mensualizados, se hace en base al equivalente a un día de sueldo, obtenido dividiendo por 25 la remuneración correspondiente al mes del feriado.-

JURISPRUDENCIA:

1. El trabajo que por motivos excepcionales deba efectuarse en sábados, genera como único derecho el del franco compensatorio, situación que no se da respecto a los feriados nacionales, pues la celebración o conmemoración no puede efectuarse en día distinto, en cuya consecuencia el franco compensatorio no tiene sentido (CNT, Sala II, 29/5/LT, XXVIII - 353).-

2. Los trabajadores remunerados a sueldo fijo y comisión o solamente en esta última forma, tienen derecho a percibir la remuneración correspondiente a los días feriados nacionales, pero excluyendo con respecto a los primeros, la suma correspondiente al sueldo mensual (CNAT, plenario 69. "Nucifora, Domingo c/Siam Di Tella", 28/11/60, DT, 19651 - 137).-

DE LA DURACION DEL TRABAJO Y DESCANSO SEMANAL

REGIMEN LEGAL DEL TRABAJO: Si bien el trabajador tiene la obligación de poner su fuerza y capacidad de trabajo a disposición del empleador, a fin de proteger su salud física y psíquica, fue necesario establecer límites y circunstancias para su ejercicio.- El proceso a este fin comienza bregando por una limitación de la jornada legal en el siglo 19 a extremos insostenibles.- Tras largas luchas y esfuerzos se consiguió llegar, por fin a las 8 hs. diarias y 48 semanales.- Desde siempre el tema estuvo vinculado a la idea de la fatiga física y psíquica.- Obtenida la limitación horaria, con topes diarios y semanales, se lucha y consigue asegurar el descanso hebdomadario, y después afirmar un derecho a vacaciones.-

...///



CENTRO EMPLEADOS DE COMERCIO - FILIAL BELL VILLE (Cba).
Rivera Indarte n° 170 - TE/FAX. (03534) 416098.
e-mail: cecBVille@southlink.com.ar

////...

JORNADA DE TRABAJO:

Art.196 L.C.T. – Extensión: “La extensión de la jornada de trabajo es uniforme para toda la Nación y se regirá por la Ley 11.544 con exclusión de toda disposición provincial en contrario ...”.-

Art.197 L.C.T. – Concepto: “Se entiende por jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio...”.- Se trata del tiempo en que el trabajador se encuentra en el establecimiento en condición de prestar tareas (criterio receptado por el convenio 30 de la OIT, jornada de trabajo en el comercio).-

LEY 11.544 – DURACION DEL TRABAJO:

UNIFORME: La duración del trabajo no podrá exceder de 8 hs. diarias o 48 hs. semanales para toda persona ocupada por cuenta ajena en las explotaciones públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro.- A condición de que las tareas del sábado terminen a las 13 hs.- La limitación es máxima y no impide una duración menor de la señalada.-

DISTRIBUCION DESIGUAL entre los días laborables, de las 48 hs. de trabajo de la semana, cuando la duración del trabajo de uno o varios días sea inferior a 8 hs.- El exceso de tiempo no podrá ser superior a una hora diaria y las tareas del sábado deberán terminarse a las 13 hs. (Dec.16.115).-

NOCTURNO: (entre las 21 hs. y las 6 hs.)- La jornada no podrá exceder de siete (7) hs. (Ley 11.544).-

INSALUBRE: No excederá de 6 hs. diarias o 36 hs. semanales (Ley 11.544).-

CONTINUO POR EQUIPOS: la duración podrá ser prolongada más allá de 8 hs. por día y de 48 semanales, distribuyendo las horas de labor sobre un período de tres semanas consecutivas o sea un total de 144 hs. en 18 días laborables, en forma que el término medio de las horas de trabajo no exceda de 8 hs. por día o 48 semanales, sin que en ningún caso el trabajo semanal exceda de 56 hs. (Dec.16.115).-

NO ESTAN COMPRENDIDOS EN EL REGIMEN LEGAL DE LA JORNADA DE TRABAJO (art.1º Ley 11.544):

Los trabajos agrícola, ganaderos, los de servicio doméstico y los establecimientos en que trabajen solamente miembros de la familia del jefe, dueño, empresario, gerente, director o habilitado principal.-

LIMITE MAXIMO LEGAL DE HORAS SUPLEMENTARIAS (EXTRAS) Dec.484/00:

3 (tres) horas diarias.-
30 (treinta) horas mensuales.-
300 (trescientas) horas anuales.-

Art.203 L.C.T.: “El trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, juzgando su comportamiento en base al criterio de colaboración en el logro de los fines de la misma”.-

JURISPRUDENCIA:

1. La Ley 21.297 al establecer que la jornada de trabajo es uniforme para todo el país, tiende a preservar la facultad de legislar para el ámbito nacional, impidiendo que la jornada de trabajo fuera establecida por normas provinciales en violación de la competencia que fija el art.67 de la Constitución Nacional (actual art.75). (CNAT, Sala II, 31/5/91, TSS, 1991 – 719).-

EXCEPCIONES AL LIMITE DE TIEMPO DE LA JORNADA DE TRABAJO

Art.3º Ley 11.544: a) Los empleados de dirección o vigilancia.-
b) Trabajos por equipos
c) Accidentes o trabajos de urgencia.
d) Excepciones reglamentarias.

TRABAJOS POR EQUIPOS O TURNOS ROTATIVOS.

Decreto 16.115: “Se entiende por equipo: a) un número cualquiera de empleados u obreros cuya tarea comienza y termina a una misma hora en trabajos en que, por su naturaleza, no admitan interrupciones, y b) un número cualquiera de empleados u obreros cuya tarea esté en tal forma coordinada que el trabajo de unos no puede realizarse sin la cooperación de los demás”.- El efecto de la adopción del régimen autorizado por la ley, es decir, cuando trabajándose por equipos se exceden las jornadas legales pero se respeta el límite horario en tres semanas y se gozan los descansos compensatorios, ello no da derecho a remuneraciones complementarias (Fernández Madrid, Tratado Práctico, t.II p.1457).-

La implementación de este instituto que el Dec.16.115 en su art.10 define, debe entenderse a partir de su naturaleza cual es la de excepción al régimen legal de la jornada de trabajo, (la Ley 11.544, art.3, que además de darle naturaleza de excepción fija

...////



CENTRO EMPLEADOS DE COMERCIO - FILIAL BELL VILLE (Cba).
Rivera Indarte nº 170 - TE/FAX. (03534) 416098.
e-mail: cecBville@southlink.com.ar

////...

límites coherentes con todas las disposiciones legales que regulan la jornada de trabajo) del marco circunstancial que la L.C.T., art.202, impone para su adopción y todo sin perjuicio de las disposiciones que la Ley 11.544, art.6, dicta al regular su ejercicio.-

Se registrá por la Ley 11.544, sea que ha sido adoptado: a) a fin de asegurar la continuidad de la explotación.
b) por necesidad o conveniencia económica.
c) por razones técnicas inherentes a la explotación.

El descanso semanal de los equipos se otorgará al término de cada ciclo de rotación y dentro del funcionalismo del sistema.- La interrupción de la rotación al término de cada ciclo semanal no privará al sistema de su calificación como trabajo por equipos.- La duración del trabajo no puede ser de más de 8 hs. por día y 48 semanales a condición de que el promedio de las horas de trabajo en tres semanas consecutivas por lo menos, NO exceda de 8 hs. por día o 48 semanales o sea un total de 144 hs. en 18 días laborales, sin que en ningún caso el trabajo semanal exceda de 56 hs. (Ley 11.544, art.3 y Ley 16.115, art.2).- La L.C.T. art.197, conceptualiza la jornada de trabajo y faculta privativamente al empleador a efectuar la diagramación de los horarios, sea por el sistema de turnos fijos o bajo el sistema rotativo de trabajo por equipos, sin estar sujeta a la previa autorización administrativa, pero aquel deberá hacerlos conocer mediante anuncios colocados en lugares visibles del establecimiento para conocimiento público de los trabajadores.- Prescribe también el art.197 una pausa mínima entre una jornada y otra de 12 horas.-

Ley 11.544 art.6º: "Para facilitar la aplicación de esta ley, cada patrón deberá: a) Hacer conocer por medio de avisos colocados en lugares visibles de su establecimiento o en cualquier otro sitio conveniente, la hora en que comienza y termina el trabajo, o si el trabajo se efectúa por equipos.- La hora en que comienza y termina la tarea de cada equipo, será fijada de tal modo que no exceda los límites prescriptos en la presente ley, y una vez modificadas, registrarán en esa forma, no pudiendo modificarse sin nueva comunicación hecha con la anticipación que determine el Poder Ejecutivo; b) Hacer conocer de la misma manera los descansos acordados durante la jornada de trabajo y que no se computan en ella; c) **Inscribir en un registro todas las horas suplementarias de trabajo hechas efectivas a mérito de lo dispuesto por los artículos 3º, 4º y 5º de esta ley**".-

JURISPRUDENCIA:

Está comprendido en la excepción del art.3 de la Ley 11.544, el trabajo por equipos por turnos, aunque no se trate de industria continua por naturaleza; en consecuencia, no corresponde el pago de los recargos previstos en el art.5 de dicha ley por tareas nocturnas que excedan de siete horas o por servicios prestados en sábados después de las 13 horas y en domingos, en tanto no se excedan los límites horarios establecidos por aquella norma. (S.C.B.A., mayo 2 de 1967, Malandra Cesidio / Dalmine Siderca S.A.)-

El trabajo por equipos, como excepción a las limitaciones máximas previstas para la jornada de trabajo semanal, debe ser de interpretación restrictiva y limitativa, y la prueba de dicha excepción a la ley de jornada debe quedar a cargo de quien la alega. (TT2 San Martín, 18-Mayo-1979, Retamar Rosa Arg. C/ Joker S.R.L.)-

El art.200 de la LCT, que reduce la duración de la jornada nocturna, no rige cuando se aplican horarios rotativos al régimen de trabajo por equipos. (CNAT, Sala III, 28/2/95, DT, 1995 - B - 1393.)-

Cuando el trabajo se organiza por equipos, la duración podrá ser prolongada más allá de las ocho horas por día y de cuarenta y ocho horas semanales, a condición de que el término medio de las horas de trabajo, sobre un período de tres semanas a lo menos, no exceda de ocho horas por día o de cuarenta y ocho semanales, mientras que el art.2º del decr.16.115/33 establece el tope horario de ciento cuarenta y cuatro horas de trabajo sobre la base de tres semanas de labor. (CNAT, Sala III, 28/2/25, DT, 1995 - B - 1393.)-

Los recargos por horas extras por haberse excedido el tope horario de ciento cuarenta y cuatro horas en tres semanas de labor, en el supuesto de trabajo por equipos, no pueden compensarse con un plus adicional por trabajo rotativo. (CNAT, Sala III, 28/2/95, DT, 1995 - B - 1393.)-

DEL DESCANSO SEMANAL (HEBDOMADARIO)
PROHIBICION DE TRABAJAR

L.C.T. Art.204º: "Queda prohibida la ocupación del trabajador desde las 13 horas del día sábado hasta las 24 horas del día siguiente, salvo en los casos de excepción ...".-

Ley 18.204 Art 1º: "En todo el territorio de la Nación queda prohibido desde las 13 horas del día sábado hasta las 24 horas del domingo siguiente, el trabajo material... sin otras excepciones que las autorizadas por los reglamentos que se dictaren en ...//"



CENTRO EMPLEADOS DE COMERCIO - FILIAL BELL VILLE (Cba).
Rivera Indarte n° 170 - TE/FAX. (03534) 416098.
e-mail: cecBville@southlink.com.ar

///...

cumplimiento de la presente ley".-

La prohibición de trabajar en los días sábados después de las 13 horas y los domingos, la imponen las leyes 20.744 (L.C.T.) y 18.204, artículos 204° y 1° respectivamente.- En ambos artículos y con distinto texto se impone la misma obligación, interponer en la jornada laboral una pausa mínima de 35 horas consecutivas por semana, a partir de las 13 horas del día sábado hasta las 24 horas del domingo siguiente.- Estableciéndose así una jornada laboral normal uniforme de 8 horas por día de lunes a sábado hasta las 13 horas, quedando así cubierto el máximo de 48 horas semanales que impone la Ley 11.544.- De esta manera queda consagrado el instituto del descanso semanal o hebdomadario que por regla general debe coincidir con el sábado a la tarde y todo el día domingo.-

EL DESCANSO SEMANAL: Responde a necesidades psicofísicas, familiares y sociales del trabajador.- Receptado por las leyes 20.744 (L.C.T.) que le destina un capítulo especial, art.204 a 207 y la 18.402, integrando el dominical y el del sábado después de las 13 horas en un solo texto con carácter nacional.- La idea base es el de ofrecer un descanso continuado de 35 hs., que parte de las 13 hs. del sábado hasta las 24 hs. del domingo siguiente.-

Para una mejor comprensión del tema, tomamos los siguientes apuntes:

No es admisible indemnizar con dinero el descanso no gozado, pues la ley no contiene ninguna disposición que lo autorice y, por lo contrario, regula el derecho del trabajador a gozarlo efectivamente, tomando el descanso por sí.-

Si se trabaja en sábado o en domingo con autorización y se otorga el descanso compensatorio en la semana siguiente, las horas trabajadas durante el fin de semana se deben abonar sin recargo.-

De trabajarse en sábado y domingo sin autorización y otorgarse el descanso compensatorio en la semana siguiente, las horas trabajadas durante el fin de semana se deben abonar sin recargo alguno, aunque se configurará una infracción sancionable por la autoridad administrativa por no contar con la autorización de la excepción.-

Si se trabaja en sábado o domingo, con o sin autorización, y se omite otorgar el descanso compensatorio durante la semana siguiente, en la hipótesis de tomarse por se el trabajador el descanso a partir de la semana subsiguiente, además de configurarse una infracción administrativa, las horas trabajadas el fin de semana serán indiscutiblemente extraordinarias o suplementarias, dando lugar al pago del recargo respectivo.-

Si se trabaja en sábado o domingo, con o sin autorización, y se omite otorgar el descanso compensatorio durante la semana siguiente, en la hipótesis de tomarse por se el trabajador el descanso a partir de la semana subsiguiente, pese a no existir horas extras puesto que, en definitiva, hubo descanso, a título de sanción al empleador por no conceder tal descanso en tiempo y forma, las horas trabajadas el fin de semana se deben abonar con el 100% de recargo.-

- a) El artículo habla de "comunicación formal", pero no aclara cuál es la forma que debe tener la comunicación, aunque hay consenso de que debe ser escrita y por razones de mayor seguridad resulta aconsejable la vía telegráfica o la carta documento.-
- b) El artículo establece el momento a partir del cual se puede tomar el descanso, pero no fija un límite temporal para el ejercicio de este derecho.- Debe considerarse que la finalidad de la institución se cumple sólo si se pone en ejercicio dicha facultad en tiempo hábil y es razonable admitir que si no se ejercita el derecho a descansar en el curso de esa otra semana, caduca la opción legal.- De otro modo queda desvirtuada la institución que puede ser desnaturalizada por la vía de la acumulación de días francos.-

EXCEPCIONES A LA PROHIBICION DE TRABAJAR
(SABADOS POR LA TARDE Y DOMINGOS)

EXCEPCIONES: A la prohibición del Art.204° L.C.T. (art.203° L.C.T.) 20.744.- a) Casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor.- b) Por exigencias excepcionales de la economía Nacional o de la empresa, juzgando su comportamiento en base al criterio de colaboración en el logro de los fines de la misma.- c) Las que las leyes o reglamentos prevean.-

EXCEPCIONES: A la prohibición del Art.1° Ley 18.204.- Las excepciones a la prohibición establecidas en el art.1°, serán fijadas por el Poder Ejecutivo mediante reglamentación de carácter nacional o regional por actividad o tipo de explotación.- El Art.8° de la Ley 18.204 deroga las leyes provinciales en contrario.-

Cuando se trabaje el sábado después de las 13 hs. y el domingo, y se hubiere omitido otorgar el descanso compensatorio, el trabajador podrá tomárselo a partir del primer día hábil de la semana subsiguiente, previa comunicación fehaciente 24 hs. antes (L.C.T., art.207°).-

JURISPRUDENCIA:

Estando comprendido el trabajador en la excepción contemplada por el art. 3° inc.a, de la Ley 11.544, no puede considerarse extraordinario el trabajo prestado después de la hora trece del sábado y hasta la hora veinticuatro del domingo por la sola circunstancia de desempeñarse en días normalmente destinados al descanso. (SCBA, 5/3/91, TSS, 1991 - 713).-

El trabajo prestado en las tardes del sábado y domingos, no reviste el carácter de extraordinario por la sola circunstancia de haberse ejecutado en ese lapso normalmente destinado al descanso, si no media exceso de la jornada de trabajo. (SCBA,

...///



CENTRO EMPLEADOS DE COMERCIO - FILIAL BELL VILLE (Cba).
Rivera Indarte n° 170 - TE/FAX. (03534) 416098.
e-mail: cecBville@southlink.com.ar

////...

21/12/82, DT, 1983 - B - 961; id.30/11/84, DT, 1985 - A - 501).-

Se trate o no de actividades exceptuadas de la prohibición de trabajar los sábados a la tarde y los domingos, las horas de labor cumplidas esos días no dan lugar a los recargos salariales establecidos por el art.6° de la Ley 11.544, cuando por ellas se conceden los correlativos descansos compensatorios. (SCBA, 28/6/66, DT, 1966 - 400; id.14/10/69 - 678).-

Si en el caso se han otorgado descansos compensatorios, las pretendidas horas extraordinarias no son tales ya que la compensación horaria mantiene las jornadas y horas cumplidas fuera de los días habituales dentro del lapso normal y habitual de tareas cumplidas por todo trabajador. (CNAT, Sala VII, 20/9/82, TSS, 1983 - 388).-

El trabajo que, en virtud de excepciones legales, se presta durante los días destinados al descanso hebdomadario, no reviste el carácter de extraordinario, con derecho a sobrecargo. (CNAT, Sala III, 28/6/71, DT, 1972 - 147).-

El descanso hebdomadario de las panaderías, se encuentra regido por el dect.16.117/33 que establece que "podrán estar abiertas al público durante la tarde del sábado y el día domingo".- En consecuencia, las horas trabajadas durante los días sábados y domingos, se computan como normales. (CNAT, Sala I, 31/3/97, DT, 1997 - B - 1512).-

La omisión del empleador de otorgar el descanso compensatorio en los casos de ocupación del trabajador durante el periodo de descanso semanal, trae aparejado el derecho del trabajador a tomar por sí mismo el descanso, previa comunicación formal al empleador, con anticipación no menor de veinticuatro horas y a partir del primer día hábil de la semana subsiguiente a aquella en la que el descanso compensatorio debió ser otorgado y el pago por vía de sanción, de las remuneraciones que el trabajador hubiera percibido el día en que hizo uso del descanso compensatorio, con el 100% de recargo, sin perjuicio que correspondiere abonar por el trabajo prestado en periodo de trabajo semanal si fuere extraordinario. (CNAT, Sala IV, 16/3/77, DT, 1977 - 670).-

No hay disposición alguna en la LCT, que obligue al pago del descanso no gozado, sólo corresponde el pago con recargo del descanso gozado unilateralmente por el trabajador por no haberlo concedido en su momento al empleador. (CNAT, Sala III, 30/11/76, LT, XXV - A - 183).-

No procede la compensación en dinero de los francos compensatorios que no hubieren sido tomados por los dependientes (CNAT, Sala I, 30/6/80, DT, 1981 - 138).-

La pretensión de compensar en dinero la falta de descanso semanal, no halla sustento en disposiciones legales, ni responde a la filosofía que impone su cumplimiento, pues lo que se quiere es que el trabajador descansa y no que cobre más por no descansar. (CNAT, Sala V, 29/12/80, DT, 1981 - 269).-

Para que se genere derecho a cobrar el salario recargado en un 100%, a que se refiere el art.207 de la L.C.T., es necesario que el trabajador a quien se le omitiere compensar con descanso el franco laborado, se lo tome por sí previo aviso al empleador. (CNAT, Sala V, 25/10/79, DT, 1980 - 487).-

Cuando el principal hubiese omitido el otorgamiento del franco compensatorio, es necesario que el dependiente haga uso del derecho que le confiere el art.207 de la LCT, a partir del primer día hábil de la semana subsiguiente, ya que, si no lo hace, caduca la opción legal, pues, de otro modo, queda desvirtuada la institución, que puede ser borrada por vía de la acumulación de francos (CNAT, Sala I, 18/10/94, DT, 1995 - A - 1018).-

Las normas que implementan la prohibición del trabajo a partir de las 13 horas del día sábado y durante el día domingo (arts.204 a 207, Ley de Contrato de Trabajo, t.o. - ADLA, XXXVI - B, 1175), no se insertan en el régimen jurídico de la Ley 11.544 (ADLA, 1920 - 1940, 226), sino que, independientemente de sus disposiciones, determinan una obligada paralización de tareas en un lapso de 35 horas semanales; por ende, las excepciones previstas en la citada Ley, actúan en tanto se trate de la exclusión y límites de la jornada laboral, no así, cuando la prestación de servicios afecte el régimen de prohibición de ocupación al trabajador; régimen que posee su propio sistema complementario de excepciones, cuyo objeto primario es garantizar el beneficio instituido, mediante un sistema de francos compensatorios (En disidencia votó el doctor González Calderón). (C1aT, Paraná - 1980/5/21 - Chichizola, Eduardo L.F.C. Frigorífico Gualaguaychú, S.A. - SP.La Ley, 980 - 645).-

La jornada de trabajo y el descanso semanal son institutos diferentes cuyo ámbito de actuación no deben confundirse, por lo cual no corresponde abonar con el recargo que establece el art.201 de la ley de contrato de trabajo (ADLA, XXXIV - D, 3207; XXXVI - B, 1175), a las horas trabajadas los días sábados después de las 13 horas y los domingos sin exceso de jornada legal de 48 horas, habiendo gozado los francos compensatorios. (SCBs.As. - 1986/7/8, López Avellino J.C. Viganó y Otros - L.36.475, La Ley, 1987 - B.581 (37567-S). DT, 987 - A, 374 - DJ, 987 - 2 - 114 - DJBA, 131 - 334).-

Desde las leyes 4661, 11.640 y 18.204 (DT, 1969 - 379), el trabajo hebdomadario ha sido considerado como trabajo prohibido, tradición reflejada en el art.204 de la ley de contrato de trabajo (t.o. - DT, 1976 - 238), según el cual "queda prohibida la ocupación del trabajador desde las trece horas del sábado hasta las veinticuatro horas del día siguiente, salvo en los casos de excepción... que las leyes o reglamentaciones prevean...". (CNAT, Sala VIII, 1998/10/21, Alvarez Roson, Diego G.c/Modart S.A., DT, 1999 - A - 847).-

La cuestión relativa a la determinación de la naturaleza de las horas trabajadas en las tardes de los sábados y los domingos, se resuelve por aplicación de las normas específicas en materia de jornada de trabajo; por lo que, aún cuando mantienen estrecha vinculación, no debe confundirse el ámbito de ambos institutos; el referido al descanso semanal y el de la jornada de trabajo. (SCBs.As. 1982/12/21, Bracamonte Darío A.y Otros c/Frigorífico Rioplatense, S.A., DT, 983 - B, 961 - DJBA, 125 - 270).-

....////



CENTRO EMPLEADOS DE COMERCIO - FILIAL BELL VILLE (Cba).
Rivera Indarte n° 170 - TE/FAX. (03534) 416098.
e-mail: cecBville@southlink.com.ar

////...

EL PODER DE POLICIA Y POLICIA DEL TRABAJO

A los efectos de una mayor y mejor comprensión del planteo de inconstitucionalidad que seguidamente pasaremos a desarrollar, es que resulta conveniente hacer un breve repaso sobre los conceptos enunciados en este título. -

EL PODER DE POLICIA.

Los derechos subjetivos que la Constitución Nacional en su parte dogmática consagra y proclama para todos los ciudadanos no son absolutos toda vez que la propia Constitución en su art.28º reza: "Los principios, garantías y derechos reconocidos en los anteriores artículos no podrán ser alterados por las leyes que reglamenten su ejercicio".- De esta manera, la Constitución nos está diciendo que los **derechos subjetivos son relativos** y que pueden ser restringidos a través de la legislación.- Recordando las enseñanzas del Profesor Dr. Pedro G. Altamira, podemos decir que: *el Estado debe poseer el poder suficiente para subordinar los derechos privados a las necesidades públicas.*- Este poder, esta atribución exclusiva y excluyente del Estado, de otorgar derechos y consagrar obligaciones de cumplimiento inexcusable para los ciudadanos, es lo que conceptuamos como Poder de Policía.- *Esta potestad de restringir la libertad de los individuos con el fin de conservar la armonía de todos, de establecer reglas de buena conducta, calculados para evitar conflictos entre ellos, se designa como el nombre de Poder de Policía* (González Calderón J.A. Curso de Derecho Constitucional p.138).-

El Poder de Policía en el ámbito del derecho laboral, consiste en esa facultad del Estado de sancionar leyes que reglamentan los derechos y obligaciones de todos los actores sociales que participan en la relación laboral, tales como trabajadores, empleadores y entidades gremiales obreras (sindicatos) y patronales.-

POLICIA DEL TRABAJO.

Por otra parte, la Policía del Trabajo tiene un campo más acotado.- No está orientada a la potestad estatal de otorgar derechos y consagrar obligaciones de trabajadores y empleadores, sino que se refiere específicamente a la atribución de aplicar y hacer efectivos los derechos y obligaciones que el mismo Estado consagra en ejercicio del Poder de Policía.-

Coincidentemente, Vazquez Vialard, Policía del Trabajo, Bs.As., 1990, P.16, nos dice: "*Poder de Policía significa una restricción a los derechos individuales.*- Por su parte la policía constituye un conjunto de actividades administrativas... la policía de trabajo es una facultad administrativa de control del cumplimiento de las normas de fondo y de penalización de las infracciones constatadas".-

RELACION ENTRE PODER DE POLICIA Y POLICIA DEL TRABAJO.

Sobre el particular, enseñaba el profesor Pedro Guillermo Altamira: "*la policía como función administrativa tiene por objeto la vigilancia y protección de la seguridad, moralidad y salubridad pública, es decir la incolumidad de las personas, de las cosas y de la moral.*- En cambio el poder de policía es una función, un poder o potestad legislativa, que tiene por objeto promover el bienestar general y proveer a la defensa común, como dice el Preámbulo de nuestra Constitución, regulando a dichos fines los derechos individuales reconocidos expresa o implícitamente.- Es, repetimos, una potestad que la Constitución atribuye al Poder Legislativo a fin de reglamentar los derechos individuales, de donde resulta que la actividad de policía y poder de policía son conceptos distintos aunque dependientes desde que la función de policía se realiza con el material que cree el poder de policía.- Una es una función ejecutiva, preventiva o represiva, y la otra, en cambio, es una función normativa: legislar".-

LEY PROVINCIAL 8.350:

Art.1º: "Los propietarios o encargados de todo tipo de establecimientos comerciales o de servicios, mayoristas o minoristas, con o sin venta al público, con o sin empleados en relación de dependencia, **podrán determinar libremente** los días y horarios de apertura y cierre. - **Podrán asimismo desarrollar sus actividades los días Domingos y feriados**".-

Art.2º: "El régimen de trabajo para el personal en relación de dependencia de la actividad comercial o de servicio, se ajustará en todos los casos a las disposiciones de la legislación laboral vigente, sus reglamentos y los que en la materia especifiquen las convenciones colectivas de trabajo".-

Art.6º: "...El Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley en el plazo de sesenta (60) días".-

PLANTEO DE INCONSTITUCIONALIDAD DE LA LEY PROV.Nº 8.350

La Ley Provincial 8.350 es INCONSTITUCIONAL toda vez que legisla sobre materia reservada al Congreso de la Nación y lo hace VULNERANDO el orden constitucional de prelación de las leyes y fundamentalmente porque también vulnera derechos y garantías consagrados en la Constitución Nacional, Tratados Internacionales, Leyes Nacionales y la Constitución Provincial.-

1º.- LEGISLA SOBRE MATERIA RESERVADA AL CONGRESO:

Si bien la ley 8.350 apunta a la apertura y cierre de los establecimientos comerciales y de servicios, incursiona directamente en la jornada laboral y más concretamente en lo que hace al descanso hebdomadario, institutos éstos propios del derecho

...////



CENTRO EMPLEADOS DE COMERCIO - FILIAL BELL VILLE (Cba).
Rivera Indarte n° 170 - TE/FAX. (03534) 416098.
e-mail: cecBville@southlink.com.ar

////...

laboral de fondo, materia ésta que está reservada a las potestades legislativas del Gobierno Federal. Si el legislador provincial se hubiera limitado a establecer dentro de qué topos horarios los comerciantes pueden determinar libremente su actividad estableciendo las horas de apertura y cierre de sus comercios de lunes a sábado, imponiendo que dentro de este horario se cumpla con el régimen legal de la jornada de trabajo y del descanso dominical, estaría dentro de las atribuciones que le son propias, pero, al permitir determinar libremente desarrollas sus actividades los domingos y feriados, el legislador está avanzando sobre el régimen legal de la jornada de trabajo, del descanso dominical y de los feriados nacionales (arts.166 y 204 a 207 L.C.T. Ley 11.544 y su Decreto Reglamentario 16.115 y Ley 21.329) toda vez que el descanso hebdomadario de 35 horas es uno de los límites legales a la jornada de trabajo; así lo impone la prohibición del art.204° L.C.T.- Las excepciones legales a la aludida prohibición ("la ocupación del trabajador desde las 13 hs. del día sábado hasta las 24 hs. del día siguiente"), confirman el exceso que comete el legislador provincial toda vez que al existir taxativas excepciones (art.203° L.C.T.) la ley nos está diciendo que NO se puede tan libremente establecer horarios de trabajo después de las 13 hs. del sábado y hasta el domingo próximo a las 24 hs.-

La Constitución Nacional en su art.75° le otorga al Congreso la atribución para dictar el Código de Trabajo y Seguridad Social.- Esta atribución, articulada con el art.14° bis, que al poner el trabajo bajo la protección de las leyes determina que éstas asegurarán todos los derechos enumerados en el art.14° bis, la competencia del Congreso resulta indiscutible tanto para dictar el Código del Trabajo cuando para dictar leyes que regulan la materia laboral.-

Esta Ley Provincial, que establece los horarios de apertura y cierre de los comercios y servicios, es un típico acto dictado en ejercicio del Poder de Policía.- El concepto de policía apunta a la función de reglamentar los derechos individuales (art.14° C.N.), debiendo cuidarse que tales reglamentos no afecten la esencia de los derechos (art.28° C.N.).-

El sistema federal adoptado por la Constitución Nacional (art.1°), hace necesario deslindar el ámbito de las respectivas competencias del Gobierno Federal y de los Gobiernos Provinciales.-

El Poder de Policía relativo a la SALUBRIDAD, MORALIDAD y SEGURIDAD, ha sido asignado a las Provincias deste antiguo por la jurisprudencia de la C.S.J., basándose en la teoría de los poderes reservados de las Provincias, art.121° C.N.- No obstante ello, el poder de policía, en lo que excede a los objetivos previstos en el párrafo anterior (salubridad, moralidad y seguridad), especialmente en materia de economía, de la prosperidad y del trabajo, según jurisprudencia de la C.S.J., han sido adjudicadas al Gobierno Federal.- Los horarios especiales de los supermercados, fijadas por leyes emanadas del Gobierno Federal, se insertan en los poderes de policía económica (Quiroga Lavie H.Derecho Constitucional C.D. y C.S. 1978 pág.380 pto.b) y por ende su ejercicio corresponde al Gobierno Federal.- Nótese que el horario especial es un privilegio temporal y un estímulo a la actividad, formando parte de medidas especiales de fomento.- Así lo ha entendido la ley 18.425 (hoy modificada por la 20.657) la cual en su art.15° establece los horarios especiales para los supermercados.-

De hecho así también lo han entendido las leyes Nacionales 20.744 art.196°, 18.204 art.8° y 11.544, que al tiempo de regular sobre la jornada laboral NIEGAN a las Provincias la facultad de legislar sobre la materia, por esta razón en sus artículos prescriben: "con exclusión de toda otra disposición en contrario" (Ley 20.744) y "tiénese por sustituidas las leyes provinciales que estatuyen sobre descanso en días sábados por la tarde y días domingos" (Ley 18.204).-

Es a partir de 1940, en que se sanciona la ley 12.713 de trabajo a domicilio, ahora vigente, que prevalece el criterio de que el ejercicio del poder de policía del trabajo, pertenece con carácter exclusivo y excluyente al Congreso de la Nación.-

La Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado en diversos casos, en épocas diferentes y con distintas integraciones, sobre la facultad privativa del Congreso Nacional para sancionar disposiciones que hacen al derecho sustancial del trabajo, por cuanto lo atinente a ese campo hace a la consagración de la unidad de la legislación de fondo.-

En 1955, en ocasión de resolver sobre la legitimidad de la ley 1.518 de Tucumán, de sábado inglés, en el caso "Juárez c/ Aserradero Garcta y Sain" dijo la corte: "que la determinación de la jornada de trabajo y su retribución, hacen a la esencia del contrato de trabajo y constituyen en materia propia de la legislación nacional, según resulta de lo dispuesto por el art.68, inc.11 de la Constitución (se refiere a la Constitución de 1949), y habiendo el Congreso ejercitado esa facultad mediante la ley 11.544 y el decreto 33.302/45, ratificado por ley 12.921, cualquier disposición adoptada en subsidio por las provincias, debe considerarse abrogada por la existencia del régimen nacional o invalidada en todo cuanto se le oponga y se la quiera aplicar preferentemente (art.22 y 100 de la Constitución).- Que las normas vigentes, resultantes de la ley 11.544 y 11.726 y decreto 16.115/33, complementario de la primera, como ejercicio de la exclusiva potestad del Congreso para legislar sobre la materia y del Poder Ejecutivo Nacional para dictar decretos reglamentarios, demuestran que ha sido previsto el mantenimiento del salario equivalente a 48 horas semanales de trabajo efectivo, sin que la ausencia de disposiciones o convenios de trabajo para asegurarlo, o el retarlo en adoptarlos, puedan constituir títulos legítimo a retribución de prestación de servicios, que la legislación común no permite, ni atribuir a las provincias potestad para extender supuestos de bonificación, fuera de lo que las leyes del Congreso han previsto" (Revista Derecho del Trabajo, 1955, pág.713 - Corte integrada entre otros por el cordobés Dr.Alfredo Orgaz).-

Finalmente, en un fallo más reciente en autos: "Fábrica Argentina de Calderas S.R.L. c/ Provincia de Santa Fé", la Corte dijo: "La facultad de regular el salario mínimo ha sido conferida al Congreso por el art.67°, inc.11 de la Constitución Nacional, y ello surge no sólo de los términos expresos en que la delegación fue acordada, sino de los antecedentes y las razones que determinaron la creación de esa norma, como también de la prohibición formulada por el art.108°, a las provincias de ejercitarlo.- El poder de legislar en materia de derecho privado, es exclusivo del Congreso, no puede ser compartido en su ejercicio por las autonomías provinciales.- Las normas relativas al contrato de trabajo se hallan vinculadas a las de los

...////



CENTRO EMPLEADOS DE COMERCIO - FILIAL BELL VILLE (Cba).
Rivera Indarte nº 170 - TE/FAX. (03534) 416098.
e-mail: cecBville@southlink.com.ar

////...

contratos en general y a la locación de servicios en particular y por lo tanto están comprendidas entre las facultades exclusivas al Congreso Nacional, a cuya legislación deben conformarse las provincias, no obstante cualquier disposición en contrario que contengan sus constituciones o leyes locales, descontándose que las provincias hubieran podido actuar en ejercicio del poder de policía, porque éste es sólo residual en presencia de facultades exclusivamente delegadas al gobierno nacional, que al ejercitarla no sólo puede dictar disposiciones de carácter policial relativas a la materias contenidas en el derecho privado, sino también impedir que las provincias usen de las propias para alterar o modificar el contenido de las leyes sustantivas".- "La determinación de la jornada de trabajo y su retribución, hacen a la esencia del contrato de trabajo y constituyen materia propia de la Legislación Nacional".- "Una vez dictados los Códigos Nacionales, las provincias deben abstenerse de legislar, reconociendo como excepción lo concerniente al ejercicio del poder de policía de las provincias, y la seguridad, moralidad e higiene, son susceptibles de reglamentación local, pero tal excepción no puede extenderse a lo que constituye una clara modificación del sistema de derecho común, establecido específicamente sobre la materia por la legislación nacional".- "Una ley provincial que disminuye la jornada máxima de trabajo, contraría el art.31º de la Constitución Nacional, en tanto no se conforma a la ley nacional dictada de acuerdo a las facultades delegadas al Congreso Nacional por el art.67º inc.11".- "La cantidad de horas trabajadas tiene una relación directa con la contraprestación en dinero que el trabajador percibe".- "Habiéndose determinado un salario sobre la base de la contraprestación de las 48 horas semanales determinadas por la ley, la disminución de uno de los extremos de la ecuación, necesariamente acarrea la disminución de la otra, salvo que las partes decidieran modificar la convención".- "El tiempo de prestación legal y la remuneración, constituyen modalidades esenciales mínimas del contrato de trabajo, las que sólo podrían alterarse en beneficio del trabajador por acuerdo de partes, conforme los arts.7º y 8º de la L.C.T.". - "Las normas mínimas básicas sobre las que asienta la relación jurídica habida entre empleado y empleador, constituyen el contenido del Código de Trabajo que, por imperio de lo dispuesto en el art.67º, inc.11 de la Constitución Nacional, corresponde dictar al Congreso de la Nación, es decir, una facultad expresamente delegada por las provincias al gobierno federal".- "La Ley provincial 7.197 de Santa Fé, que disminuyó a 44 horas la jornada de trabajo, ha incursionado en un tema que se encontraba legislado por la ley nacional, de acuerdo con las facultades establecidas en el art.67º, inc.11 de la Constitución Nacional, resulta violatoria del orden jerárquico determinado en el art.31º de la norma fundamental, por lo que resulta inconstitucional y descalificable a los efectos de la regulación de los elementos del contrato de trabajo que ella encierra" (Revista Derecho del Trabajo, 1987, A, pág.675).-

La Corte, como ya se expuso más arriba, se ha mantenido invariable en el tiempo, consagrando la facultad privativa del Congreso Nacional en ejercicio del poder de policía, sancionar leyes que hacen a lo atinente en materia de Trabajo y de Economía entre otras, sustentada en el criterio de la supremacía de la Constitución (art.31º C.N.), el principio de la unidad de la legislación de fondo (art.75º inc.12) y la prohibición del art.108º de la constitución del 53 o art.126º de la actual.- Es dable hacer notar que al tiempo de la sanción de la 8.350, estaba como hoy, vigente la ley Nacional 11.544 que en virtud de su art.12º está incorporada al Código Civil.-

Con la sanción de la ley 8.350 el Legislador Cordobés llegó a pretender reformar el Código Civil, toda vez que éste al tener incorporada en su texto a la ley 11.544 ley Nacional de jornada de trabajo que fija en 8 hs. diarias o 48 semanales, se encuentra en evidente colisión la ley Provincial bajo examen.- Por otra parte, la ley 20.744 L.C.T. en su art.196º establece que la jornada de trabajo es uniforme en todo el territorio Nacional y que se regirá por la ley 11.544 con exclusión de toda disposición provincial en contrario.- Así las cosas, creo con seguridad que el conflicto de normas como el exceso del Legislador Cordobés, han quedado suficientemente evidenciados.-

2º.- VULNERA DERECHOS Y GARANTIAS CONSAGRADOS EN:

EN LA CONSTITUCION NACIONAL: Art.14º bis: "El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagas...".- El art.14º al reconocer los derechos del trabajador, enumera expresamente el de la JORNADA LIMITADA.- Este derecho está incluido en uno más amplio que es el de Condiciones Dignas y Equitativas de labor, que junto con el descanso y vacaciones, están orientadas a la humanización del trabajo.- Estos derechos, principios y garantías no podrán ser alterados por las leyes que reglamenten su ejercicio (Art.28º C.N.).-

EN LA DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE 1948: Declara que toda persona tiene derecho al descanso, a la limitación razonable de la duración del trabajo, como también al disfrute del tiempo libre, ya que el trabajador es dueño de disponer de las horas que excedan la jornada como mejor lo disponga sin que el empleador pueda adoptar medidas que violen ese derecho de primacía.-

EN LA CONSTITUCION PROVINCIAL: Para abundar con mayor contundencia se transcribe parte del art.23º: "Todas las personas en la Provincia, tienen derecho: ... 3º) A una jornada limitada con un máximo de 44 hs. semanales, con descansos adecuados y vacaciones pagas y a disfrutar de su tiempo libre".- Resultaría absurdo negarle a este art.23º su plena vigencia y operatividad por falta de reglamentación toda vez que en la misma Constitución Provincial en su art.22º dice: "Los derechos y garantías establecidos en esta Constitución son de aplicación operativa, salvo cuando sea imprescindible reglamentación legal.-

EN LA LEY 20.744 CONTRATO DE TRABAJO: (Regida por la Ley 11.544 y Dec.Reg.16.115/33 y LA LEY 18.204 se consagra el descanso semanal por imperio de sus art.204º L.C.T. y art.1º Ley 11.544: "**Queda prohibida la ocupación del trabajador desde las 13 hs. del sábado a las 24 del día siguiente**".- Esta prohibición deja a salvo los casos de excepción

...////



CENTRO EMPLEADOS DE COMERCIO - FILIAL BELL VILLE (Cba).
Rivera Indarte nº 170 - TE/FAX. (03534) 416098.
e-mail: cecBville@southlink.com.ar

///...

expresamente establecidos en los arts.202º/203º L.C.T.-

EN LA LEY 21.329 Art.1º: "Establécense como días feriados Nacionales y no laborables en todo el territorio de la Nación, los siguientes feriados Nacionales....".-

EN EL DERECHO CANONICO: En mérito a la innegable realidad que en nuestra provincia como también en el país, la gran mayoría de la población es Católica y en concordancia con el art.2º de la Constitución Nacional, que ice: "El Gobierno Federal sostiene el culto Católico Apostólico Romano" y el art.6º de la Constitución Provincial que prescribe: "La Provincia de Córdoba, reconoce y garantiza a la Iglesia Católica Apostólica Romana el libre ejercicio de su culto...".- Es que se reproduce el texto del canon 1247 del Código Canónico que regula la vida de la Iglesia y de los Católicos: "El domingo y las demás fiestas de precepto, los fieles tienen la obligación de participar en la Misa, y se abstendrán además de aquellos trabajos y actividades que impidan dar culto a Dios, gozar de la alegría propia del Día del Señor o disfrutar del debido descanso de la mente y del cuerpo".-

El Papa Juan Pablo II en su Carta Apostólica sobre la Santificación del Domingo "DIES DOMINI" (Día del Señor) May/98, en sabia e importante reflexión dice: el domingo es el Día de Dios y también Día del Hombre, día de descanso, para que se honre su dignidad de hombre y no sea absorbido por el trabajo.- Por ello, también es el día de la familia en donde se lleva a cabo el encuentro cordial entre todos sus miembros; en efecto, la alternancia entre el trabajo y descanso, propia de la naturaleza humana es querida por Dios mismo.- Es el Día del Hombre porque es descanso determinado en un día para todos, un día para fortalecer la conformación familiar y no un día distribuido a lo largo de la semana, según la conveniencia de las estructuras comerciales.-

EN LA DOCTRINA JURIDICA: En la Doctrina cuanto en la legislación vigente, el criterio es unánime a favor de la limitación de la jornada laboral y del cese de la actividad laboral desde las 13 hs. del sábado y hasta las 24 hs. del domingo.- Este criterio obviamente acepta las excepciones previstas en la ley.- La norma que por este libelo se ataca de inconstitucional en su art.1º invierte el criterio y HACE DE LA EXCEPCION LA REGLA lo cual resulta ilegítimo y absurdo.- Pero además, luego de la lectura del art.2º, lo único que queda claro es la oscuridad de su redacción, la incoherencia de su texto y lo ilógico de su discurso, en efecto: en el art.1º se permite a los propietarios o encargados de todo tipo de establecimiento comercial o de servicios, determinar libremente los días y horarios de apertura y cierre de dichos establecimientos.- Pudiendo asimismo desarrollar sus actividades los días domingos y feriados (criterio totalmente permisivo: obsérvese que se está permitiendo también fijar libremente los horarios de actividades para los días domingos y feriados) y en el art.2º se somete el régimen de trabajo para el personal en relación de dependencia a las disposiciones de la legislación laboral vigente, sus reglamentos y a las convenciones colectivas de trabajo (criterio totalmente restrictivo: obsérvese que de acuerdo a la legislación pertinente en vigencia, ESTA PROHIBIDA LA OCUPACION DEL TRABAJADOR DESDE LAS 13 HS. DEL DIA SABADO HASTA LAS 24 HS. DEL DIA DOMINGO):-

Además de invertir lo que en doctrina es la regla y de ser contradictoria en sí misma, la ley bajo exámen también resulta inoperante porque hasta la fecha el Poder Ejecutivo no la ha reglamentado tal como lo indica la misma ley en su art.6º in fine ("...El Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley en el plazo de sesenta días").-

CONCLUSION: Por todo lo expuesto, se puede afirmar con total seguridad que la Ley Provincial 8.350, único sustento legal por el que se les permite a los Hipermercados (al comercio y servicios en general) establecer libremente horarios a su conveniencia y a abrir los domingos y feriados, es INCONSTITUCIONAL y además resulta doblemente inoperante por ser contradictoria en sí misma, y también por la falta de su necesaria reglamentación.- Por lo tanto si se obtiene un pronunciamiento de la Justicia declarando a esta ley inconstitucional, serviría como importante antecedente para su derogación por parte de la Legislatura Provincial.-

ALTERNATIVAS para ejercer la acción de inconstitucionalidad:

1º) Desde ya descarto la acción de amparo por considerarla extemporánea.-

2º) Acción Autónoma de Inconstitucionalidad ante el T.S.J.-

3º) Acción Declarativa de Certeza art.413º C.de P.C.C.

Moisés Rubén Barujel
Abogado

