

## **Necesidad de revisar la cuestión de los turnos rotativos y nocturnos**

**Por César Arese<sup>1</sup>**

**SUMARIO:** I. Un necesario re análisis. II. Conceptos. A. Turnos rotativos. C. Trabajo nocturno. III. Fuentes. A. Normativa internacional. 1. Instrumentos de OIT. 2. Instrumentos de ONU. 3. Instrumentos americanos. 4. La LCT. a) El sistema de LCT original. b) Ley 11.544 y su DR 16.115. 1) El trabajo por equipos y turnos rotativos. 2) El trabajo nocturno en equipos. c) El sistema de la ley de facto 21.297. IV. Inconsistencias normativas. A. Descausalización de las jornadas excepcionales. B. Nocturnidad por equipos. V. Conclusiones.

### **I. Un necesario re análisis.**

Antes de ingresar a los análisis técnicos, conviene marcar los valores y objetos jurídicos protegidos por la reglamentación de la jornada de trabajo, sea con fuente constitucional, legal, estatutaria, convencional o por acuerdo de partes. Cuando se habla de tiempo de trabajo, se habla de libertad personal del trabajador. Cuando se habla de trabajo rotativo, se habla de un dependiente con vida personal desarticulada. Cuando se habla de trabajo nocturno, se habla de un sujeto que trabaja cuando todos descansan.

Por ello, junto con el salario, la limitación de la jornada de trabajo fue la institución esencial de la relación de trabajo dependiente que recibió la protección convencional primera y legal después. La limitación de la jornada es la bandera que se recuerda los primeros de mayo de cada año.

Fue una de las modificaciones fundamentales que, tan solo dos años después que, sobre la base de un proyecto elaborado “interactuadamente” entre la Confederación General del Trabajo y el Ministerio de Trabajo de la Nación, se sancionara la ley 20.744 y apenas dos meses luego que la dictadura militar se hiciera del poder, se introdujo por ley de facto Nro. 21.297 (BO 29/4/76). Es por ello que merecen un re-análisis las disposiciones del Título IX de la LCT, “De la Duración del Trabajo y Descanso Semanal”. Aquí se aborda en particular, la cuestión concreta de los turnos rotativos y trabajo nocturno.

### **II. Conceptos.**

#### **A. Turnos rotativos.**

Los trabajos por sistema de turnos rotativos, pueden adquirir dos formas. Un sistema de cártel rotativo parcial cuya finalidad es extender los horarios dentro del día en dos o tres turnos, sin que la actividad imponga o necesite no interrumpirla. Se trata de un sistema de rotación fundamentalmente económica y funcional conveniente para ahorrar costos pero esencialmente evitable.

---

<sup>1</sup> Doctor en derecho y ciencias sociales y profesor de grado y postgrado de la Universidad nacional de Córdoba. Presidente de la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y Seguridad Social-Córdoba.

Un sistema de trabajo en turnos rotativos total por equipos o grupos que permite extender los horarios pero en actividades que no admiten interrupción por motivos técnicos o económicos, es decir, una adecuación de horarios de manera causalizada.

En ambos casos se trata de diagramas de prestación de servicios de fuerte impacto negativo sobre los trabajadores porque profundizan y crean condiciones de dependencia y disponibilidad de tiempo mucho mayor que los restantes horarios de prestación de servicios.

### **C. Trabajo nocturno.**

El trabajo nocturno no requiere de un concepto. La pronta reglamentación en el derecho nacional a través de la ley 11.544 prescribió su limitación a siete horas y el lapso de cumplimiento, entre las 21 y las 6 horas. El basamento de la reducción de la jornada nocturna es la protección del trabajador que presta servicios en un lapso contrario a los ritmos familiares y sociales en general y a contramano de los ritmos circadianos o vitales de los seres vivos. Existen registrados efectos negativos de carácter fisiológico, psicológico y patológico. En particular, el trabajo nocturno registra el mayor índice de siniestros laborales, según el estudio editado por la Organización Internacional de Trabajo del por Pierre Carpentier y James Cazamián, denominado *El trabajo nocturno*, OIT, Ginebra, 1977).

Pero la consecuencia tal vez mayor aun, es que el trabajador nocturno sufre un esencial desfase en su vida familiar, social y laboral. Es anormal que trabaje cuando su familia descansa y que deba descansar cuando los suyos hacen vida de hogar. La inserción social, política, vecinal, etc. se dificulta porque vive a contramano. La inclusión en los ciclos de formación laboral o educativa es igualmente casi imposible.

De otro lado, instrumentos internacionales de carácter mundial y americano reconocen como derechos fundamentales inherentes a la persona del trabajador el disfrute del descanso y al tiempo libre, así como a la limitación de la duración del trabajo y la igualdad de trato. La prestación de servicios nocturnos pone en emergencia derechos.

Frente a esas evidencias, es aconsejable su restricción sino la directa prohibición, conforme lo propone el indicado estudio y, salvo claro está que resulte imprescindible su implementación como ocurre en servicios esenciales, transporte, etc. No se escapa la imprescindibilidad de su cumplimiento en determinadas actividades, pero no se justifica en las que se esgrimen argumentos fundados exclusivamente en razones económicas. Concretamente la optimización de la capacidad instaladas, especialmente en las industrias. Pues bien, si es así, el trabajador de turnos rotativos con jornada nocturna debería tener objeto de un trato igualitario. Las constataciones indicadas en el estudio llevan a que sean necesarias tres medidas para el trabajo en la noche:

- a) Mayor cantidad de medidas de prevención de siniestro.
- b) Reducción de la prestación y compensaciones en materia de descansos y tiempo libre.
- c) Una compensación económica.

## **III. Fuentes.**

### **A. Normativa internacional.**

#### **1. Instrumentos de OIT.**

Argentina ratificó los convenios 1 y 30 de OIT por lo que han adquirido rango jurídico superior a las leyes (art. 75 inc. 22 CN) y su aplicación es obviamente obligatoria, tanto resulte norma más favorable. El Con. 171 sobre trabajo nocturno en cambio, no fue ratificado por lo que es un instrumento que, al igual que su recomendación, adquiere un carácter orientativo e interpretativo.

**a. Ratificados.**

El Conv. 1 sobre horas de trabajo de OIT, dice en art. 2 inc. c): “cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana”.

El art. 4 aclara: “También podrá sobrepasarse el límite de horas de trabajo establecido en el artículo 2 en los trabajos cuyo funcionamiento continuo, por razón de la naturaleza misma del trabajo, deba ser asegurado por equipos sucesivos, siempre que el promedio de horas de trabajo no exceda de cincuenta y seis por semana. Este régimen no influirá en las vacaciones que puedan ser concedidas a los trabajadores, por las leyes nacionales, en compensación del día de descanso semanal”.

Esta norma de 1919 sirvió de marco para la legislación nacional dictada en la materia y admite el trabajo por equipos, la excepción al límite de jornada pero indica que debe aceptar condicionado a que la “naturaleza misma del trabajo, deba ser asegurado por equipos sucesivos”. De tal manera, las condiciones para excepción al límite de la jornada legal son:

- a) Funcionamiento continuo.
- b) Razones de naturaleza del trabajo que lo justifiquen.
- c) Implementación de equipos sucesivos.

Respecto de los arts. 2 y 4 del convenio, el “Estudio general sobre las horas de trabajo” de 2005 de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, señala: “El artículo 4 se aplica con carácter específico a los trabajos cuyo funcionamiento ha de ser necesariamente continuo por razones técnicas, mientras que el inciso c) del artículo 2 se aplica en aquellos supuestos en que la organización del trabajo por turnos no obedece a la necesidad técnica de que los trabajos se realicen en régimen continuo, sino a otras consideraciones, como la conveniencia económica de mantener la maquinaria en funcionamiento durante períodos más dilatados, con la consiguiente reducción de costes. En esos supuestos, las excepciones ofrecen una mayor elasticidad en el cambio de turnos, sin por ello aumentar el promedio de horas de trabajo a lo largo de tres semanas o menos”.

Se agregó luego: “En virtud del Convenio núm. 1, la posibilidad de utilizar este límite semanal de 56 horas en caso de trabajo por turnos para la realización de trabajos cuyo funcionamiento ha de ser necesariamente continuo depende sólo de la “naturaleza misma del trabajo”, y no se subordina a las formalidades requeridas por el artículo 5 del mismo Convenio para “casos excepcionales” (transformación en reglamento de las disposiciones contenidas en acuerdos concertados entre las organizaciones interesadas). En virtud del artículo 4 del Convenio, esos acuerdos concertados entre las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores no resultan necesarios, de modo que corresponde a los gobiernos interesados decidir a qué trabajos será aplicable la excepción permitida por el artículo 4 del Convenio núm. 1”.

El Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), Nro. 30 de 1930, no prevé requisito específico alguno para el cálculo del promedio de las horas de trabajo en régimen de turnos.

#### **b. No ratificados.**

El conv. 171 de 1990 sobre trabajo nocturno de OIT establece en su art. 8: “La compensación a los trabajadores nocturnos en materia de duración de trabajo, remuneración o beneficios similares deberá reconocer la naturaleza del trabajo nocturno”. Por su parte, la Recomendación Nro. 178 de 1990 sobre el mismo tema, establece compensaciones tanto remuneratorias como en tiempo libre.

Se afirma en ese instrumento: “III. Compensaciones pecuniarias. Art. 8. 1) El trabajo nocturno debería generalmente dar lugar a compensaciones pecuniarias apropiadas. Tales compensaciones deberían ser adicionales a la remuneración pagada por un trabajo idéntico efectuado durante el día, con las mismas exigencias, y: a) deberían respetar el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por el mismo trabajo, o por un trabajo de igual valor; b) deberían poder convertirse, mediante acuerdo, en tiempo libre. 2) Al determinar el importe de tal compensación, podrá tomarse en cuenta la medida en que se haya reducido la duración del trabajo”.

El art. 9 por su parte prescribe: “Cuando la compensación pecuniaria por trabajo nocturno sea un elemento habitual de las ganancias del trabajador nocturno, se la debería incluir en el cálculo de la remuneración de las vacaciones anuales pagadas, de los días festivos remunerados y de las demás ausencias normalmente pagadas, así como en la determinación de las cotizaciones y las prestaciones de la seguridad social”.

### **2. Instrumentos de ONU.**

La Declaración Universal de Derechos Humanos consagra El derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, el disfrute del “tiempo libre”, la “limitación razonable de la jornada” y “las vacaciones pagadas” son derechos humanos laborales, según la Declaración Universal de Derechos Humanos como derechos humanos laborales (art. 24)<sup>2</sup> y del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) (art. 7)<sup>3</sup>.

### **3. Instrumentos americanos.**

La declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Bogotá, 1948), indica en su art. 15: “Derecho al descanso y a su aprovechamiento. Toda persona tiene derecho a descanso, a honesta recreación y a la oportunidad de emplear útilmente el tiempo libre en beneficio de su mejoramiento espiritual, cultural y físico”.

A su vez, el Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos, Protocolo de San Salvador, sostiene en su art. 7: “Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y

---

<sup>2</sup> Art. 24. “Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”.

<sup>3</sup> Art. 7. “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: (...) d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos”.

satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: (...) “g. la limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos”.

Esta norma ratificada por Argentina, no establece distinciones respecto de la reducción de la jornada nocturna, por lo que indica un principio general. Esta directiva asume carácter constitucional dada la índole del instrumento adicional a la CADDHH que tiene rango constitucional (art. 75 inc. 22 CN). De tal manera, la legislación nacional debe establecer una duración menor limitación razonable.

#### **4. La LCT.**

##### **a) El sistema de LCT original.**

La LCT en su texto original de la Ley 20.744 de 1974, establecía las siguientes reglas<sup>4</sup>:

1) El empleador tenía la potestad de distribuir las horas de trabajo “atendiendo a las modalidades de la explotación, pero ello deberá hacerse siempre de modo que garantice la salud física, intelectual y moral del trabajador” (art. 214).

2) Se admitía el sistema de ciclos u otros similares “sujetos a las limitaciones diarias que en forma predeterminada fijen las normas aplicables” (214).

3) Las excepciones a la limitación de la jornada debía estar establecidas en las leyes y reglamentaciones, según dos criterios: a) la índole de la actividad; b) del carácter del empleo del trabajador y c) de las circunstancias permanentes o temporarias que hagan admisibles las mismas, en las condiciones que fije la reglamentación (art. 216).

4) El trabajo nocturno estaba limitado a siete horas pero, por ley, su reglamentación, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo, se podía contemplar “lo pertinente cuando el trabajo se preste por equipos o no admita interrupciones a condición de que el término medio de duración no exceda de ocho (8) horas por día o de

---

<sup>4</sup> Art. 214.- Se entiende como jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador, cumpla o no tareas, en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio. Sin perjuicio en el artículo 216, la distribución de las horas de trabajo será hecha por el principal, atendiendo a las modalidades de la explotación, pero ello deberá hacerse siempre de modo que garantice la salud física, intelectual y moral del trabajador. En la diagramación de los horarios deberán observarse las pausas o interrupciones que en cada caso se prevean, y si se adoptase el sistema de ciclos u otras formas similares, estarán sujetos a las limitaciones diarias que en forma predeterminada fijen las normas aplicables. Entre el cese de una jornada y el comienzo de la siguiente debe mediar una pausa no inferior a doce (12) horas. Queda prohibido referir la duración de trabajo exclusivamente al cumplimiento de la tarea asignada al trabajador o del acto o conjunto de actos a ejecutar.

Art. 216.- El límite de duración del trabajo admitirá las excepciones que las leyes consagren en razón de la índole de la actividad, del carácter del empleo del trabajador y de las circunstancias permanentes o temporarias que hagan admisibles las mismas, en las condiciones que fije la reglamentación.

Art. 217.- La jornada de trabajo nocturno no podrá exceder de siete (7) horas, entendiéndose por tal la que se cumpla entre las veintiuna (21) y las seis (6) horas del día siguiente. (...) Por la ley, su reglamentación, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo, se contemplará lo pertinente cuando el trabajo se preste por equipos o no admita interrupciones a condición de que el término medio de duración no exceda de ocho (8) horas por día o de cuarenta y ocho (48) semanales, y se haya previsto su limitación diaria, siguiendo el criterio fijado por el artículo 214, segundo párrafo, última parte de esta ley”.

cuarenta y ocho (48) semanales, y se haya previsto su limitación diaria, siguiendo el criterio fijado por el artículo 214 (limitaciones diarias)” (art. 217).

De tal forma, ese primer diseño legal derogado revisado por la dictadura de 1976 habilitaba al empleador para organizar los turnos de trabajo y admitía excepciones legales y casualizadas. El trabajo nocturno era reducido sin ninguna especificación y el trabajo por equipos o sin interrupciones admitido legal o convencionalmente habilitaba a fijar jornadas extendidas respetando el “término medio de duración” general de 8 horas o 48 horas semanales. Pero lo importante es que, si bien no se realizaba una remisión expresa a la Ley de Jornada Nro. 11544, al admitir que por ley y su reglamentación se establezcan “lo pertinente” con respecto al trabajo por equipo o el que no admita interrupciones, era de obvia aplicación.

#### **b) Ley 11.544 y su DR 16.115.**

Conforme las reglas especiales sobre jornada de los arts. 2 y 3 de la Ley 11.544 y 1, 2, 9 y 10 del Dec. 16.115, el fundamento de la excepción al régimen general de límite de jornada de trabajo, es la prestación de trabajo por equipos por las exigencias de continuidad o coordinación de grupos de trabajo. Vale decir que la reglamentación especial de jornada, tipificaba las reglas y excepciones dando razones y fundamentos para salirse de la regla de limitación de jornada.

#### **1) El trabajo por equipos y turnos rotativos.**

Art. 3 del Ley 11.544, establece como excepción al régimen general de limitación de jornada los trabajos se efectúen por equipos, en que “la duración del trabajo podrá ser prolongada mas allá de las 8 horas por día y de 48 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 8 horas por día y de 48 semanales” (inc. b). Esta regla fue ampliada por el art. 2 del dec. 16.114 reglamentario de la ley 11.544, permitiendo la distribuyendo de “las horas de labor sobre un período de tres semanas consecutivas o sea un total de 144 horas, en 18 días laborables, en forma que el término medio de las horas de trabajo dentro del ciclo no exceda de 8 horas por día o 48 semanales, sin que en ningún caso el trabajo semanal exceda de 56 horas”.

El art. 10 del dec. 16.114 reglamentario de la ley 11.544 y que es reglamentación de la LCT (antes y ahora según se verá), especifica el entendimiento que debe haber sobre el trabajo por equipo “Se entiende por equipo:

“a) Un número cualquiera de empleados u obreros cuya tarea comience y termine 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”.

En tanto se trata de una excepción al régimen general, toda aplicación de un sistema que prolongue la jornada más allá de los límites normales, debe recibir un tratamiento restrictivo y casualizado, tal como lo hace la reglamentación.

La modalidad de trabajo por equipo estaba habilitada si el empleador prueba la imposibilidad de interrumpir las tareas o la existencia de relaciones de coordinación imprescindible entre los grupos de trabajo. Fuera de estas hipótesis, los límites y diagramas de trabajo debían respetar los límites normas de jornada. El sistema de turnos rotativos no figuraba como excepción alguna en la Ley 11.544 ni en su reglamentación.

## **2) El trabajo nocturno en equipos.**

Estas reglas se encontraban vigentes al momento de la sanción de la LCT y no han variado en el tema que se está estudiando. Deben ser analizadas a su vez conforme la especificidad del sistema de nocturnidad en trabajo por equipos rotativos. La única norma específica referida a la prestación nocturna en trabajo por equipo el art. 9 del Dec. 16115 del 16/1/1933, establece: “La jornada de trabajo nocturno no podrá exceder de siete horas, entendiéndose como tal la que se realice habitual e íntegramente entre las 21 y las 6 horas. Cuando la jornada de trabajo se prolongue más allá de las 21 horas o se inicie antes de las 6 horas o, de cualquier otra manera, se alternen horas diurnas de trabajo con horas nocturnas, cada una de las horas trabajadas comprendidas entre las 21 y las 6, valdrá a los efectos de completar la jornada de 8 horas, como 1 hora y 8 minutos. ***Cuando el trabajo se realice por equipos, el personal podrá efectuar jornadas de 8 horas desde las 21 a las 6, pero en compensación por cada 7 días de trabajo nocturno, tendrá descanso equivalente a una jornada de trabajo***” (destacado del autor).

De tal forma, el trabajo nocturno en trabajo por equipos, según la reglamentación quedaba exencionado del sistema general con el reconocimiento de un descanso extraordinario.

Estas reglas permiten puntualizar lo siguiente:

1) La reducción de la jornada nocturna no se elimina por la implementación causalizada de la labor en equipos. Ambas instituciones están tratadas en el mismo artículo, inclusive en el caso de jornada mixta nocturna-diurna y no se indica un trato especial para la limitación del trabajo nocturno en equipos.

2) En caso de trabajo nocturno se agrega un descanso extraordinario. Bien puede entenderse que se trata de un beneficio destinado a que los trabajadores nocturnos puedan recuperarse de la fatiga complementaria del trabajo de noche y recuperarse de su marginación o falta de inserción social y familiar.

3) No se expresa que el franco complementario surja por el desempeño de siete días corridos sino que al cumplirse el cómputo de siete días de trabajo, los que, conforme el esquema de trabajo por equipos puede haberse desempeñado en forma alternada.

## **c) El sistema de la ley de facto 21.297.**

El actual art. 196, establece: “Determinación. La extensión de la jornada de trabajo es uniforme para toda la Nación y regirá por la ley 11.544, con exclusión de toda disposición provincial en contrario, salvo en los aspectos que en el presente título se modifiquen o aclaren”. La primera idea de la reforma de facto de 1976 fue intentar eliminar la posibilidad de que los convenios colectivos y las legislaciones provinciales aún de carácter constitucional avancen progresivamente en materia de tiempo de trabajo (art. 196 original). La eternidad que su ponía el régimen de facto, no contemplaba la posibilidad de que constituciones provinciales como la cordobesa, establecieran el límite de 44 horas semanales y que en el texto de 1974, respetuoso del federalismo, lo admitiera expresamente. Igualmente, no entraba en el ideario dictatorial que el derecho fundamental a la negociación colectiva, impusiera otras jornadas por vía de los convenios colectivos. De hecho existen numerosos convenios colectivos que establecen limitaciones de jornada por debajo de la uniformidad nacional y nunca fueron cuestionados jurisprudencialmente.

Si bien la reforma de la LCT de 1976, partió de una remisión a la Ley 11.544 (art. 196 LCT actual), al reglamentar la distribución del tiempo de trabajo y reiterar las facultades

privativas el empleador en la materia, incorporó el anuncio de los sistemas de “turnos fijos” y “rotativo del trabajo por equipos”, sin indicar en este caso su concepto. Las excepciones al límite máximo, reitera su reenvío a la reglamentación la que no puede entenderse sino básicamente a la misma Ley de Jornada 11.544, pero indica razones:

- a) índole de la actividad;
- b) el carácter del empleo del trabajador;
- c) las circunstancias permanentes o temporarias que hagan admisibles las mismas.

En materia de trabajo nocturno, el art. 200 LCT coincide con la reducción del art. 9 del Dec. 16.115, pero le introduce la excepción cuando se apliquen “horarios rotativos del régimen de trabajo por equipos”. Vale decir que la ley establece la categoría de rotación en trabajo por equipos por lo que para utilizar la excepción deben darse esa doble condición. No parece que solamente rotando se pueda apartar a los trabajadores nocturnos. Debe haber además trabajo por equipo, lo que está reglamentado como se vio y conforme las reglas especiales sobre jornada de los arts. 3 de la Ley 11.544 y 2 y 10 del Dec. 16.115.

El art. 202 LCT, por su parte retoma el asunto e indica: “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 aquélla. 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”.

Dos vistazos:

a) Una primera apreciación del tema, es que el trabajo por equipos y en turnos rotativos se regirá por lo dispuesto por la ley 11.544 y el sistema de esta ley indicado más arriba establece **la causalidad** del primer sistema, dado su carácter particular. La Ley 11.544, pero básicamente su reglamentación, impusieron un concepto técnico de trabajo por equipos según se vio más arriba (no interrumpir o coordinación operativa de equipos).

b) Una segunda lectura, indica que se hizo patente la equiparación del sistema de turnos rotativos al trabajo por equipos. La teleología de esta inclusión es la ampliación sustancial de la disponibilidad del empleador en la materia, sin más razones que las económicas. Con la reforma autocrática de 1976, el sistema de trabajo por equipos y el simple trabajo rotativo pueden implantarse por “necesidad” o “conveniencia económica”. El andamiaje se aseguró desde los arts. 200 y 202, desarticular la lógica de la reglamentación de jornada coordinada y coherente de la LCT con la Ley 11.544 y su reglamentación, sólo para asegurar una mayor libertad y disponibilidad empresaria para organizar las tareas nocturnas y rotativas. Esto es evidente porque se aseguró que un sistema excepcional y casualizado, pasara a ser aceptado con el expediente de la rotación laboral. Finalmente, no se ignora que una vasta y rica doctrina respalda la técnica, rumbo y andamiaje dado por la legislación actual<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Carcavallo, Hugo, “La jornada de trabajo”, en *Tratado de Derecho del Trabajo* (Vázquez Vialard, A. Dir.), Ed. Astrea, Bs. As. 1983, T IV, p. 50 y sig.; López-Centeno-Fernández Madrid, *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*, Contabilidad Moderna, Bs. As. , 2da. Ed. 1987, p. 927; Pirolo, Miguel Ángel y Murray, Cecilia, “Jornada de Trabajo”, en *Tratado de Derecho del Trabajo* (Mario Ackerman,

#### **IV. Inconsistencias normativas.**

##### **A. Descausalización de las jornadas excepcionales.**

La pregunta es: *¿La simple invocación de “necesidad o conveniencia económica” empresaria (art. 202 LCT) justifica la implementación de un sistema excepcional de jornada?* Si bien parece adaptarse a las previsiones del art. 2 del Conv. Nro.1, no lo es tanto con respecto a las tres premisas de este instrumento para la admisión de las jornadas especiales, obviamente de interpretación restrictiva como toda excepción y cuya prueba corre a cargo del empleador.

En el punto, parece clave la remisión –tal vez culposa—que la ley de facto 21.297 hizo a la Ley 11.544. En la materia, esta vieja ley es más favorable que la LCT aunque esta sea posterior. Existe, por lo menos, duda razonable que justifica la aplicación de la norma más beneficiosa para el trabajador (art. 9 LCT) y el principio *pro homine*. Si así lo dispuso el propio art. 202, la materia de trabajos por equipos se rige por el sistema de la ley especial y la causalidad del art. 10 de la reglamentación.

La mera conveniencia económica no es, en principio, una razón suficiente para escurrirse de la jornada normal trastrocando el modo de vida de los trabajadores. Pero además, la optimización económica, debe reunir los requisitos del art. 10 del dec. 16.114 reglamentario de la Ley 11.544, lo que por supuesto está a cargo del empleador.

Se quiere ser claro. No se reniega de los objetivos de razonable productividad y optimización de procesos de trabajo. Pero como todo recurso excepcional de la legislación que afecta la calidad de vida, el tiempo libre, la razonabilidad de la limitación de la jornada, debe mirarse de modo restrictivo y fundado. No parece que el cheque en blanco de la conveniencia económica se ajuste los principios relativos al tiempo de trabajo ni a sus reglas especiales (Ley 11.544 y su reglamentación).

De otro lado, la ley de facto 21.297 produjo en la LCT una forzada, infundada y confusa equiparación entre trabajo continuo por equipos por imposibilidad de interrupción o coordinación de tareas (según reglamentación del art. art. 10 del dec. 16.114) y los turnos rotativos por razones económicas (art. 202).

En síntesis, la habilitación de la excepción general de la jornada de trabajo mediante el trabajo por equipos y rotativo no elimina las motivaciones expresadas en el art. 10 del dec. 16.114 que reglamenta la ley 11.544, a la que a su vez remite la LCT.

##### **B. Nocturnidad por equipos.**

La referencia a la aparente inaplicación del art. 200 LCT de trabajo nocturno cuando se cumplan horarios rotativos del régimen de trabajo por equipos, merece consideraciones particulares. El Protocolo de San Salvador, sostiene en su art. 7: “Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus

legislaciones nacionales, de manera particular: (...) “g. la limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos”.

Es que, como toda excepción al sistema general de limitación de jornada y de reducción al trabajo nocturno, debe poseer razones suficientes previstas en la legislación especial sobre jornada ya referidas y un tratamiento compensatorio igualmente lógico. Es por ello que, aun concediendo positividad plena a la norma que admite tales excepciones para los horarios rotativos por razones económicas equiparados a trabajo por equipo según los arts. 200 y 202 LCT reformados de facto, se cae en que el art. 9 del Dec. 16115 del 16/1/1933 que mantiene la obligación de compensar por cada 7 días de trabajo nocturno, con “un descanso equivalente a una jornada de trabajo”.

Vale decir que esa última norma es de aplicación como sistema compensatorio del trabajo nocturno en equipo. En caso de no cumplirse con su otorgamiento obligatorio, podrán demandarse su cumplimiento o el pago de horas extraordinarias. A diferencia del texto del art. 207 y que constituye una norma de interpretación discutible, aquí no se exige el emplazamiento para su goce. Consecuentemente se acumula el derecho y puede ser exigido en el plazo de prescripción legal como goce efectivo o como horas extraordinarias.

De otro lado, el trato entre trabajadores diurnos y nocturnos debe ser igualitario. No se comprende la contradicción que existe en la consideración de los trabajadores que, sin haber sido organizados en equipo de turnos rotativos, cumplen tareas permanente o alternadamente en horario nocturno y poseen reducción de jornada o el pago de horas extraordinarias, frente a sus compañeros que cumplen trabajo en aquellas condiciones excepcionales y de obvio mayor esfuerzo por su organización especial antisocial y perjudicial para la salud al no gozar esos mismos beneficios.

Surge de lo dicho, que no se respeta la igualdad de trabajo de los trabajadores diurnos y nocturnos exigida por el art. 14 bis y 16 de la CN, las previsiones de igualdad de trabajo laboral insertas en diversidad de instrumentos internacionales incorporados a nuestra CN<sup>6</sup>, los Conv. OIT 100 y 111, la doctrina establecida por la CS en “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A.”, 7/12/10; la protección y trato diferencial del trabajo nocturno según el art. 7 g) del Protocolo Adicional de San Salvador, la aplicación condicional de las excepciones a la jornada máxima por el trabajo por equipos indicada en el Conv. 1 de OIT (naturaleza especial del trabajo, funcionamiento continuo, equipos sucesivos) y la propia sistemática de la Ley 11.544 y su reglamentación y la orientación interpretativa sobre tratamiento especial y compensatorio del trabajo nocturno dada por el conv. 171 y la Rec. 17 de OIT de 1990 sobre trabajo nocturno.

## **V. Conclusiones.**

A. El sistema de determinación de jornada previsto en el art. 196 LCT es inconstitucional en cuanto pretende que la uniformidad de jornada no pueda ser alterada por convenios colectivos de trabajo (art. 14 bis). Si bien es discutible que las provincias

---

<sup>6</sup> Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (art. II); Declaración Universal de Derechos Humanos (arts. 2° y 7°); Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (arts. 2.1 y 26); Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (arts. 2° y 3°), Convención Americana sobre Derechos Humanos (arts. 1.1 y 24) y Protocolo en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos (art. 3°).

legislen sobre cuestiones de fondo en materia de trabajo (art. 75 inc. 12 CN), debe admitirse que las provincias mantengan su reserva legislativa en materia de limitación de jornada atendiendo a la realidad de la región, su poder de policía en materia de higiene y seguridad laboral y mientras se mantenga en el límite máximo de 44 horas semanales como lo indicaba el texto original de la LCT de 1974.

B. La habilitación de la excepción general de la jornada de trabajo mediante el trabajo por equipos y rotativo por razones económicas del art. 202 LCT, no elimina la necesidad de respetar sus motivaciones (causalidad), según el art. 10 del dec. 16.114 que reglamenta la ley 11.544 y a la que, a su vez, remite la LCT.

C. Se mantiene en el trabajo rotativo y por equipos la reducción de la jornada nocturna, sin afectar las extensiones y promedios excepcionales autorizados por la ley.

D. El trabajo nocturno en el sistema de trabajo rotativo o por equipos da lugar a la compensación de un descanso complementario de una jornada cada siete días de trabajo o al pago de las horas extraordinarias.

E. Es hora de revisar la extensión y reglas de la jornada en turnos rotativos incluyen el trabajo nocturno, retomando los principios incluidos en el derogado art. 215 original de la LCT de 1974 en cuanto a que “la distribución de las horas de trabajo será hecha por el principal, atendiendo a las modalidades de la explotación, pero ello deberá hacerse siempre de modo que garantice la salud física, intelectual y moral del trabajador”. Ha pasado mucha historia de reducción de derechos desde el mes posterior al golpe militar de 1976 cuando se publicó la ley de facto Nro. 21.297.