

**Voces:** JORNADA DE TRABAJO - LABORAL - CONTRATO DE TRABAJO - DURACION DEL TRABAJO Y DESCANSO SEMANAL

**Título:** Tiempo de trabajo y tiempo de descanso

**Autor:** Cremonte, Matías

**Fecha:** 13-may-2024

**Cita:** MJ-DOC-17736-AR | MJD17736

**Producto:** LJ,MJ

**Sumario:** *I. Introducción II. El derecho al descanso III. La limitación del tiempo de trabajo IV. La crisis de la jornada limitada de trabajo V. La disponibilidad colectiva de los límites de la jornada de trabajo VI. Conclusión.*

---

Por Matías Cremonte (\*)

## I. INTRODUCCIÓN

La disputa por el tiempo de trabajo y su contracara, el tiempo de descanso, está entre las primeras de las muchas batallas de la lucha de clases.

El capital siempre pugnó por la libre e irrestricta explotación de la fuerza de trabajo, y el movimiento obrero por la mayor limitación posible (1).

Algunos estudios dan cuenta de que las primeras huelgas tuvieron justamente ese objetivo, y que también las primeras conquistas lograron su limitación. Ya en la primera mitad del siglo XIX, la Historia da cuenta de debates teóricos, estudios fisiológicos y económicos, y hasta de alguna normativa específica referida al tema (2).

Las banderas de las movilizaciones sociales siempre incluían la exigencia de una jornada máxima de ocho horas diarias, o de «las tres ocho», en referencia a la división del día en tres tercios, uno para el trabajo, otro para el descanso y otro para el ocio, el esparcimiento, o la educación, según el lugar y el momento histórico de que se trate.

En 1919 la OIT adoptó el convenio número uno sobre la jornada limitada a 8 horas, seguido por la mayoría de los países del mundo, incluyendo a la Argentina. Pero desde entonces no ha corrido tanta agua bajo el puente.

Más allá de su limitación formal a ocho horas, los debates sobre la reducción de la jornada de

trabajo no han avanzado mucho. Eso no implica desconocer las experiencias que lograron reducirla, al contrario. Pero los fundamentos de ambos lados se mantienen incólumes, al igual que la puja en uno y otro sentido.

Como se desarrollará en el presente artículo, el argumento patronal sigue siendo el mismo, y radica en la supuesta inviabilidad económica y productiva de reducir la jornada de labor. Por el lado de las y los trabajadores, se sigue deseando, con más o menos énfasis, más tiempo libre.

## II. EL DERECHO AL DESCANSO

Suele hacerse más referencia al tiempo de trabajo que al tiempo de descanso. Va de suyo, son dos caras de la misma moneda, por lo que hablar de uno implica necesariamente hablar del otro. Pero no resulta casual que se ponga mayor énfasis en el primero.

En esto coincidían Biale Massé y Alfredo Palacios. El primero criticaba la «Ley del menor esfuerzo», y afirmaba que es más dañosa para la salud la pereza que la fatiga. El segundo, desde otra perspectiva llegaba a una similar conclusión: lo que fatiga y es dañoso no es el trabajo sino el trabajo desordenado e inadecuado, resultando la tarea adecuada una fuente de salud y no de enfermedad. De algún modo, para que haya descanso, primero debe haber trabajo (3).

Empero, aún reconociendo que trabajar es un deber social -y la única forma de «ganarse la vida» para la inmensa mayoría de la población-, cuando se aborda el tema se elude la mención al derecho a disponer del tiempo «libre».

Según el diccionario de la Real Academia Española (4), libre significa, en su primera acepción, «que tiene facultad para obrar o no obrar», y su sinónimo es «soberano». La segunda acepción es «que no es esclavo».

Entonces, el tiempo de trabajo es un tiempo sometido, un tiempo esclavizado, y sólo se obtiene soberanía sobre el tiempo una vez fuera del trabajo, cuando el tiempo es libre.

Por lógica, el ser humano buscará tener más tiempo disponible y menos tiempo sometido. Por el otro lado, (¿también debe decirse «por lógica?»), el empleador buscará tener sometida a la persona que trabaja por más tiempo.

En 1930, el muy capitalista Keynes escribió un ensayo titulado «Las posibilidades económicas de nuestros nietos», en el que vislumbraba un futuro venturoso para la humanidad, afirmando que los avances tecnológicos permitirían el bienestar general con una jornada de trabajo muy reducida: -Turnos de tres horas o semanas de quince horas pueden eliminar el problema durante mucho tiempo (5). Y presagiaba: -El amor al dinero como posesión -a diferencia del amor al dinero como un medio para gozar de los placeres y realidades de la vida- será reconocido por lo que es, una morbosidad algo repugnante, una de esas propensiones algo delictivas, semipatológicas, que se ponen, encogiéndose los hombros, en manos de los especialistas en enfermedades mentales. Todas las clases de costumbres sociales y prácticas económicas, que afectan a la distribución de la riqueza y de las recompensas y sanciones económicas, que ahora mantenemos a toda costa por muy desagradables e injustas que puedan ser en sí mismas, porque son terriblemente útiles para promover la acumulación del capital, serán desechadas por fin porque entonces seremos libres de hacerlo-.

Pero una sociedad organizada de manera solidaria parece ser incompatible con el sistema capitalista, en el que reina el dinero en el dios mercado, especialmente el mercado de trabajo (6).

### III. LA LIMITACIÓN DEL TIEMPO DEL TRABAJO

Más allá de que muchos países ya habían legislado sobre la materia, la Conferencia Internacional del Trabajo reunida en Washington en 1919 dedicó su primer convenio a fijar la jornada máxima de trabajo en 8 horas diarias y 48 semanales (7).

En Argentina, primero fue el descanso hebdomadario o dominical (8), luego la jornada de 8 horas (9) y finalmente el llamado «sábado inglés» (10).

La prohibición de trabajo los fines de semana estaba regulada por normas locales (11), pero desde siempre se consideró que ello era compatible con la ley nacional de jornada de 1929 (12) (Ley 11.544).

Recién en 1969 se unificaría el descanso semanal en una norma nacional:-En todo el territorio de la Nación queda prohibido desde las 13 horas del día sábado hasta las 24 horas del día 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 dictaren en cumplimiento de la presente ley.- (Art. 1º del Decreto 18.204) (13).

La reforma constitucional de 1957 incorporó en el artículo 14 bis el derecho a la jornada limitada, sin más precisión.

Según el convencional Bravo, si bien la ley vigente desde 1929 -que actualmente continúa vigente- ya había fijado en 8 horas la limitación, -Se prefiere no cerrar la posibilidad de que esta jornada de ocho horas, sea en el futuro reducida a menos horas, de acuerdo con los adelantos de la industria y de la capacidad de producción de los hombres de trabajo- (14).

En síntesis, desde los orígenes de la legislación del trabajo el principio general fue la limitación de la jornada diaria a 8 horas y la prohibición del trabajo luego de las 13 horas del sábado hasta finalizado el domingo (15). Y así, por lo menos formalmente, continúa siendo, casi un siglo después.

### IV. LA CRISIS DE LA JORNADA LIMITADA DE TRABAJO

A esta altura del desarrollo del mundo del trabajo, resulta indiscutible que el mayor descanso no sólo es un derecho fundamental, sino un objetivo.

La Organización Internacional del Trabajo ya en 1962 expresó que los estados debían promover la reducción progresiva de la jornada diaria y semanal sin reducción de salario (16).

Nuestro país no ha avanzado en ese sentido más que ampliando los días feriados por año, llegando en la actualidad a 19, a los que deben adicionarse los feriados turísticos.

Algunos países ya implementaron una importante reducción de la jornada laboral, pero aún no

puede afirmarse que se trate de una tendencia generalizada, estando, en cierto modo, en fase de experimentación (17).

Sin perjuicio de ello, Argentina es de los más atrasados, ya que no muchos países sostienen aún la jornada semanal de 48 horas de trabajo.

En ese contexto, durante 2023 se debatió en el Congreso de la Nación la reducción de la jornada de trabajo sin merma salarial. Los proyectos no eran coincidentes, algunos planteaban la reducción de la jornada diaria a 6 horas y otros la semana de 4 días.

Desde luego, ninguno prosperó, pero resultó muy interesante el debate que generó en la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Diputados de la Nación.

Por ejemplo, un representante de la Unión Industrial Argentina se preguntó para qué las personas querrían trabajar menos, «¿para ir afuera a hacer qué?» (18).

Un dirigente sindical le contestó, con la implacable simplicidad de un trabajador: -sin ponerse colorados se arrogan la potestad de decidir por nosotros acerca de nuestro tiempo libre. Pasamos la mayor parte de nuestra vida adentro de sus fábricas, y lo único que queremos es salir, poder disfrutar del tiempo libre, pasar más tiempo con la familia y los amigos, ver crecer a nuestros hijos e hijas, ir a los actos de la escuela, jugar a la pelota, ir al cine- infinidad de cosas antes que estar adentro del laburo (19).

Otro perenne argumento patronal contra la reducción de la jornada es su inviabilidad económica, y por ello, nunca es el momento adecuado para discutirlo.

Ya en el Congreso de Washington de 1919, durante los debates que precedieron a la adopción del Convenio N° 1, la posición de la representación empresaria argentina fue contraria a la limitación de la jornada, por la -inoportunidad del momento presente para llevar a cabo con carácter mundial la implantación de tal reforma, cuya primera manifestación, sin duda alguna, será la disminución de la producción-

Alfredo Palacios reflexiona al respecto: -Es una táctica muy vieja, muy conocida en nuestro país por los que hemos luchado por una legislación tuitiva de los trabajadores - el momento oportuno para los patrones no llega nunca. Cuando se trata de una ley nacional, sostienen que la reforma debe ser consagrada por todos los países. Cuando ella se discute en un congreso internacional, invocan como argumento para rechazarla, que disminuirá la producción (20).

No es de extrañar entonces que mientras los objetivos de la humanidad van para un lado, la realidad vaya para el otro. Nuestro país vive una crisis de ingresos muy grave. El propio Presidente de la Nación, Javier Milei, en su primer discurso el 10 de diciembre de 2023, describió la situación del mercado de trabajo como de «salarios reales miserables» (21).

Esa indiscutible realidad hace que la mayoría de la población deba tener más de un trabajo o, en el mejor de los casos, realizar horas extraordinarias, para obtener un mayor salario. Así, en la realidad ni siquiera rige la limitación de la jornada de trabajo a 8 horas.

## V. LA DISPONIBILIDAD COLECTIVA DE LOS LÍMITES DE LA JORNADA DE TRABAJO

Uno de los mecanismos para la reducción de la jornada de trabajo es la negociación colectiva.

Entre las conclusiones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, en su Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo (2018), se destaca: -Los interlocutores sociales desempeñan un papel importante en la reglamentación y la organización del tiempo de trabajo. Éstos deben ser consultados en virtud de la mayoría de los instrumentos cubiertos en el presente Estudio General, y las consultas tripartitas y los convenios colectivos son ampliamente reconocidos como instrumentos para aplicar sus disposiciones. Este capítulo pone de manifiesto la pluralidad de prácticas que existe y la importancia de la negociación colectiva y el diálogo social tripartito en la elaboración de políticas sobre el tiempo de trabajo (22).

Así, en varios países se promueve la fijación del tiempo de trabajo en los convenios colectivos, de modo que sean los propios actores sociales los que se encarguen del tema.

El Derecho del Trabajo se estructura en un sistema de pisos mínimos, inderogables, de allí que sus normas se consideren de orden público.

Tanto la Ley de Contrato de Trabajo (23) como la de Negociación Colectiva (24), sólo permiten, por vía de la disponibilidad colectiva, el establecimiento de normas más favorables.

A nivel internacional, la Comisión de Expertos de la OIT ha indicado -que una disposición que instituya la derogabilidad general de la legislación laboral por medio de la negociación colectiva sería contraria al objetivo de promoción de la negociación colectiva libre y voluntaria prevista en el Convenio 98 (25).

Y la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en igual sentido sostuvo:-permitir que la ley laboral pueda ser derogada, de manera general, in peius, en virtud de un contrato colectivo, colocaría a los trabajadores y las trabajadoras en una situación mayor de desventaja frente al empleador, potencialmente provocando el desmejoramiento de sus condiciones de trabajo y de vida, y vulnerando así el mínimo de protección establecido por el derecho nacional e internacional. Los contratos colectivos, sin embargo, pueden mejorar la legislación laboral cuando se amplíe el ámbito de protección de los derechos laborales (26).

En Argentina, la recurrente pretensión es que el camino sea en sentido contrario, y flexibilizar la jornada de trabajo a través de la negociación colectiva.

La puerta se abrió en la década de los noventa, cuando se modificó el art. 198 LCT y se permitió establecer en los convenios colectivos de trabajo, «métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad» (27).

Recientemente, el Decreto de Necesidad y Urgencia N° 70/23 introdujo una profunda reforma laboral regresiva. Y si bien en el momento en que se escribe este artículo el capítulo laboral del DNU 70/23 fue declarado inconstitucional, y por ende no está vigente, refleja la voluntad de agresión al derecho social por parte del Gobierno de Javier Milei.

El artículo 79 del DNU 70/2023 pretende incorporar el artículo 197 bis a la Ley de Contrato de Trabajo, disponiendo que: -Las convenciones colectivas de trabajo, respetando los mínimos indisponibles de 12 horas de descanso entre jornada y jornada por razones de salud y seguridad en el trabajo, así como los límites legales conforme la naturaleza de cada actividad, podrán establecer regímenes que se adecuen a los cambios en las modalidades de

producción, las condiciones propias de cada actividad, contemplando especialmente el beneficio e interés de los trabajadores. A tal efecto, se podrá disponer colectivamente del régimen de horas extras, banco de horas, francos compensatorios, entre otros institutos relativos a la jornada laboral.

La finalidad es evidente: promover tiempo de trabajo flexible cuyo único límite sea el descanso de 12 horas entre cada jornada.

Como tempranamente señaló Luis Roa, -La modificación abre las puertas a la negociación colectiva, para barrer con la limitación de la jornada de trabajo reconocida en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, supra legalmente a través de la ratificación del Convenio N° 1 de la Organización Internacional del Trabajo formulada por el Estado argentino en noviembre de 1933, y mediante la promulgación de la ley 11.544, que ya en el año 1929 dispuso en su artículo 1° que 'la duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales (28).

Veamos ¿Cómo podría disponer un convenio colectivo de las horas extraordinarias? Evidentemente estableciendo jornadas de más de ocho horas diarias -con el límite máximo de doce horas-, siempre que no superen en total el límite en un período amplio (anual, mensual, semanal). Así, no se pagarían más las horas suplementarias con el recargo previsto en el art. 201 LCT, salvo que superen el límite del total de horas en un período determinado.

Por eso la por ahora trunca reforma laboral expresamente refiere a la posibilidad de establecer un «banco de horas».

Se trata de un sistema que se ha impuesto en algunos países del mundo, y se basa en créditos y débitos de horas de trabajo. Dependiendo la capacidad de negociación del sindicato, puede ser más o menos dañino para la persona trabajadora.

Pero lo cierto es que otorga una discrecionalidad al empleador que subordina el tiempo de trabajo a su decisión unilateral.

De tal modo que se pierde definitivamente la soberanía sobre el tiempo libre, estando casi permanentemente a disposición del antojo patronal: hoy se trabaja doce horas, mañana tres, pasado ninguna, luego ocho y así hasta destruir la vida familiar y social del trabajador o trabajadora.

No es una suposición dramática, es así cómo funciona un convenio colectivo de trabajo en Argentina suscripto entre la empresa Mercado Libre y la Unión de Trabajadores de Carga y Descarga en 2019 (CCT 1591/2019 E). Se fijó una jornada mensual de 192 horas y se creó un banco de horas semestral para compensar el tiempo trabajado en exceso.

Mercado Libre puede notificar cuál será la jornada a cada trabajador/a con no menos de 48 horas de antelación, puede laborarse en turnos fijos o rotativos, y los descansos pueden caer en cualquier día de la semana. Al principio el régimen era de 6 días de trabajo por uno de descanso, pero en 2022 se acordó que sea de 5 por 2.

Las vacaciones pueden otorgarse en cualquier momento del año, fraccionándose en períodos mínimos de 7 días, según la conveniencia del empleador.

Como señala María Amparo Ballester Pastor refiriéndose a España: -La manipulación empresarial del tiempo de trabajo es un instrumento de manipulación retributiva. No es cierto, pues, que la atribución de mayores prerrogativas en la gestión del tiempo sea una herramienta para la mejora pura de la calidad en la gestión empresarial: es sencillamente un mecanismo para el incremento de los beneficios empresariales (29).

Evidentemente, este es el sistema que se quiere generalizar.

## VI. CONCLUSIÓN

La gran conquista de la jornada limitada a ocho horas de trabajo diarias se encuentra tironeada por sus extremos. Por un lado, en parte del mundo se intenta reducir el tiempo de trabajo, con fundamentos que incluso aseguran que ello no repercuta negativamente en la productividad. Pero en Argentina, la realidad muestra que cada día se trabaja más tiempo para alcanzar un salario digno.

Se normalizaron las jornadas extensas, con poco descanso, sin conciliación entre la vida laboral y la vida familiar.

El pluriempleo, las horas extraordinarias, el trabajo en turnos rotativos y hasta el destajo se fueron transformando en moneda corriente.

Los indicadores nacionales dan cuenta de que la mitad de la población vive en condiciones de pobreza, pero el desempleo continúa en un dígito. Eso muestra la peor cara del mercado de trabajo: personas que aún con empleo, perciben salarios que no les aseguran una vida digna.

Así, mientras el art. 14 bis sigue formalmente vigente, la mayoría de las personas que trabajan no percibe retribuciones justas ni labora en una jornada limitada. La brecha entre la Constitución formal y la Constitución real es ya insostenible.

Por supuesto, esto no es consecuencia de una catástrofe natural ni de una gran crisis económica. Esos trágicos indicadores sociales coexisten con altos niveles de riqueza, en un contexto de políticas dictadas por el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial o el G20.

Como en los orígenes, cuando el movimiento obrero conquistó la jornada de 8 horas de trabajo, la posibilidad de modificación de esta realidad sigue en manos de la clase trabajadora y de sus organizaciones.

-----

(1) Si bien originalmente la lucha de clases tenía como finalidad la eliminación del capitalismo -la revolución social-, nunca dejó de plantear como sus objetivos de corto plazo la limitación de la libertad de explotación de la fuerza de trabajo. Más extensamente abordé este tema en el capítulo 3.4 -La inserción singular del derecho del trabajo en los ordenamientos jurídicos-, de Estudios críticos de derecho del trabajo, Moises Meik (dir.), Buenos Aires, Legis Argentina, 2014, p. 551.

(2) Resulta muy ilustrativa la antología Historia del primero de mayo, Colección Utopía Libertaria, Terramar, 1ª edición, Buenos Aires, 2011.

(3) Extraigo esta conclusión de la nota 2 de la p.544 del Tomo I I del Informe sobre el estado de la clase obrera, Juan Bialet Massé, Hyspamérica, Madrid, 1985. Por supuesto, entre ambos existe una diferencia sustancial, ya que mientras Bialet no cuestiona el sistema de libre apropiación de la fuerza de trabajo ajeno, Palacios, como socialista, cree en un sistema no basado en la «explotación del hombre por el hombre».

(4) <https://dle.rae.es/libre>.

(5) Keynes, John Maynard, Ensayos de persuasión, Vol. II, Folio, Barcelona, 1997, pp. 330/331.

(6) Karl Polanyi decía que el mercado de trabajo es la «institución más poderosa» del sistema capitalista. La gran transformación: Los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires, 2007, p. 122.

(7) Ratificado por Argentina mediante la ley 11.726 (B.O. 9/10/1933).

(8) Para Capital Federal, en 1905 se promulgó la ley 4661 (B.O. 9/9/1905).

(9) La ley 11.544 de 1929 limitó la jornada de trabajo a «8 horas diarias o 48 semanales», que en muchas partes de su redacción se transcriben artículos textuales del Convenio N° 1 de la OIT de 1919. Sin embargo, algunas provincias ya habían sancionado sus propias normas con anterioridad: Córdoba (1918), Mendoza (1919), San Juan (1923) y Santa Fe (1927).

(10) La ley 11.640, de 1932, incorporó al decreto 4661 de descanso dominical obligatorio a los sábados después de las 13 horas.

(11) Para la Capital Federal y lugares de jurisdicción nacional, el Decreto 16.117/33 prohibía el trabajo los sábados desde las 13 y los domingos.

(12) En junio de 1956 se aclaró: -Queda especialmente establecido que la limitación de la duración del trabajo por día o semana resultante de la aplicación de las leyes locales vigentes a la fecha del presente decreto-ley sobre descanso dominical, sábado inglés y apertura o cierre uniforme, así como la retribución de tales pausas, son compatibles con el sistema de la Ley 11.544- (art.2º del Decreto-Ley N° 10.375).

(13) La Ley de Contrato de Trabajo mantuvo esa postura que continúa vigente hasta nuestros días (arts. 196 y 204).

(14) Citado por Luis María Jaureguiberry, El artículo nuevo, Castelví, Santa Fe, 1957, p. 48.

(15) Sobre este tema, Cremonte, M y Zamboni Siri, Carlos, El descanso en el trabajo en turnos rotativos de ciclos continuos, Boletín Diario de Rubinzal Culzoni, 3 de marzo de 2023, RC D 35/2023. También publicado en Revista de Derecho Laboral. Actualidad 2023-1, Santa Fe, Rabinal Culzoni, 2023.

(16) Recomendación 116, sobre la reducción de la duración del trabajo.

(17) La jornada semanal legalen la mayoría de los países de Europa es de 40 horas, y debaten

su reducción. En 2023 Chile sancionó la jornada de 40 horas, pero la disponibilidad que otorga al empleador hace que sea una reforma cuestionada por parte del movimiento obrero. España promueve la paulatina reducción de la jornada, que la llevaría a 35 horas semanales en 2026.

(18) Palabras de Julio Cordero, abogado representante de la Unión Industrial Argentina, en la audiencia pública de la Comisión de Legislación del Trabajo realizada el 26 de septiembre de 2023. El video se puede consultar en: <https://www.pagina12.com.ar/592433-la-dirigencia-de-la-uia-no-sabe-que-hace-la-gente-despues-de> (19) Daniel Yofra, Secretario General de la Federación de Trabajadores Aceiteros, publicó el 1/10/23 en el diario Tiempo Argentino una nota titulada «El derecho a disfrutar del tiempo libre»: <https://www.tiempoar.com.ar/economia/el-derecho-a-disfrutar-del-tiempo-libre/> (20) Alfredo Palacios, El nuevo derecho, segunda edición, Claridad, Buenos Aires, 1927, p.286.

(21) <https://www.caserosada.gob.ar/informacion/discursos/50258-palabras-del-presidente-de-la-nacion-javier-milei-l-ego-del-acto-de-jura-y-asuncion-presidencial-desde-las-escalinatas-del-honorable-congreso-de-la-nacion> (22) «Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro», CEACR, 107ª reunión de la CIT, Ginebra, 2018. Párrafo 797, p.312.

(23) LCT, art. 8: -Las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, que contengan normas más favorables a los trabajadores, serán válidas y de aplicación-.

(24) Ley 14.250, art. 7: -Las disposiciones de las convenciones colectivas deberán ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo, a menos que las cláusulas de la convención relacionadas con cada una de esas instituciones resultarán más favorables a los trabajadores y siempre que no afectaran disposiciones dictadas en protección del interés general-.

(25) Observación (CEACR) - Adopción: 2016, Publicación: 106ª reunión CIT (2017), en referencia a la vigencia del Convenio 98 en Brasil.

(26) CortelDH, Opinión Consultiva N° 27/21, sobre Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género, párrafo 146.

(27) Esta modificación se instauró mediante la ley 24.013, de 1991. De forma paradójica, la norma refiere a la jornada reducida, pero permitió la disponibilidad colectiva en materia de tiempo de trabajo.

(28) Luis Roa, Dos casos de disponibilidad colectiva en el dnu 70/2023: la jornada de trabajo y la indemnización por despido, Revista Derecho Laboral Actualidad, Dossier N° 6, Editorial Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, febrero 2024, p. 75.

(29) María Amparo Ballester Pastor, La flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo: Jornada y distribución del tiempo de trabajo, Revista de Derecho Social N° 62, (2013), Albacete, p. 55.

(\*) Abogado y asesor sindical. Presidente de la Asociación Latinoamericana de Abogados y Abogadas Laboralistas (ALAL), ex presidente de la Asociación de Abogados y Abogadas Laboralistas (AAL). Doctor en Derecho del Trabajo por la Universidad San Carlos de Guatemala. Posgrados en la Universidad de Castilla La Mancha (España) y en la Universidad Nacional de La Plata. Docente de grado y posgrado en la Universidad de Buenos Aires, la Universidad Nacional de José C. Paz y en la USAC de Guatemala. N.R.: El presente artículo

pertenece a la Revista GEDS - Grupo de Estudios de Derecho Social Nro. 6-2024 -.