

Buenos Aires, lunes 20 de febrero de 2017

N° 3851

## Dicen los jueces laborales...

### Jornada de Trabajo: Guardias pasivas.

1.- El caso de la guardia pasiva es un híbrido, porque durante su transcurso el trabajador es libre de usar el tiempo a su voluntad, por lo que no es apropiado decir que no puede disponer de su actividad en beneficio propio; pero al mismo tiempo se halla obligado a acudir cuando es convocado, por lo que tampoco puede negarse que está a disposición del empleador.

El art. 103 de la Ley de Contrato de Trabajo, sin embargo, zanja toda duda clasificatoria al condicionar el salario a la disponibilidad del trabajo para el empleador, restando relevancia al hecho concreto de la prestación de servicio.

En el caso, la empleadora abonaba el trabajo efectivamente prestado durante las guardias pasivas como horas extraordinarias. Pero cuando no hay prestación efectiva de servicio, ese salario pasivo no debe llevar recargo aunque exceda el límite legal de la jornada, por lo que tales horas deben calcularse al valor ordinario.

*CNAT Sala III Expte N° 26.620/05 Sent. Def. N° 89.380 del 28/12/2007 "Pelle, Jorge c/ Sky Cop SA s/ despido" (Guibourg - Porta). En el mismo sentido, Sala II Expte N° 27.479/05 Sent. Def. N° 96.685 del 21/5/2009 "Reichert, Dinal Enrique c/Cablevisión SA y otro s/despido" (Maza - González).*

**2.-** Si bien el tiempo de guardia pasiva (sin prestación efectiva de servicio) ha de ser retribuido, no puede equipararse a la hora efectivamente trabajada en horario suplementario. El concepto “estar a disposición” debe interpretarse con razonabilidad, para adecuarlo a las peculiaridades de ciertas labores distintas de las que obreros y empleados desarrollan a “tiempo completo” en la industria y en el comercio, que son las figuras típicas tenidas en vista por el legislador.

De este modo, las horas extraordinarias son las que se ejecutan en un trabajo efectivo -tal como lo define en sentido estricto el artículo 197 de la Ley de Contrato de Trabajo, primer párrafo-, en exceso de la jornada legal o por encima del límite convencionalmente fijado. Esta descripción no es satisfecha por las guardias pasivas: durante ellas, el trabajador dispone libremente de su tiempo en cuanto no sea requerido por el empleador; pone su fuerza de trabajo a disposición de la empresa, por lo que merece un salario; pero no presta efectivamente el servicio y dispone supletoriamente de su tiempo, por lo que ese salario pasivo no debe llevar recargo aunque exceda el límite legal de la jornada.

*CNAT Sala III Expte N° 26.620/05 Sent. Def. N° 89.380 del 28/12/2007 “Pelle, Jorge c/ Sky Cop SA s/ despido” (Guibourg - Porta). En el mismo sentido, Sala II Expte N° 27.479/05 Sent. Def. N° 96.685 del 21/5/2009 “Reichert, Dinal Enrique c/Cablevisión SA y otro s/despido” (Maza – González).*

**3.-** La puesta a disposición del empleador, aun sin la efectiva prestación del servicio, debe ser remunerada al trabajador. Esa disponibilidad del tiempo en función de su propia organización personal encuentra limitaciones que emanan, justamente, de la probabilidad de una consulta o requerimiento de su presencia. No parece razonable concluir que se compute como tiempo de trabajo –dentro del concepto de jornada- el que se prolonga desde la hora normal de la salida del servicio hasta la hora de ingreso habitual del día siguiente. Las horas extraordinarias son las que se ejecutan en un trabajo efectivo, lo que no se verifica en la hipótesis de las guardias pasivas, puesto que el trabajador puede disponer con libertad de su tiempo, en tanto no sea requerido por el empleador. Al no prestar efectivamente el servicio, ese salario pasivo no debe llevar recargo aunque exceda el límite legal de la jornada.

*CNAT Sala I Expte. N° 3415/06 Sent. Def. N° 85.219 del 15/07/2008 “Berois González, Javier Maximiliano c/Autopistas Urbanas SA s/despido”. (Vilela - Pirolo). En el mismo sentido, Sala I Expte N° 27.740/07 Sent. Def. N° 86.091 del 30/8/2010 “Nusenbaum, Uriel Yoan c/Telecom Argentina SA s/despido” (Vilela – Vázquez); Sala II Expte N° 20.975/2010 Sent. Def. N° 100.392 del 16/4/2012 (aclaratoria N° 100.392/1 del 17/5/2012) “Polcaro, Adrián c/American Express Argentina SA y otro s/despido” (González – Pirolo) y Sala II Expte N° 14.382/2011 Sent. Def. N° 101.373 del 27/12/2012 “Agoglia, Carlos Roberto c/ Telecom Argentina SA s/diferencias de salarios” (Pirolo – González).*



**La Ley 20.744 de Contrato de Trabajo**

ENTREGA 113

## **Extinción del contrato de trabajo por vencimiento del plazo.**

### **Monto de la indemnización. Remisión.**

Cuando la extinción del contrato se produce por vencimiento del plazo asignado al mismo, mediando preaviso y estando el contrato íntegramente cumplido, se aplica lo dispuesto en el artículo 95, segundo párrafo de la Ley de Contrato de Trabajo, siendo el trabajador acreedor a la indemnización prevista en el artículo 247, siempre que el tiempo del contrato no haya sido inferior a un (1) año (art. 250).

Central de Consultas Telefónicas: (54-11) 4322-3071 / 3120 / 5654 / 6188 / 6335 / 6348 / 8655 / 8700

Atención al cliente: (54-11) 4322-6704 4393-8719 E-mail: [atencionalcliente@actio.com.ar](mailto:atencionalcliente@actio.com.ar)  
Lavalle 648 - Piso 2º - 1047 - Buenos Aires - Argentina

**Nuestro horario de atención es de 9:00 a 17:00 horas**

**Actio Reporte** es una revista jurídica del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social,  
con la dirección del **Dr. Rodolfo Aníbal González**

[Ingrese a Actio Web](#) | [Ingrese a Actio Reportes](#) | [Ingrese a Nuestros Servicios](#)

| [Ingrese a Comentarios](#) | [Ingrese a Atención al Cliente](#)