

El descanso en el trabajo en turnos rotativos de ciclos continuos

Autores:

Cremonte, Matías

Zamboni Siri, Carlos D.

Cita: RC D 35/2023

Encabezado:

La industria ha generalizado los ciclos continuos de producción, y para ello organiza el trabajo por equipos en turnos rotativos. Es una excepción a la prohibición de trabajo en días sábados desde las 13 horas, domingos y feriados, que desde la reforma de la LCT de 1976 se ha convertido en regla. En este artículo se abordan algunas particularidades de esta modalidad, como son la remuneración y la afectación del derecho al descanso.

Sumario:

I. Introducción. II. Antecedentes históricos. III. De la excepción y su conversión en la regla. IV. El descanso hebdomadario. V. Los feriados trabajados. VI. Colofón.

El descanso en el trabajo en turnos rotativos de ciclos continuos

I. Introducción

El descanso, y su contracara, el tiempo de trabajo, están constantemente sujetos a las disputas propias de la relación capital-trabajo.

En las últimas décadas el capital ha recurrido a distintos mecanismos para recomponer su tasa de ganancia, principalmente a través de la intensificación del trabajo. Por un lado, mediante la prolongación de la jornada -que como se verá, ahora incluye generalizadamente fines de semana y feriados en forma rotativa-, y por otro, con la expropiación de parte del trabajo necesario para reponer fuerza de trabajo, o lo que es lo mismo, mediante el pago de salarios por debajo de su valor^[1].

Esta característica es propia de países dependientes, pues a diferencia de lo que ocurre en países centrales, en Argentina, en términos generales, no se advierten tasas de inversión con incrementos en la productividad y desarrollo de las fuerzas productivas, sino simplemente una mayor explotación de la clase trabajadora.

Eso no supone que se trate de una problemática tercermundista. 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"*^[2].

En ese contexto se enmarca el tema particular que pretendemos abordar en el presente artículo, que es el de la generalización en la industria de los procesos continuos y el trabajo en turnos rotativos -que incluye fines de semana y feriados-, y la consecuente afectación del derecho al descanso.

II. Antecedentes históricos

Desde comienzos de Siglo XX la clase trabajadora fue conquistando derechos laborales, y la limitación de la jornada fue de los primeros. La lucha por la jornada de 8 horas de trabajo (que suponía el resto del día para descanso y esparcimiento) fue sin dudas la principal bandera del movimiento obrero. Por eso, 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[3].

En Argentina, primero fue el descanso hebdomadario o dominical[4], luego la jornada de 8 horas[5] y finalmente el llamado "sábado inglés"[6].

La prohibición de trabajo los fines de semana estaba regulada por normas locales[7], pero desde siempre se consideró que ello era compatible con la Ley nacional de jornada de 1929 (Ley 11544)[8].

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. 1 de la Ley 18204)[9].

En síntesis, desde los orígenes de la legislación del trabajo el principio general fue la limitación de la jornada diaria y la prohibición del trabajo luego de las 13 horas del sábado hasta finalizado el domingo.

Pero, como veremos seguidamente, también desde el comienzo las normas establecieron excepciones, y entre ellas la que motiva el presente artículo: la del trabajo por equipos en ciclos continuos realizado en turnos rotativos.

A sabiendas del error de la unificación de tantos conceptos, homologaremos el tópico, como lo hace también la legislación argentina, en tanto el tema que pretendemos focalizar es el de los descansos en ese régimen de trabajo[10].

III. De la excepción y su conversión en la regla

Tal como se mencionara, en la actualidad la Ley de Contrato de Trabajo prevé: *"Prohibición de trabajar. Queda prohibida la ocupación del trabajador desde las trece (13) horas del día sábado hasta las veinticuatro (24) horas del día siguiente, salvo en los casos de excepción ... 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. 204, t.o. 1976).

La Ley 11544 ya había establecido en 1929 una excepción a la jornada limitada a 8 horas diarias o 48 horas semanales: *"Cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá ser prolongada más allá de las ocho horas por día y de cuarenta y ocho 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 horas semanales"* (art. 3, inc. b)[11].

Unos meses después, la reglamentación estableció: *"Entiéndese por 'equipo' un número determinado de empleados u obreros cuyo trabajo comienza y termina en una misma hora. En esta denominación quedan comprendidos también los trabajos que se realizan en turnos sucesivos, para tareas que no admiten interrupción"* (art. 9)[12]. Como vemos, nuestra legislación homologa en este aspecto el trabajo en turnos rotativos y el trabajo por equipos.

La Ley 4661 se denominó de "Descanso dominical"[13], ya que se unificó como regla el descanso los días domingo, de modo de garantizar la vida social y el encuentro de la familia. Por ello, la alteración del descanso en ese día debía ser debidamente justificada.

De modo tal que este tipo de trabajo aparece como excepción a las normas que ya existían respecto de la prohibición de trabajar los sábados desde las 13 hs. y los domingos. Nótese que la norma transcripta en el párrafo precedente refiere expresamente a *"tareas que no admiten interrupción"*. La mayoría de las leyes delegaron en la autoridad administrativa laboral el criterio a seguir, pero la Ley 4661 de 1905 ya había

establecido una directriz: los trabajos que no sean susceptibles de interrupciones por la índole de las necesidades que satisfacen, por motivos de carácter técnico o por razones que determinen grave perjuicio al interés público o a la misma industria; los trabajos de reparación o limpieza indispensables para no interrumpir con ellos las faenas de la semana en establecimientos industriales; y los trabajos que eventualmente sean perentorios por inminencia de daño, por accidentes naturales o por otras circunstancias transitorias que sea menester aprovechar. Por supuesto, la ley previó que en esos casos debía garantizarse el descanso en otro día de la semana.

Así, eran dos las únicas razones que exceptuaban la prohibición. La razón del interés público que ameritaba el funcionamiento de ciertas industrias y servicios, como ser la energía eléctrica, el transporte público de pasajeros, hospitales, entre otros; y la fundamentada en razones de orden técnico, en tanto determinadas industrias no pueden suspender sus procesos productivos, siendo uno de los casos más comunes el de los hornos de ciertas industrias, o los procesos de trabajo continuo[14].

En síntesis, la legislación garantiza un descanso semanal mínimo de 36 horas, a partir de las 13 hs. del día sábado y todo el domingo, con las excepciones mencionadas por razones de interés público o imprescindibles de la producción.

En 1974, la Ley de Contrato de Trabajo mantuvo esa tesitura al regular el trabajo nocturno: *"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 sobre un determinado período 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"* (art. 217 in fine. El resaltado es propio).

La reforma que en 1976 llevó a cabo la dictadura cívico-militar, como es sabido, eliminó una importante cantidad de derechos. Entre las modificaciones al texto original se encuentra la de esa norma, ya que se suprimió la mención resaltada.

El violento cambio modificará el modelo de acumulación, dando inicio al modelo de valorización financiera, con una característica esencial en la relación capital-trabajo: la correspondencia entre el salario real y la productividad se constituirá como uno de los mayores objetivos de la revancha clasista de los sectores dominantes y, genocidio mediante, uno de sus más importantes logros, cuyas consecuencias aún se encuentran vigentes[15].

En lo que aquí interesa, volviendo a la modificación de la original LCT, el gobierno de facto agregó un artículo: *"Trabajo por equipos. En el trabajo por equipo o turnos rotativos regirá lo dispuesto por la Ley 11544, 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 servicios bajo el régimen de trabajo por equipos se otorgará al término de cada ciclo de rotación y dentro del funcionalismo del sistema"* (art. 202, el resaltado es propio).

Así, las fuerzas armadas que usurparon el poder político agregaron al histórico criterio de excepción del descanso los días sábados después de las 13 horas y el domingo, la decisión empresarial de trabajar en ciclos continuos solo por conveniencia económica, aunque el tipo de proceso no lo requiera necesariamente por razones técnicas.

Podemos afirmar que en la actualidad la industria ha generalizado una modalidad de trabajo continuo a través de esquemas de equipos que laboran en turnos rotativos. De ese modo, las fábricas producen todos los días de la semana durante todos los días del año sin necesidad de justificación técnica alguna, si la empresa así lo decide.

IV. El descanso hebdomadario

Normalmente, en el trabajo en turno rotativo se conforman cuatro equipos que rotan mañana, tarde y noche, según los distintos sistemas, ininterrumpidamente, incluyendo sábados, domingos y feriados.

Por lo tanto, los descansos semanales no necesariamente lo son en fines de semana, pero se garantiza un descanso entre cada ciclo de rotación de un mínimo de 40 horas consecutivas[16].

Debe señalarse que ese tipo de jornada es por demás extenuante y priva a los trabajadores/as de compartir sus días de descanso con sus familias, amigos, y con la sociedad en general. En la mayoría de los sistemas de rotación, el descanso sólo recae en un fin de semana cada 45 días.

Eso supone múltiples problemas de orden familiar y social. Como lo ejemplifica Oscar A. Martínez: *"Los trabajadores que trabajan por turnos tropiezan frecuentemente con la dificultad para organizar su vida familiar (horarios de comida, realización de las tareas domésticas, compras, distracción y entretenimientos, capacitación, etc.) y mantener relaciones normales con su pareja (incluyendo la vida sexual), sus hijos, sus padres y demás parientes. El trabajo nocturno, el trabajo de fin de semana y el trabajo en días festivos pueden plantear problemas del tipo práctico para las actividades de la familia, en su esparcimiento o, simplemente, para estar juntos. Los cambios de turno, cuando son rotativos y trabajan ambos cónyuges, agrava la dificultad de organizarse. La perturbación de la vida social, y comunitaria puede ser grave; los contactos con amistades, la participación en eventos sociales, grupos deportivos, grupos culturales, recreativos, etc., es en el mayor de los casos totalmente irregular debiendo renunciar a menudo a la asistencia de todo tipo de actividades"*[17].

Asimismo, conlleva problemas para la salud psicofísica de las personas que trabajan en ese sistema[18].

En cuanto a la forma de remuneración, la normativa no prevé un pago distinto, y mientras no excedan la jornada máxima promedio (medida cada tres semanas), alcanza con que existan días de descanso hebdomadario al final de cada ciclo, que compensan los sábados y domingos laborados[19].

Sin embargo, teniendo en cuenta el trato desigual que conlleva remunerar de igual modo a quienes trabajan de lunes a viernes y a quienes lo hacen en el sistema de turnos rotativos, muchos convenios colectivos de trabajo o acuerdos de empresa prevén pagos diferenciales.

En algunos casos el acuerdo supone la retribución del trabajo en sábados después de las 13 y domingos con recargo (como si fueran horas extraordinarias), en otros existe un pago adicional mensual por trabajo en turno rotativo, independientemente de cuántos sábados y domingos se trabajó en el ciclo de rotación.

Es decir, ha sido la negociación colectiva la que ha avanzado en una regulación de la retribución de este sistema de trabajo. En algunos casos ya en los convenios de la ronda de 1975 -y antes también- se preveía un reconocimiento dinerario en tanto eran industrias que por cuestiones técnicas tenían procesos que no podían interrumpirse. Y especialmente con el proceso de revitalización de la negociación colectiva iniciado en el 2004, incorporando estos adicionales en las paritarias pues, como hemos señalado en el acápite anterior, la excepción se transformó en la regla y se labora ininterrumpidamente.

V. Los feriados trabajados

Cuando la rotación implica el trabajo en días feriados, éstos son remunerados con un recargo del 100 % ya que, a diferencia de lo establecido para los fines de semana, en este caso la LCT lo prevé expresamente y sin excepciones: *"En caso que presten servicios en tales días, cobrarán la remuneración normal de los días laborables más una cantidad igual"* (art. 166, segundo párrafo).

Además del descanso hebdomadario, las personas que trabajan en turnos "normales" y por ende descansan los sábados desde las 13 y los domingos, también tienen derecho a descansar los días feriados. Si esas personas trabajan un día feriado, cobran un recargo del 100 % de su salario, y tienen derecho a un franco compensatorio. Esto es así porque el art. 166 de la Ley de Contrato de Trabajo asimila los feriados a los días domingos[20].

Lo mismo ocurre con los feriados para quienes trabajan en turnos rotativos en ciclos continuos, pues la norma deriva a la regulación del trabajo en los domingos. Recordemos que el art. 204 establece que *"Queda prohibida la ocupación del trabajador desde las trece (13) horas del día sábado hasta las veinticuatro (24) horas del día siguiente, salvo en los casos de excepción previstos en el artículo precedente 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" (el resaltado es propio).

Así, al descanso hebdomadario o semanal se le suma -cuando se trabaja un día feriado-, un descanso adicional o franco compensatorio.

Efectuando una interpretación auténtica, uno de los autores del proyecto de la Ley de Contrato de Trabajo, Norberto Centeno, explica que: *"La LCT remite en este tema al régimen establecido por el descanso dominical (art. 166). En consecuencia se prohíbe el trabajo en días feriados (arts. 204 a 207), en forma genérica (para todo trabajador dependiente) con las excepciones previstas en el art. 204 (...) La remisión al régimen de descanso dominical implica la obligación de otorgar descanso compensatorio si se trabaja en días feriados, sin que en nuestra opinión deba plantearse la cuestión relativa a la finalidad de conmemoración o de celebración que tienen estos días para limitar el derecho respectivo, pues lo que interesa es que la ley (y la práctica) los asimila a días de descanso"*[\[21\]](#).

No escapa a nuestro conocimiento la corriente doctrinaria que afirma que eso no es así, y que trabajar un feriado cuando se trabaja en turnos rotativos no genera derecho a un descanso adicional[\[22\]](#). Se dice que el feriado es un día conmemorativo que no puede sustituirse por otro día, esto es, no puede conmemorarse en soledad lo que la sociedad conmemorará un día determinado.

Sin embargo, el esfuerzo argumentativo efectuado para asegurarlo cae por el peso de la literalidad de la norma: se utiliza el mismo criterio que para los días domingos, ergo, da derecho a un día más de descanso.

Es más, un trabajador de jornada normal que trabaja un día feriado, además de un pago adicional, tendrá derecho a un franco compensatorio. Es absurdo reclamar un trato distinto en ese aspecto para quienes laboran en turnos rotativos.

En ese sentido, Von Potobsky expresó de forma muy clara: *"Es preciso tener en cuenta que el descanso en esos días existe y los que habitualmente trabajan en ellos se verían (en el supuesto de negárseles la compensación) sistemáticamente privados del mismo"*[\[23\]](#).

La doctrina y la jurisprudencia si es unánime al aplicar el principio *ubi lex non distinguit nec nos distinguere debemus*. Esta regla interpretativa reclama una exégesis estricta del texto de la norma jurídica, sin admitir más distingos que aquellos que, en su caso, la propia norma contenga. Y como vimos, no existe distinción en la ley respecto de los domingos y los feriados trabajados.

Incluso podemos afirmar que -de acuerdo a la literalidad de la norma- quienes trabajan en turnos rotativos en procesos continuos pueden negarse a trabajar cuando la rotación recae en un día feriado y optar por usar ese día de descanso. La única norma que pervive para darnos una pista es el Decreto 16117/33, que prevé qué tareas específicas no pueden dejar de hacerse los feriados por quienes trabajan por equipos en turnos rotativos. Son realmente excepcionales, y no refieren a una actividad sino a tareas puntuales dentro de los procesos productivos.

Por supuesto, la ausencia de personal dentro de un equipo de trabajo causa un desorden que es preferible evitar. Por eso lo razonable es estarse a la literalidad de la norma y organizar los equipos de trabajo teniendo en cuenta esos días de descanso que compensan el feriado trabajado, o acordar con los sindicatos en la negociación colectiva cómo resolver la cuestión sin causar un problema en ese momento[\[24\]](#).

Caso contrario, cuentan con el derecho de no prestar tareas el día feriado o, en el caso de hacerlo, tomarse el franco compensatorio en los términos del art. 207 de la LCT[\[25\]](#).

VI. Colofón

A esta altura del desarrollo del mundo del trabajo, resulta indiscutible que el 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 (Recomendación 116, sobre la reducción de la duración del trabajo).

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 (es decir, quienes trabajan en turnos rotativos en ciclos continuos tienen más de 20 días menos de descanso por año que quienes lo hacen de lunes a viernes).

Por supuesto, a través de la negociación colectiva podría implementarse mayor tiempo de descanso, inclusive ampliando el período de vacaciones.

Pero en relación a la cuestión abordada en el presente artículo, resulta imperioso avanzar en la búsqueda de mayores descansos para quienes trabajan por equipos en turnos rotativos en ciclos continuos. El solo hecho de saber que una gran cantidad de personas viven *a contramano* de la sociedad, y del perjuicio que ello supone para su salud, debería concientizar a los actores sociales de esa necesidad.

Sobre todo a partir de que la posibilidad de organizar el proceso productivo de manera continua solo depende de la voluntad de la empresa, esto es, por la búsqueda de mayor lucro.

Así las cosas, si el trabajo en turnos rotativos es una potestad patronal, la protección especial de las personas contratadas a tal fin debe ser una obligación. Dadas las consecuencias psicofísicas provocadas por esa modalidad productiva -que ya mencionamos precedentemente-, la posibilidad de contar con mayor remuneración y más descansos luce tan justa como necesaria.

- [1] Sobre el tema: Matías Cremonte, "Acerca del valor y el precio de la fuerza de trabajo. Un aporte al debate sobre la cuestión salarial", Revista de Ciencias Sociales, segunda época, año 4, N° 21, Bernal, Universidad Nacional de Quilmes, otoño de 2012, pp. 197-213.
- [2] 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.
- [3] Ratificado por Argentina mediante la Ley 11726 (B.O. 09/10/1933).
- [4] Para Capital Federal, en 1905 se promulgó la Ley 4661 (B.O. 09/09/1905).
- [5] La Ley 11544 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).
- [6] La Ley 11640, de 1932, incorporó al Decreto 4661 de descanso dominical obligatorio para los sábados después de las 13 horas.
- [7] Para la Capital Federal y lugares de jurisdicción nacional, el Decreto 16117/33 prohibía el trabajo los sábados desde las 13 y los domingos.
- [8] 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 11544" (art. 2 del Decreto-Ley 10375).
- [9] La Ley de Contrato de Trabajo mantuvo esa postura que continúa vigente hasta nuestros días (arts.

196 y 204), con la salvedad de la flexibilización de las excepciones, que se comentará en el siguiente punto.

- [10] En efecto, en lo que refiere a jornada y descansos la normativa trata de igual manera al trabajo por equipos y al trabajo en turnos rotativos de ciclos continuos, por ello evitaremos la distinción.
- [11] Ese párrafo es idéntico al inc. c) del art. II del Convenio N° 1 de la OIT, pero omitió reproducirse el art. IV que refiere la prolongación de la jornada a 56 horas semanales en los trabajos que, siendo continuos, no admiten interrupción y deben ser asegurados por equipos. Es interesante la apreciación que efectúa Isaías Feldman sobre las causas de la omisión, con citas al debate parlamentario y a doctrina de la época, para concluir: "... nos inclinamos a pensar que la omisión del trabajo continuo no puede tener la finalidad de 'liberalizar' la excepción referida al trabajo por equipos. Más bien, con una interpretación estricta ... debería entenderse que la excepción del art. 3, inc. b, ha querido referirse a las industrias que imponen el trabajo continuo". Feldman, Isaías, "El contrato de trabajo por equipo y el trabajo por equipos", Ediciones Pannedille, Buenos Aires, 1971, p. 104.
- [12] Decreto sin número fechado el 11/03/1930 y publicado en el Boletín Oficial el 2/04/1930.
- [13] Resulta muy interesante el debate desarrollado en la Cámara de Diputados de la Nación que aprobó el proyecto que giraría a la Cámara de Senadores y que finalmente sería promulgada el 6 de septiembre de 1905. Alfredo Palacios, diputado socialista por la Capital Federal, planteaba que debía denominarse ley de descanso hebdomadario y no dominical, justamente por las excepciones antes mencionadas, pero primó la postura de llamarla de "descanso dominical".
- [14] Son aquellos procesos de producción que funcionan en forma permanente sin detenciones ni arranques, no interrumpidos, excepto por reparaciones o mantenimientos de las máquinas para mantener el alto rendimiento. Como por ejemplo la industria del acero, del petróleo, entre otros, en los que el flujo de entrada de materia prima al sistema es constante mientras dura el proceso de producción, siendo la salida de producto también constante.
- [15] Esto se da en el contexto de la crisis del modelo fordista-keynesiano, el estancamiento del capital en los 70 y la caída de la tasa de ganancia, a lo que se sumará la derrota del movimiento obrero organizado.
- [16] Art. 18, inc. d) del Decreto 16117/33, modificado por el Decreto 141983/1943: "Cuando el trabajo se realice por medio de equipos que actúen en forma distinta de la prevista en los arts. 19 y 20, el descanso establecido en los incisos precedentes podrá reemplazarse por un descanso mínimo de cuarenta horas consecutivas, a partir del cese de las tareas de cada equipo".
- [17] Oscar A. Martínez, "Trabajo por turnos y trabajo nocturno. Su impacto en la salud de los trabajadores. Ideas para una propuesta sindical", publicado por el Taller de Estudios Laborales, TEL, en noviembre de 2013, p. 6.
- [18] "Efectos físicos: Modifica las curvas de temperatura, frecuencia cardiaca, excreción renal y secreción endocrina. Hipertensión y enfermedad coronaria. Síndrome de estrés e incluso estrés crónico. Síntoma de fatiga crónica (disminución del rendimiento laboral y personal). Dolores cabeza y dolores localización variables. Trastornos y alteraciones del sueño en ritmos de trabajo anormales, forzados o tardíos. (Insomnio, olvido y errores). Nerviosismo e irritabilidad. Trastornos digestivos-ulceras gástricas por cambio horarios de las comidas y/o de su número. Comidas frías. Abuso del café. Falta de vegetales y frutas. Incremento en el consumo de las drogas sociales (café, tabaco, alcohol, psicofármacos) que alteran las fases del sueño sin mejorar su calidad. Posibilidades de aumento de peso, derivado de los hábitos alimentarios (cantidad y calidad). Reducción de la capacidad inmunológica general. Actuación negativa sobre la esperanza de vida, debido a un envejecimiento prematuro. Expertos de la OIT estiman que cada 15 años de trabajo nocturno, la persona sufre un envejecimiento de unos 5 años adicionales. Efecto potenciador de otras agresiones (ruido, ambiente tóxico, trabajo físico, temperaturas, humo, etc.) determinando una morbilidad elevada y una mortalidad precoz. Efectos Psicosociales: Reducción de la capacidad cognitiva de vigilancia y control sobre todo en trabajos de proceso continuo. Efectos

negativos sobre las relaciones familiares e incluso sobre la salud de otros miembros de la familia (muy especialmente en la mujer). Efectos negativos sobre la vida social, en cuanto participación e interrelación en todo tipo de actividades, cívicas, culturales, deportivas, sindicales, sexuales, etc., dado que los horarios no coinciden con los familiares, ni con los hijos, ni con los amigos y compañeros, dificultando la realización de todo tipo de actividades sociales por lo que se produce un cierto aislamiento y exigen al trabajador un esfuerzo extra para poder cubrir estas necesidades. Pérdida de estímulo por el desarrollo en el trabajo y sensación de tristeza. Trastorno de la memoria. Viven al contrario de la sociedad, la sociedad está organizada de día". Martínez, Oscar, op. cit., p. 7.

- [19] "El pago de la jornada establecida en una cualquiera de las formas indicadas en los dos artículos precedentes no dará lugar a recargo de sueldos o salarios". (Art. 3 del Decreto 16115, en referencia al trabajo en turnos rotativos en procesos continuos).
- [20] Art. 166 - "Aplicación de las normas sobre descanso semanal. Salario. Suplementación: 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, aun cuando coincidan en domingo".
- [21] Justo López, Norberto Centeno y Juan C. Fernández Madrid, "Ley de Contrato de Trabajo comentada", Tomo 2, Ediciones Contabilidad Moderna, Buenos Aires, 1978, p. 627.
- [22] Entre otros, Carcavallo y Ackerman.
- [23] Geraldo Von Potobsky, "Acotaciones sobre los feriados obligatorios", DT 1958, p. 168.
- [24] Una posibilidad sería acumular esos descansos compensatorios y sumarlos a la licencia anual ordinaria.
- [25] Art. 207 - Salarios por días de descanso no gozados. Cuando el trabajador prestase servicios en los días y horas mencionados en el artículo 204, medie o no autorización, sea por disposición del empleador 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 omitieren 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 veinticuatro (24) horas. El empleador, en tal caso, estará obligado a abonar el salario habitual con el ciento por ciento (100 %) de recargo.