

**FEDERACIÓN ARGENTINA DE CONSEJOS
PROFESIONALES DE CIENCIAS ECONÓMICAS
(FACPCE)**

**CENTRO DE ESTUDIOS CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS
(CECYT)**

**INFORME Nº 2
ÁREA LABORAL**

**JORNADA LABORAL
CRÉDITO HORARIO**

AUTORA:

Dra. Fernández, Alejandra A.

Gil, Jorge Área laboral : jornada laboral crédito horario . - 1a ed.
Buenos Aires : FACPCE, 2010.
14 p. ; 22x16 cm.

ISBN 978-987-23906-9-3

1. Jornada Laboral. I. Título CDD 331.2

Fecha de catalogación: 15/12/2009

ÍNDICE

- Jornada laboral crédito horario.....5
- Reducción de jornada del personal permanente.....8
- Crédito horario.....9
- Anexo I.....11
- Anexo II.....12
- Conclusión.....13

Jornada laboral crédito horario

La sociedad vive en permanente cambio y acumula tensiones. Es imposible pensar en políticas que pretendan perpetuarse en el tiempo. Una función que, en los sistemas políticos consolidados, les corresponde principalmente a los partidos, sus tradiciones e identidades distintivas es flexibilizar sus conductas para poder participar activamente en esos cambios, facilitando una salida veloz y flexible. Mientras ellos estén ausentes, dependeremos esencialmente de la prudencia y moderación de los líderes políticos y de quienes forman la opinión pública. Uno de los obstáculos que debe sortearse en cualquier proceso de cambio es la incapacidad que existe en todos los sectores involucrados para comunicar con el respaldo en valores adecuados, por que si esto no es así, no funciona.

La experiencia indica que las bases para un verdadero desarrollo no dependen sólo de un programa económico adecuado y una mejor conducción política que permita reducir y aún eliminar la pobreza, no debemos pensar exclusivamente en el resultado del acierto de políticas macroeconómicas, ni en los incentivos microeconómicos sino de la generación de condiciones básicas de cultura y educación para el desarrollo de todos los habitantes de nuestro país.

En toda relación laboral existen dos elementos básicos: la empresa y los trabajadores. El nexo que los vincula es el trabajo.

¿Por qué algunas personas trabajan mejor que otras? La forma en que las organizaciones analicen éstas y otras preguntas que pueden derivarse y encuentre la respuesta, definirá las relaciones con el personal y con la comunidad vinculada toda.

La más conocida y aceptada es la motivación económica. Las personas tienen necesidades (básicas y sociales) que desean satisfacer y para hacerlo deben adquirir bienes y servicios. Esta y las otras motivaciones como son las de seguridad, prestigio y autorrealización, son siempre personales individuales. Cada

persona tiene las propias, de acuerdo a sus experiencias, trayectoria laboral, etc.

Las motivaciones influirán en gran medida en las expectativas laborales. Este concepto es importante, porque es el que explica las diferencias entre un trabajador y otro.

Los cambios en el contexto también ejercen su influencia en las relaciones con el personal, en el presente la empresa debe sobrevivir aumentando sus fortalezas en todas las áreas. Puede que para sobrevivir y/o para que su actividad resulte rentable deba implementar políticas de trabajo y salario diferente a las generales de la ley. Pero siempre teniendo en cuenta que no debe desprenderse de su responsabilidad social y de la ética empresaria que le cabe.

Las empresas u organizaciones, dentro de los márgenes de la ley y de las convenciones colectivas de trabajo, pueden establecer sistemas de trabajo y escalas de remuneraciones que desee. El marco legal pone el piso, la empresa no puede pagar menos que el salario mínimo vital. El mercado es el otro regulador, pone el techo. Los precios del trabajo, es decir, la escala de remuneraciones y otros beneficios fluctuarán entre uno y otro.

Es así, que surge como una de las tantas respuestas tendientes a mejorar la condiciones laborales de los trabajadores que se desempeñan en actividades cíclicas y estacionales, el denominado *Crédito Horario*.

Este término *originario de la recomendación 143 de la Organización Internacional del Trabajo* que señala que *los representantes de los trabajadores* “deberán disfrutar del tiempo libre necesario para asistir a reuniones, cursos de formación, seminarios, congresos y conferencias sindicales, y este tiempo libre deberá ser otorgado sin pérdida de salario” puede ser traspolado a otro tipo de situaciones para beneficio de ambas partes en el contrato de trabajo.

Ya que otorgar al trabajador igual remuneración que la que percibe en la jornada normal de trabajo por menos horas laborables reales en tiempos donde la actividad es casi nula, le permite participar de otras actividades o desarrollar otras habilidades o estudios. Es importante para las empresas por ser una herramienta que las impulsa y ayuda en tiempos de caja difíciles. Además de optimizar la relación empleados-empresa, creando vínculos positivos entre ellos. Es una respuesta efectiva a las numerosas necesidades de ambas partes de la relación contractual.

Es beneficioso para los empleados ya que pueden aumentar su poder adquisitivo buscando tareas adicionales. Por otro debe ser considerado un estímulo, permitiendo renovar las expectativas de crecimiento y brindando la satisfacción de ser reconocido por la empresa ya que los tiempos muertos en una actividad tienden a crear insatisfacción y stress.

Por otro lado la parte empresarial observa como sus costos se incrementan al tener que mantener una estructura en funcionamiento solo para cumplir con el contrato de trabajo. Esto le genera mal humor y en algunos casos resentimiento, lo que da como resultado un deterioro de las relaciones personales entre las partes.

En este contexto existe y está funcionando con éxito desde octubre del año 2001 *el Convenio Colectivo de Trabajos Rama Heladeros EXP. N° 5009.156/88*, cuyas partes *Intervinientes* son la Federación Argentina de Obreros Pasteleros, Confiteros, Heladeros y Alfajoreros, representada por el Sindicato Obreros Pasteleros, Confiteros, Sandwicheros, Heladeros, Pizzeros y Alfajoreros de Rosario, y la Cámara Industrial y Comercial del Helado y Afines y Fabricantes de Cucuruchos de Rosario, su *Zona de Aplicación* es la Ciudad de Rosario y los Departamentos Rosario, San Lorenzo, Iriondo, Caseros, Villa Constitución, General López y Belgrano, de la Provincia de Santa Fe con una *Cantidad de Beneficiarios*: Un mil doscientos (1200) trabajadores.

Este convenio colectivo fue el fruto de largas negociaciones entre

las partes que comenzaron en momentos de la fuerte crisis institucional-política-social y económica de la Argentina, que tuvieron como punto de partida trabajar en un sector que se encontraba muy golpeado por las políticas implementadas y había perdido su mano de obra especializada. Se necesitaba volver “a crear”.

Para ello se necesitaba jóvenes y una manera de captarlos era que durante la época de cursado tanto en escuelas medias como en tecnicaturas o universidades, trabajaran menos horas, compensado las mismas durante la época de verano.

Por otro lado le permitía a los empresarios tener menos horas abiertos los locales comerciales con la consiguiente reducción de costos.

Más allá que existieron otras cuestiones que fueron negociadas en este convenio es importante analizar el tema *Crédito Horario* a través de su texto legal:

Art 34 - Reducción de jornada del personal permanente:

34.1 Fuera de la temporada, el empleador podrá reducir la jornada laboral del personal permanente de todo el establecimiento o de algún sector del mismo hasta un cincuenta por ciento (50%) de su jornada habitual, con la consiguiente reducción proporcional de la remuneración, debiendo previamente comunicar tal decisión a la entidad sindical la cual podrá oponerse fundadamente a tal medida dentro de los cinco (05) días hábiles.

34.2 La implementación de la medida deberá notificarse también a la delegación de la Secretaría de Estado de Trabajo que corresponda al establecimiento.

34.3 El empleador deberá arbitrar los medios para garantizar que la reducción horaria se aplique en forma equitativa a la totalidad del personal permanente comprendido en la medida.

34.4 El empleador podrá implementar esta medida con las siguientes condiciones:

4.1 Que se aplique a personal permanente que cumpla jornada completa de trabajo.

4.2 Que no se aplique al personal que se encuentra en período de prueba.

4.3 Que se aplique exclusivamente en período en que no se hubiere dado comienzo ni extendido la temporada anual, de conformidad con lo establecido en el art. 11 del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Art. 35 - Crédito horario:

35.1 En caso de resultar ocioso el cumplimiento integral de la jornada de trabajo del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, el empleador podrá optar por implementar un sistema de crédito horario consistente en reducir la jornada laboral de dicho personal hasta un cincuenta por ciento (50%) de su jornada habitual sin modificación ni reducción alguna de los haberes a percibir por el trabajador.

35.2 En tal caso las horas no laboradas conformarán un crédito horario a favor del empleador y el importe que se abone por horas no laboradas que conforman el crédito horario será considerado pago anticipado de las horas a compensar.

35.3 El empleador podrá requerir la compensación del crédito horario dentro del año aniversario de su devengamiento y hasta un máximo de cuatro (4) horas diarias acumuladas a la jornada normal y habitual del trabajador, salvo que estuviere gozando de un día franco.

35.4 Si en ese período el empleador no ejerciere el derecho de requerir la devolución de horas no laboradas, se considerarán horas perdidas para la empresa.

35.5 El trabajador está obligado a compensar el crédito horario a favor del empleador mediante la efectiva prestación de tareas cuando éste se lo requiera y hasta completar el total de horas acreditadas a favor del empleador, las cuales serán distribuidas según las necesidades de la empresa y con la salvedad prevista en 35.3 in fine.

35.6 Los haberes a percibir por el trabajador durante el período en que preste tareas en compensación de horas no laboradas que generaron crédito horario, no incluirán adicional ni retribución alguna por tal causa.

35.7 Las horas de trabajo que se ejecuten como devolución o compensación de crédito horario no podrán ser consideradas como horas extraordinarias.

35.8 En cada ocasión en que se originara o se compensara (total o parcialmente) un crédito horario, se dejará constancia de ello en planilla o boleta que se confeccionará por duplicado (original para la empresa y duplicado para el trabajador), a suscribirse por el empleador y el trabajador según modelos que, como Anexos I y II, se considerarán parte integrante del presente artículo.

ANEXO I
BOLETA DE GENERACIÓN DE CRÉDITO HORARIO

Rosario,.....

Apellido y nombres del
trabajador.....

Legajo – Ficha N°.....

Sección.....

Se deja constancia que en el día de la fecha el Señor
..... ha generado a favor de la
empleadora la cantidad de (.....) horas/minutos de
CRÉDITO HORARIO de conformidad con lo establecido en el
art. 35 del C.C.T.

Sello y firma de la Empresa

Firma del Trabajador

ORIGINAL (Empresa) –
DUPLICADO (Trabajador)

ANEXO II
BOLETA DE COMPENSACIÓN DE CRÉDITO HORARIO

Rosario,.....

Apellido y nombres de
trabajador.....

Legajo - Ficha Nº.....

Sección.....

Se deja constancia que en el día de la fecha el Señor ha devuelto la cantidad de (.....) horas/minutos A CUENTA/CANCELANDO el CRÉDITO HORARIO generado el día, de conformidad con lo establecido en el art. 35 del C.C.T. Observaciones: (Consignar saldo de horas/minutos adeudados según crédito horario original cuando se cancela parcialmente).

Sello y firma de la Empresa

Firma del Trabajador

ORIGINAL (Empresa) –
DUPLICADO (Trabajador)-

Conclusión:

En una primera aproximación podemos observar como este convenio colectivo de trabajo supo plasmar la recomendación de la OIT, pero para todos los trabajadores ante situaciones que se presentan en la realidad económica de algunas actividades cíclicas o estacionales.

Este aporte de un convenio para poco más de 1000 trabajadores pueda ser plasmado en incorporar a la Ley de Contrato de Trabajo, herramientas que signifiquen adecuación a situaciones que en la práctica han surgido *Como sinónimo de modernidad y de flexibilidad y adecuación a los tiempos que corren.*

Dra FERNÁNDEZ, Alejandra A.

Impreso en
A m a l e v i

Febrero de 2010
MCN artes gráficas srl

Mendoza 1853 - Rosario - Santa Fe
Tel. (0341) 4213900 / 4242293
e-mail: amalevi@citynet.net.ar