



LaborNet DE DIEGO & ASOCIADOS
ABOGADOS

Labornet: 472

Fecha: 28/01/2009

TEMA: Contrato a Tiempo Parcial. Reformas introducidas al art. 92 ter. por la Ley 26.474.

El día 23 del corriente mes se publicó en el Boletín Oficial la Ley 26.474 que dispone sustituir el art. 92 ter, titulado “Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial” por un nuevo texto que, en general continúa con los lineamientos del anterior pero con algunas modificaciones que nos encargaremos de enunciarlas aquí.

“El contrato a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad”. La remuneración no podrá ser inferior a la proporcional que le corresponda a un trabajador a tiempo completo.

En primer lugar y, en relación a la duración de las tareas que presta el trabajador la nueva redacción del art. 92 ter. continúa con el límite de las 2/3 partes de la jornada diaria o semanal pero deroga la posibilidad de celebrar contratos a tiempo parcial con jornadas mensuales inferiores a las 2/3 partes.

De lo expuesto se colige que la empresa ahora, tiene una nueva limitación respecto de la distribución del tiempo de trabajo a tiempo parcial, ya que el módulo de comparación de la jornada será la habitual diaria o semanal y no más la mensual.

La nueva norma además agrega, a modo de sanción al empleador que cuando se exceda respecto del tiempo de trabajo conforme las nuevas pautas estipuladas, éste deberá abonar la remuneración de una jornada completa. No nos cabe duda del carácter sancionatorio de la disposición, que opera aún para el supuesto de que el trabajador no haya cumplido con la jornada completa.

También, puede generar importantes efectos litigiosos por la posibilidad del reclamo de diferencias salariales por parte de los trabajadores afectados. Todo ello amén de que el Ministerio de Trabajo a través de sus facultades de inspección y de contralor del cumplimiento de las normas laborales pueda aplicar, en caso de incumplimientos sanciones pecuniarias (Ley 25.212).

La misma sanción dispone la norma ante el supuesto de que se viole la prohibición de realizar horas extraordinarias o suplementarias (agregado en el nuevo texto), respecto de los trabajadores contratados bajo esta modalidad a tiempo parcial.

Esta prohibición de realizar horas extraordinarias se comprende en la idea de que su habilitación implicaría de hecho la desnaturalización del trabajo a tiempo parcial.

Se ratifica que los aportes y contribuciones al régimen de la Seguridad Social se pagarán en proporción a la remuneración del trabajador y serán unificadas en caso de pluriempleo.

Respecto de los aportes y contribuciones al régimen de Obras Sociales se estipula ahora en forma expresa desde la Ley de Contrato de Trabajo que se calcularán sobre la remuneración que correspondería al trabajador por una jornada completa.

También se agrega que los Convenios Colectivos de Trabajo determinarán el porcentaje máximo de trabajadores contratados a Tiempo Parcial que en cada establecimiento se desempeñen bajo esta modalidad contractual.

En el punto, la nueva redacción dispone una obligación de los convenios colectivos de establecer por establecimiento los porcentajes máximos de trabajadores contratados bajo esta modalidad y no una facultad de los sujetos colectivos, con lo cual se podría entender que se estaría violando el principio de Autonomía Colectiva que tienen los sujetos colectivos (empleadores y sindicatos) de tener que establecer, ahora obligatoriamente un porcentaje máximo y no la facultad o posibilidad conforme a su autonomía de hacerlo o no.

La norma establece la obligación de que los porcentajes máximo de trabajadores contratados bajo esta modalidad se fijen por establecimiento y no por empresa. Recordamos que en nuestro ordenamiento se define en forma diferente a estos institutos, siendo la empresa: la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales ordenados bajo una dirección para el logro de sus fines económicos o benéficos (art. 5 de la LCT) y el establecimiento la unidad técnica de ejecución para el logro de los fines de la empresa (art. 6 de la LCT).

Por último, destacamos que la norma fue publicada en el Boletín Oficial el pasado 23 de enero y, como no establece ninguna fecha expresa de su entrada en vigencia, resulta aplicable el dispositivo del art. 2 del Código Civil. Vale decir que entra a regir a partir del octavo día de su publicación, esto es el próximo 1 de febrero.

En relación a los contratos a tiempo parcial existentes, los mismos deberán adecuarse a la nueva redacción del art. 92 ter de la Ley de Contrato de Trabajo si estuvieran en contradicción con la nueva redacción de la norma. Ello, en consonancia con lo estipulado en el art. 3 del Código Civil) que dispone la no retroactividad de las normas y que *“a partir de su entrada en vigencia, las leyes se aplicarán aún a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes”*.

Esto es así además, porque la nueva norma es de orden público y posterior amén de que resulta más favorable al trabajador, de lo contrario podría darse el supuesto de que en una misma empresa haya trabajadores contratados a tiempo parcial con regímenes distintos y diferentes beneficios.

Quedamos a disposición para cualquier aclaración.

Diego Fernando Manauta

Estudio "de Diego & Asociados"



Puede consultar este y otros artículos en la sección
"Nuestros Servicios - LaborNet" en <http://www.dediego.com.ar>

To read this and other reports in English please go to
"Our Services - LaborNet" at <http://www.dediego.com.ar>

Av. Belgrano 990 piso 9º (C1092AAW) Buenos Aires, Argentina. Te.: (54-11) 4121-1100 Fax: (54-11) 4121-1101
<http://www.dediego.com.ar> info@dediego.com.ar