

MODERNIZACIÓN LABORAL DE LAS HORAS SUPLEMENTARIAS EN EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL *

SEBASTIÁN SIRIMARCO¹

I. Introducción

Por conducto del art. 27 de la Ley de Modernización Laboral 27.802² fue sustituido el art. 92 ter de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias³. Con dicha sustitución, se introdujo una definición legislativa de horas suplementarias que podría comprometer el criterio expresado a través del plenario “D’Aloi”⁴ y autorizar el pago del trabajo realizado fuera de la jornada convenida por las partes, pero sin exceder el máximo legal, con el recargo previsto en el art. 201 de la LCT.

El planteo de la cuestión también exhibe que la pretensión decimonónica por diseñar un sistema jurídico cerrado, “fuerte”, según Kelsen, o propio de un “Estado de derecho legal” que garantice una aparente seguridad jurídica a través del simple texto de la ley, con sentido de unidad, completitud y coherencia, es una ficción evidente⁵.

II. Antecedentes jurídicos

A través del plenario “D’Aloi”, la Cámara Nacional de Apelaciones señaló: “El trabajo realizado fuera de la jornada convenida por las partes sin exceder el máximo legal, debe pagarse sin el recargo previsto en el artículo 201 de la Ley de Contrato de Trabajo”.

En concordancia con ello, el art. 92 ter de la LCT, según el texto dispuesto por el art. 1 de la ley 26.474⁶, prohibía la realización de horas suplementarias o extraordinarias a los trabajadores contratados a tiempo parcial, salvo el caso del art. 89 de la LCT y precisaba que la violación del límite de jornada parcial acordada generaba la obligación del empleador de abonar el salario

* El presente trabajo ha sido objeto del previo examen de la temática elegida y abordada por el autor junto a sus términos y contenidos, por parte de la Secretaría de Redacción y del Comité Científico, que avalan su publicación.

1. Profesor de Derecho del Trabajo y doctorando de la Universidad Austral.

2. 27/2/26 (BORA 6/3/2026).

3. En adelante “LCT”.

4. Cámara Nacional de Apelaciones, Plenario N° 226, dictado en autos “D’Aloi, Salvador c/ Selsa S.A. s/ cobro de pesos” el 25/6/1981.

5. Cfr. Vigo, Rodolfo, “¿Por qué los juristas deben estudiar filosofía del derecho?”, LA LEY 20/12/2022, 2.

6. 17/12/2008 (BORA 23/1/2009).

correspondiente a la jornada completa para el mes en que esta se hubiere efectivizado, ello sin perjuicio de otras consecuencias que se derivaran de ese incumplimiento.

De modo tal que, cuando la prestación laboral superaba la jornada parcial acordada entre las partes, sin exceder el máximo legal aplicable, la procedencia de las acciones judiciales dirigidas al cobro de diferencias salariales se circunscribía al pago normal, sin el recargo previsto del art. 201 de la LCT, de todas las horas faltantes hasta completar la jornada plena⁷. Mientras que, si el trabajador se desempeñaba en exceso de la jornada determinada por la ley 11.544 y sus normas concordantes⁸, las horas suplementarias debían ser abonadas con el recargo del art. 201 de la LCT.

A excepción de “Cardone”, no pudo ser recabado un precedente de la Corte Suprema Justicia de la Nación donde haya sido tratado el criterio vertido por plenario “D’Aloi”. Es que, de ordinario, los agravios tendientes a demostrar la procedencia del pago de horas suplementarias remiten al examen de cuestiones de hecho y de derecho común ajenas, por naturaleza, a la competencia extraordinaria del Tribunal Címero¹⁰.

Si bien la doctrina “D’Aloi” resultó inconducente para decidir “Cardone”, el Ministerio Público Fiscal analizó el debate plenario dedicándole un párrafo entero en el dictamen del 26/8/2021, al que el Alto Tribunal remitió para dictar su sentencia. En dicho dictamen, el Procurador Fiscal ante la Corte sintetizó los fundamentos de la doctrina plenaria con base en la opinión del Procurador General del Trabajo y la mayoría de los camaristas, y subrayó que el límite de la jornada de trabajo fue fijado normativamente para proteger la salud del empleado, su vida social y el equilibrio de factores del mercado de trabajo, junto con un recargo pecuniario que inhibiría la ejecución de labores cuando se supere dicha carga horaria legal.

III. La letra de la ley. Prohibición y pago de horas suplementarias y extraordinarias

Mediante la Ley de Modernización Laboral se sustituyó el art. 93 ter de la LCT, modificándose la regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial. En lo que aquí concierne, se distinguieron las nociones de horas “suplementarias” y “extraordinarias” –voces utilizadas en forma conjunta y con sentido indistinto en su anterior formulación normativa–, asignándoles efectos particulares a cada una de ellas.

En cuanto a las horas suplementarias, fueron definidas como aquellas que superan “la jornada reducida pactada”. Asimismo, se revocó la anterior prohibición de realizar horas suplementarias y la consecuencia jurídica otrora determinada al efecto, cual era la de generar “... la obligación del empleador de abonar el salario correspondiente a la jornada completa para el mes en que se hubiere efectivizado la misma”.

Con respecto a las horas extraordinarias, fueron definidas como las desempeñadas “en exceso de la jornada legal” y se prohibió su realización, salvo el caso del art. 89 de la LCT¹¹.

Empero, el art. 201 de la LCT se mantuvo inalterado y de su lectura esplende fúlgido que el empleador se encuentra obligado a pagar al trabajador las horas suplementarias, sin distinción entre jornada “pactada” o “legal”, con los respectivos recargos del 50% y 100%, según el día y

7. La jornada plena era referida como la habitual de la actividad, al considerar la posibilidad de su regulación mediante la negociación colectiva.

8. Decretos 16.115/33 y 16.117/33.

9. Fallos: 345:1238.

10. Cfr. Fallos: 257:184, 302:142, 302:760, 303:163, entre otros.

11. Cabe memorar que el trabajo prohibido tiene efectos jurídicos específicos, como los previstos en el art. 40 LCT, art. 3, incs. d) y e) del Anexo II aprobado por la ley 25.212, y las normas locales concordantes.

hora de la semana en que fueron realizadas. Esta lectura se encuentra robustecida si se repara en el hecho de que el legislador, cuya imprevisión no cabe asumir¹², pudo adecuar la referencia normativa del art. 201 de la LCT y sustituir la voz “suplementarias” por “extraordinarias”, en concordancia con lo sancionado en el art. 197 bis de la LCT, a efectos de facilitar su consistencia con el criterio “D’Aloi”¹³.

Es decir que, al menos en el supuesto de trabajo a tiempo parcial, siguiendo el sentido literal de la norma, fueron distinguidas las horas suplementarias de las extraordinarias y sus respectivos efectos jurídicos¹⁴.

IV. Autonomía de la voluntad y orden público

Si bien el tiempo de trabajo se encuentra limitado por normativa de orden público, a efectos de que dicho tope no pueda ser excedido por la autonomía de las partes individuales, ni colectivas de las relaciones laborales, lo cierto es que mediante la Ley de Modernización Laboral se habilita también la posibilidad de acordar métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedios y compensar la mayor jornada de algún día con la menor de otro¹⁵.

Esta herramienta negocial se erigirá como estratégica para los operadores jurídicos a fin de delimitar el encuadramiento jurídico del tiempo de trabajo como horas suplementarias –en el marco de un contrato a tiempo parcial– y, de ese modo, sortear la posibilidad de que se vea alcanzada con la obligación de pago con recargo la labor realizada fuera de la jornada convenida por las partes sin exceder el máximo legal, otrora desestimada a través de la doctrina “D’Aloi”.

En especial, si se repara en que la noción de orden público, además de principalmente territorial, resulta dinámica y puede ser variada en función de las circunstancias económicas, sociales y políticas del país. A ello se agrega que las condiciones de aplicación de un precepto pueden estar dadas no solo por la de su formulación lingüística, sino también por la identidad de su sentido¹⁶.

V. Los intereses que subyacen al diseño normativo

El reconocimiento legislativo de la figura del contrato a tiempo parcial da cuenta de su importancia como instrumento de inserción laboral, pero conlleva, en materia de jornada, una problemática: es que, cuando el trabajador debe desempeñarse en otro empleo para intentar mejorar o completar su remuneración¹⁷, se desdibujan los límites legales del tiempo de trabajo, por resultar exclusivamente aplicables a su vinculación con cada empleador en forma autónoma y

12. “No son reglas hermenéuticas aceptables la de presumir la inconsecuencia o imprevisión del legislador, ni la de considerar superfluos los términos utilizados en la norma, ni la de distinguir donde la ley no distingue” (CSJN, Fallos: 348:113).

13. Cfr. art. 42 de la ley 27.802.

14. “En tal sentido, la Corte tiene reiterado que la primera fuente de interpretación de las leyes es su letra y que, cuando ésta no exige un esfuerzo para determinar su sentido, debe ser aplicada directamente, con prescindencia de consideraciones que excedan las circunstancias del caso contempladas por la regla ya que de otro modo podría arribarse a una interpretación que, sin declarar la inconstitucionalidad de la disposición legal, equivalga a prescindir de ella (Fallos: 320:61, ‘Piñeiro’; 323:1625, ‘Arcuri’; 341:1443, ‘Martínez’)” (CSJN, Fallos: 345:1238).

15. Cfr. arts. 42 y 43 de la ley 27.802, sustitutivos de los arts. 197 bis y 198 bis LCT.

16. Cfr. SCBA, 29/9/2004, “Quiroga, José R. c. Consigna S.R.L.”.

17. Cabe recordar que la dependencia económica del trabajador resulta habitual en el contrato de trabajo.

cual compartimentos estancos, aun cuando su principal finalidad es el resguardo de la integridad psicofísica del trabajador, persona humana indivisible¹⁸.

El encarecimiento de las horas suplementarias en el marco de un contrato a tiempo parcial beneficia económicamente al trabajador, pero puede desalentar su otorgamiento por parte del empleador, obligando de ese modo al dependiente a procurar otro empleo en pos de integrar su remuneración y debilitando de ese modo la efectividad de la protección normativa de la jornada.

VI. Conclusiones

La realidad ha demostrado la insuficiencia de las nociones vinculadas al Estado legal de derecho para dar respuestas jurídicas adecuadas y consistentes, resultando más ajustadas, aunque menos pretenciosas, las propias de un Estado constitucional de derecho que, a través de los neoconstitucionalismos realistas, exhibe que el sistema jurídico es necesariamente abierto, principialista, casuístico y dinámico, por lo que la seguridad y previsibilidad jurídica se debe procurar con formación filosófica, comprensión de la realidad y más cultura constitucional¹⁹.

El cambio normativo puede comprometer la vigencia del criterio “D’Aloi”, empero no debe descartarse la eventual subsistencia de los argumentos teleológicos tenidos en miras para el dictado del plenario, memorados por el Ministerio Público Fiscal ante el Tribunal Címero en su precedente “Cardone”.

Frente a desafíos de “consecuencias insospechadas”²⁰, como son aquellos que derivan de una modificación legislativa de incipiente aplicación para las partes de las relaciones del trabajo, ni jurisprudencia que haya dirimido eventuales diferencias de interpretación entre ellas, la debida diligencia en la actuación de los operadores jurídicos resultará dirimente para completar el sentido asignado a la norma.

Voces: REFORMA LABORAL - JORNADA DE TRABAJO - MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

18. Cfr. Vázquez Vialard, Antonio; Maza, Miguel Ángel y Bloise, Leonardo, comentarios al art. 92 ter LCT, en *Análisis Laboral y seguridad social*, La Ley Next (compulsado en forma online el 11/3/26).

19. Cfr. Vigo, Rodolfo, “¿Por qué los juristas deben estudiar filosofía del derecho?”, LA LEY 20/12/2022, 2. Véase también: Vigo, Rodolfo, *La interpretación (argumentación) jurídica en el Estado de Derecho Constitucional*, Instituto de la Judicatura Federal, Escuela Judicial, Tirant lo Blanch, ciudad de México, 2017, págs. 321-324.

20. Informe del presidente de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, doctor Leonardo Ambesi, ante la Comisión de Legislación de Trabajo y la Comisión de Presupuesto y Hacienda de la H. Cámara de Diputados, disponible el 11/3/26 en <https://www.youtube.com/watch?v=w-uQwwWTrMI> (consultado el 11/3/2026).