

## DOCTRINA

### EL NUEVO CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL SEGÚN LA “LEY DE MODERNIZACIÓN LABORAL” \*

AGUSTÍN MEILÁN

#### 1. Antecedentes. Surgimiento del contrato a tiempo parcial y posterior reforma

La ley 24.465 (B.O. 28/3/95) introdujo en la Ley de Contrato de Trabajo la posibilidad de contratar personal a tiempo parcial, fijando en las 2/3 partes de la “jornada habitual de la actividad” un límite infranqueable para quienes prestaran servicios bajo esta modalidad.

Cumplido este recaudo, la ley autorizaba a abonar no solo remuneraciones *proporcionales*, sino también cotizaciones de seguridad social en función del salario así calculado.

Siendo común en nuestro medio la utilización de modalidades contractuales más beneficiosas con el velado fin de encubrir la real contratación bajo otra norma legal, la ley 26.474 (B.O. 23/1/09) agregó dos pautas sustanciales:

a) Imposición de una sanción cuando se supere el límite de las 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad, en cuyo caso deberá abonarse al trabajador la remuneración correspondiente a la jornada completa;

b) Prohibición de realizar horas suplementarias o extraordinarias, salvo el caso de los *auxilios o ayudas extraordinarias* (art. 89, LCT)<sup>1</sup>.

#### 2. El problema que suscitó el nacimiento del contrato a tiempo parcial. La polémica en la jurisprudencia y la doctrina

Ocurrió entonces que, en relación a contratos de trabajo en curso de ejecución, comenzó a plantearse el pago de salarios de jornada completa cuando el tiempo de servicios resultaba inferior al tope *legal* o *convencional* y, a la vez, superior a la jornada especial establecida para el contrato de trabajo a tiempo parcial (2/3 partes de la jornada habitual de la actividad).

\* 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. A su vez, la ley 26.474 agregó dos premisas más: el pago íntegro de las cotizaciones destinadas a obras sociales, las que se ingresan en relación al salario de un trabajador con jornada completa y perteneciente a su misma categoría; y la obligación convencional de determinar el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial que podrá desempeñarse en cada establecimiento.

De esta manera, visto el intenso debate jurisprudencial y las distintas opiniones de los autores, se consolidó un tramo de la jornada en situación de *incertidumbre*, por no existir coincidencia en cuanto a si se trataba de un contrato a tiempo parcial excedido de su jornada especial –con derecho a la percepción de un salario de jornada completa– o si, en realidad, se configuraba un contrato de trabajo con jornada reducida.

### 3. Nuestra opinión. Inexistente contradicción entre ambos institutos

En esta misma Revista, hemos sostenido que el art. 92 ter LCT –Título III “De las Modalidades del Contrato de Trabajo”– regulaba una *modalidad* del contrato de trabajo por tiempo *indeterminado*, esto es, el contrato a tiempo parcial.

Y que, por su parte, el art. 198 LCT –Título IX “De la Duración del Trabajo y Descanso Semanal”– establecía como principio general la posibilidad de pactar una jornada reducida inferior a la *legal*.

Sostuvimos allí que no se trataba de dos normas incompatibles sino, en el primer caso, de una modalidad contractual con una jornada especial y, en el segundo, de una norma general sobre jornada, aplicable a cualquier *modalidad* del contrato de trabajo, sea un contrato a *tiempo parcial*, de *plazo fijo*, por *temporada*, *eventual* o *por equipos*.

Siguiendo esta línea, resultaba posible para las partes pactar una jornada reducida, ya sea inferior o superior a los 2/3 de la jornada habitual de la actividad, siempre que no se superen los topes legales.

En cambio, si efectivamente se usufructuaban las *ventajas* del contrato de trabajo a tiempo parcial, debían cumplirse las pautas imperativas del art. 92 ter, entre ellas, la de no superar los 2/3 de la jornada habitual de la actividad.

Esto así, ya que las normas citadas regulaban cuestiones conceptuales diferentes, vale decir, por un lado, una *modalidad* del contrato de trabajo de plazo indeterminado y, por otro, la posible reducción de la jornada legal del contrato de trabajo en general.

### 4. El contrato a tiempo parcial según ley 27.802<sup>2</sup>

2. Art. 92 ter – “Contrato de trabajo a tiempo parcial. 1. El contrato de trabajo 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 la jornada legal o convencional de la actividad. En este caso, la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo. 2. Los trabajadores contratados a tiempo parcial podrán realizar voluntariamente horas suplementarias respecto de la jornada reducida pactada. No podrán realizar horas extraordinarias en exceso de la jornada legal, salvo el caso del artículo 89 de la presente ley. 3. Las cotizaciones a la seguridad social y las demás que se recaudan con ésta, se efectuarán en proporción a la remuneración del trabajador y serán unificadas en caso de pluriempleo. En este último supuesto, el trabajador deberá elegir entre las obras sociales a las que aporte, aquella a la cual pertenecerá. 4. Las prestaciones de la seguridad social se determinarán reglamentariamente teniendo en cuenta el tiempo trabajado, los aportes y las contribuciones efectuadas. Los aportes y contribuciones para la obra social será la que corresponda a un trabajador de tiempo completo de la categoría en que se desempeña el trabajador. 5. Los Convenios Colectivos de Trabajo podrán determinar el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial que en cada establecimiento se desempeñarán bajo esta modalidad contractual. Asimismo, podrán establecer la prioridad de los mismos para ocupar las vacantes a tiempo completo que se produjeren en la empresa”.

#### 4.1. Desaparición del límite de las dos terceras partes de la jornada de actividad

La nueva redacción establece que el contrato de trabajo a tiempo parcial se configura cuando el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, *inferiores* a la jornada legal o convencional de la actividad.

Siguiendo la línea de interpretación del apartado anterior, pensamos que, cuando se comprometen servicios por debajo de la jornada legal o convencional, las posibilidades siguen siendo dos, esto es, la de escoger la modalidad del contrato de trabajo a tiempo parcial –con sus ventajas fiscales– o bien elegir cualquier otra modalidad contractual, disponiendo una reducción de la jornada, en los términos del art. 198 LCT.

#### 4.2. Supresión de la sanción prevista para el caso en que se superen las dos terceras partes de la jornada de actividad

Continuando la lógica de la reforma, al eliminarse el límite de las dos terceras partes de la jornada de la actividad, desaparece también la sanción consistente en el pago del salario de jornada completa prevista en la actividad.

Este fue el verdadero sentido de la reforma, puesto que tanto en las contrataciones posteriores a la reforma de la ley 26.474 –que impuso como sanción el pago del salario de jornada completa–, así como en el caso de los contratos de trabajo que se encontraban en curso de ejecución, se reclamó invariablemente la aplicación de la norma cuando se prestara servicios por encima de las 2/3 partes de la jornada de actividad, independientemente de la modalidad de contratación.

#### 4.3. Horas suplementarias y horas extras

En dirección opuesta a la redacción anterior, el nuevo art. 92 ter permite ahora el desempeño de horas *suplementarias* en relación a la jornada reducida pactada, en la medida que no se supere el tope *legal*.

En cambio, establece la prohibición de realizar horas *extras* por encima del tope *legal*, salvo el caso del art. 89 LCT<sup>3</sup>.

La reforma no aclara cómo deben abonarse las horas *suplementarias* que excedan la jornada *pactada*, pero que no superan el límite *legal*, con lo cual posiblemente se genere un debate en cuanto a si ese tiempo de servicios debe o no pagarse con el recargo de ley.

La redacción de la norma luce ambigua, puesto que los términos “horas suplementarias” y “horas extras”, por sí solos, no resuelven la cuestión, más aún si se considera que en la redacción según ley 26.474, ambos conceptos eran utilizados como sinónimos<sup>4</sup>.

La doctrina ha distinguido el trabajo suplementario del extraordinario, señalándose que el primero es aquel que excede la jornada habitual pero que no supera el máximo legal, mientras que el último es el desarrollado por encima de la jornada legal<sup>5</sup>.

3. Art. 89 – “Auxilios o ayudas extraordinarias. El trabajador estará obligado a prestar los auxilios que se requieran, en caso de peligro grave o inminente para las personas o para las cosas incorporadas a la empresa”.

4. Art. 93 LCT, redacción según ley 26.474: “... Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas suplementarias o extraordinarias, salvo el caso del art. 89 LCT de la presente ley...”.

5. Cabanellas, Guillermo, *Tratado de Derecho Laboral*, Heliasta, Buenos Aires, 1988, T. II, pág. 425.

Cabe recordar que para el ámbito de la Justicia Nacional del Trabajo rige la doctrina del plenario “D’Aloi”<sup>6</sup>, la cual establecía que “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”<sup>7</sup>.

#### 4.4. Delegación en los convenios colectivos

Finalmente, la reforma del 92 ter modifica el lenguaje imperativo de la redacción anterior, disponiendo que los convenios colectivos *podrán determinar* el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial en cada establecimiento.

La consecuencia práctica de este cambio de redacción supone que, siendo ahora una *facultad* de las partes colectivas, es posible entonces que todos los trabajadores de un mismo establecimiento sean contratados bajo esta modalidad contractual<sup>8</sup>.

### Voces: REFORMA LABORAL - CONTRATO DE TRABAJO - MODALIDADES

6. “D’Aloi, Salvador c/ SELSA S.A. s/ cobro de pesos”, 25 de junio de 1981, Plenario 226, DT 1981-1207. En el mismo sentido, puede verse de la SCJBA: “Sólo deben considerarse trabajo extraordinario y abonarse con el recargo salarial que establece el art. 201 LCT, las tareas efectuadas en exceso de la jornada máxima legal” (SCBA, 5/4/94, “Barrientos, Antonio y otros c/ La Plata Cereal S.A.”).

7. Cabe recordar que dicha doctrina no resolvió el caso en el cual se prestan servicios en exceso de la jornada convenida, por debajo de la jornada *legal*, pero en exceso del límite de la *actividad*, no existiendo un criterio uniforme en la jurisprudencia en tal sentido.

8. Litterio, Liliana Hebe, *Modernización Laboral 2026*, Ley 27.802, Thomson Reuters, año 2026, pág. 71.