



SOCIEDAD DE ACOPIADORES DE GRANOS DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

ROSARIO DE SANTA FÉ 231 - 3º PISO - OFICINA Nº 7 - X5000ACE - CÓRDOBA
TELÉFONOS: (0351) - 5359802/03/04 - FAX: (0351) - 4238234

WEB: www.acopiadorescba.com
E-MAIL: socacopcba@acopiadorescba.com

LEY DE CONTRATO DE TRABAJO: TRABAJO A TIEMPO PARCIAL MODIFICAN REGIMEN

A través de la sanción de la Ley 26.474 (B.O. 23/01/09) se ha modificado parte del régimen del contrato de trabajo a tiempo parcial que legisla la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 20.744 y sus modificatorias) en su artículo 92 ter.

Recordemos que el contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en el cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante determinado número de horas al día, semana o mes, inferiores a las 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad.

La reforma ahora introducida impone consecuencias más severas para los casos en que los empleadores se abusen del régimen, dispone que la carga de aportes y contribuciones para la **obra social** se calcule en base a tiempos completos a cargo del trabajador y empleador respectivamente, y finalmente le otorga participación a los sindicatos de trabajadores para que a través de las paritarias (convenios colectivos de trabajo) determinen la posibilidad de utilizar este instituto del derecho laboral.

Repasemos algunos conceptos del contrato de trabajo a tiempo parcial y veamos que cambios se han producido:

- **Duración del contrato:** la doctrina mayoritaria opina que se trata de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado ya que el artículo 92 ter se incorporó a la Ley de Contrato de Trabajo dentro del Título III, Capítulo I de la parte general de la misma, la que recepta el principio rector del régimen que es la indeterminación del plazo.
- **Jornada de trabajo:** La prestación de servicios, durante un determinado número de horas al día o a la semana, deben ser inferiores, en cantidad de horas, a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad. Con la reforma de la **Ley 26.474 si la jornada pactada supera esa proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa.** Como observamos, se trata de una sanción económica para aquel empleador que haga un uso abusivo de la modalidad.
- **Formalidades:** No es necesario celebrar el contrato a tiempo parcial por escrito, ya que al ser por tiempo indeterminado se aplica el artículo 48 de la ley que permite a las partes elegir en forma libre sobre las formas a observar para su celebración.
- **Registración:** En el libro especial del artículo 52 de la Ley 20.744 y su inscripción en los sistemas de seguridad social.

- **Remuneración:** no puede ser inferior a la proporcional fijada por ley o convenio respecto del trabajador a tiempo completo según la categoría y puesto de trabajo. Se prohíbe la realización de horas extras, salvo auxilio o ayuda extraordinaria en caso de peligro grave o inminente para las personas o cosas incorporadas a la empresa (art. 89 Ley 20.744). La **Ley 26.474** ahora establece que **si el trabajador presta servicios aduciéndose que se trata de horas extras**, las mismas está prohibidas (salvo la excepción señalada), constituyendo una violación del límite de jornada establecido para el contrato a tiempo parcial, **generando la obligación del empleador de abonar el salario correspondiente a la jornada completa** para el mes en que se hubiere efectivizado la misma, ello sin perjuicio de otras consecuencias que se deriven de este incumplimiento, tal como ya lo explicáramos más arriba (“jornada de trabajo”).
- **Aportes y Contribuciones:** Se debe distinguir según se trate del régimen de seguridad social (jubilaciones, asignaciones familiares, fondos de desempleo, etc.), del régimen de obras sociales. Con las modificaciones introducidas la forma de calcular los aportes y contribuciones al régimen de seguridad social continúa de la misma manera. Es decir que las cotizaciones a la seguridad social y las demás que se recaudan con ésta, se efectuarán en proporción a la remuneración del trabajador a tiempo parcial. Mientras que **para las obras sociales, hasta ahora** los aportes y contribuciones también eran proporcionales, aportando el Estado los fondos necesarios a los fines de una cobertura complementaria y satisfactoria. Con la reforma, el Estado ya no aportará fondos y 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 a tiempo parcial.
- **Participación de los sindicatos:** Antes de esta reforma los sindicatos, a través de su participación en los convenios colectivos de cada actividad, podían establecer en que casos el trabajador a tiempo parcial tendría prioridad para ocupar vacantes a tiempo completo dentro de las empresas. A través de la modificación lega que hoy comentamos, los convenios colectivos de trabajo también determinarán el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial que en cada establecimiento se desempeñarán bajo esta modalidad contractual. De la letra de la ley se interpreta que será una obligación de los convenios colectivos de trabajo. Veremos si realmente sucede.

A modo de conclusión, debemos expresar que los conceptos generales y básicos del régimen de contrato de trabajo a tiempo parcial no han sido modificados. Sí se deberá tener especial cuidado en el uso que se haga de la modalidad, ya que a partir de esta reforma se han introducido sanciones o consecuencias específicas. Finalmente se debe tomar nota de los mayores costos por aportes y contribuciones a obra sociales, los que seguramente serán calculados por nuevas versiones de los sistemas informáticos DGI-SIJP.

Atentamente.

**GERENCIA
LEGALES**