

PERPLEJIDADES Y VACILACIONES EN TORNO A LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL

Rosalía Pécora¹

Enrique Pez²

Sumario: I. Introducción. II. Conceptos. III. Compatibilidad con otras modalidades, forma y prueba. IV. El pago del salario. V. Realización de horas complementarias y suplementarias. VI. Determinación de los aportes y contribuciones. VII. La fijación del tope para los embargos. VIII. Casos especiales en Convenios Colectivos de Trabajo. IX. Conclusiones finales.

Palabras clave: Jornada de trabajo – Organización Internacional Del Trabajo – Jornada reducida – Contrato de trabajo a tiempo parcial – Forma y prueba – Salario – Aportes y contribuciones – Embargos – Convenios colectivos de trabajo.

I. Introducción

Mientras el mundo laboral se aventura a reducir la jornada de trabajo pagando el salario a tiempo completo, nuestros esquemas legales y convencionales actuales nos sumergen en una jornada a tiempo parcial que a la vez resulta acotada en el salario provocando diversas hipótesis equívocas e inconsistentes.

Los Convenios n°1 sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (con 52 ratificaciones) y n°30 sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (con 30 ratificaciones) establecen la norma general de 48 horas regulares de trabajo a la semana, con un máximo de 8 horas por día.

El Convenio n°47 sobre las 40 horas de 1935 (con 15 ratificaciones) y la Recomendación n°116 sobre la reducción de la duración del trabajo de 1962 establecen el principio de la semana de 40 horas.

La reducción de la jornada de trabajo tiene efectos positivos en la salud de los trabajadores y en la higiene y seguridad en el trabajo. Es un elemento de redistribución del empleo y se logra un mayor equilibrio entre la vida personal, social, familiar y el trabajo. Los que se manifiestan a favor exponen que se incrementa la productividad, se optimiza el tiem-

1 Rosalía Adriana Pécora es abogada (UNC), Especialista en Derecho Laboral (UBP), docente de DT y SS de la F.C.E. de la UNC, publicista.

2 Enrique Horacio Pez es contador público nacional (UNC), Especialista en DT (Escuela de Graduados FCE, UNC), docente de DTySS, FCE, UNC.

po de trabajo, se registran menos bajas por enfermedad, se disminuye la contaminación ambiental, se liberan puestos de trabajo, se contribuye a un mayor equilibrio entre la vida personal y profesional, entre otros beneficios.

No obstante ello los efectos positivos de la reducción de la jornada se disipan si este régimen posibilita reducir a la vez el salario, puesto que, si es posible acotar el salario, el trabajador buscará mayores ingresos ocupando su tiempo libre con otros trabajos, algunos de ellos precarios o marginales.

También es cierto que los márgenes económicos de las empresas, sobre todo de las pequeñas y medianas, no son compatibles con el aumento de los costos a través de la reducción del horario de trabajo y el aumento de la masa salarial.

Argentina es uno de los países del mundo que tiene las jornadas laborales más extensas. La productividad no está íntimamente relacionada con la extensión de la jornada de trabajo. Debemos poner foco en cuidar la salud, la vida, la dignidad y los puestos de trabajo. Veamos que propone nuestra legislación actual.

II. Conceptos

El art.92 ter de la Ley de Contrato de Trabajo en su redacción actual define el contrato de trabajo a tiempo parcial como una modalidad laboral y establece que 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.

En una jornada de 8 horas diarias y 48 horas semanales, las dos terceras partes de la jornada diaria serían 5,33 horas diarias, es decir que el trabajador debe trabajar menos que esa proporción. Y en la jornada semanal, debería trabajar menos de 32 horas semanales.

Es decir que, según nuestro esquema legal, es tiempo parcial si proporcionamos la jornada diaria o la jornada semanal. Los módulos de tiempo se computan en jornadas diarias o semanales, no mensuales.

A modo de ejemplo diremos que es tiempo parcial trabajar dos días a la semana nueve horas (art.1 b) del dec. 16.115/33), puesto que allí, si bien el trabajador ha superado las dos terceras partes en la jornada diaria, no lo hizo en relación a la jornada semanal y tampoco es hora extra puesto que expresamente el decreto reglamentario habilita la distribución desigual de horas en la semana, hasta nueve y en tanto no supere las 48 horas semanales, se considera hora a valor normal.

Esta norma debe relacionarse con el art.198, LCT que dispone que la jornada se puede reducir por reglamentación nacional, estipulación particular de los contratos individuales o por convenios colectivos de trabajo. Estos últimos podrán establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad.

Gabriel Tosto³, luego de un análisis que merece su apreciación, concluye expresando que

³ TOSTO, Gabriel A., "Contrato de trabajo a tiempo parcial y jornada reducida", *Revista Derecho del Trabajo*. Año II (2013) N° 6, Ediciones Infojus, Buenos Aires, p. 163.

la jornada reducida es la jornada pactada que supera la proporción anterior (2/3) pero es inferior a la jornada habitual, sea ésta igual o inferior a la jornada legal.

Dicho esto, nos adentraremos a las problemáticas que suscitan estos dos conceptos expuestos detalladamente como sigue: conceptos, compatibilidad con otras modalidades, forma y prueba, el pago del salario, la realización de horas complementarias y extraordinarias y su cálculo, la determinación de los aportes y contribuciones, la fijación del tope para los embargos y una breve exposición de casos especiales en convenios colectivos de trabajo.

III. Compatibilidad con otras modalidades, forma y prueba

El contrato de trabajo a tiempo parcial es compatible no solo con los contratos por tiempo indeterminado sino en las demás modalidades laborales, de plazo fijo, por temporada, eventual, teletrabajo e incluso en estatutos particulares como el régimen general para el personal de casas particulares de la ley 26.844 puesto que su caracterización está referida a la duración de la jornada, no del contrato de trabajo.

Entendemos que no requiere formalidad alguna puesto que la ley no lo ha previsto, pero al tratarse de una modalidad contractual distinta al régimen privilegiado por la ley (a tiempo indeterminado y por jornada completa), quien la invoca, debe probarla y registrarla como tal en los libros laborales y demás documentación obligatoria a llevar por ley.

No obstante, traemos a colación algunos fallos disruptivos en tal sentido que exponen una exigencia formal mayor:

"...Si se alega un contrato a tiempo parcial comprendido en la norma del art.92 ter L.C.T. se está requiriendo la aplicación de una modalidad excepcional al régimen privilegiado por la ley: El contrato de tiempo indeterminado y por jornada completa (art. 198 L.C.T.). Si esto es así, el contrato a tiempo parcial no puede ser invocado sin haber cumplido el requisito del art. 90 inciso b) L.C.T. Al faltar el contrato especial celebrado por escrito que determine la jornada reducida, ésta no es invocable por el demandado. (Del voto del Dr. Arias Gibert, que concuerda con el voto del Dr. Zas y agrega lo expuesto)..."⁴.

"...reiteradamente he sostenido que si bien el art. 198 de la LCT autoriza a las partes ya sea individual o colectivamente a pactar jornadas reducidas no lo es menos que tal modalidad de contratación constituye una excepción a la jornada máxima legal dispuesta por el art. 1 de la ley 11.544, por lo que corresponde a la demandada la prueba de la prestación en horario limitado teniendo en cuenta que en definitiva la remuneración que es la contraprestación por el tiempo de trabajo o puesta a disposición a favor del empleador guarda correspondencia con el tiempo de trabajo (cfr. art. 103 LCT)...".

Continúa luego la sentencia estableciendo que: *"... En efecto, corresponde a quien invoca la jornada reducida acreditar las causas objetivas que eventualmente pudieron conducirla a adecuar las tareas a las necesidades operativas del establecimiento, pues se trata de una jornada distinta a la jornada normal prevista por la ley 11.544, que es la que corresponde presumir y, en este orden de ideas, no le asiste razón al apelante al pretender que sea el actor quien acredite el cumplimiento de la jornada normal de trabajo, sino que dicha carga corres-*

4 CNAT, Sala V, Expte. N° 53.019/2011/CA1 Sent. Def. N° 76852 del 26/02/2015 "Abait norma Beatriz c/Teletech Argentina SA s/despido". (Zas-Arias Gibert-Raffaghelli).

*ponde a quien invoca una circunstancia excepcionante...."*⁵

Expresó en consecuencia la Sala actuante que correspondía a la empresa probar la jornada reducida invocada y que generaba una presunción en contra de la misma la omisión en cuanto a poner a disposición del perito la documentación necesaria para realizar el informe contable.

*En Córdoba, ha expresado la Dra. Fathala Trossero que "...conforme lo tiene dicho gran parte de nuestra doctrina y jurisprudencia, al ser la jornada ordinaria de 8 hs. diarias -48 semanales- la jornada normal y general, cualquier excepción a dicha regla debe dejarse asentada en un acuerdo entre las partes, debiendo incluso la empleadora acreditar dicho acuerdo por escrito, situación que no se verifica en autos..."*⁶

Reiteramos nuestra posición, no existe tal formalidad por escrito, pero sí consideramos que se trata de una modalidad excepcional de la jornada que requiere cierta estrictez en la probanza en caso de ser negada por el trabajador en el proceso.

IV. El pago del salario

En el caso del contrato de trabajo a tiempo parcial del art.92 ter, LCT, el salario debe abonarse proporcional al tiempo trabajado.

Propongamos un cálculo numérico:

El trabajador labora a jornada completa y su remuneración asciende a \$1.500.000

Si trabaja 30 hs. semanales, aplicamos una regla de tres:

48 hs. _____ \$1.500.000

30 hs. _____ \$ 937.500

En el caso de la jornada reducida, salvo las hipótesis convencionales que veremos más adelante, al ser igual o superior a las dos terceras partes de la jornada habitual o legal, se paga el salario completo.

Tenemos aquí otro cálculo numérico:

El trabajador labora a jornada completa y su remuneración asciende a \$1.500.000

Si trabaja 33 hs. semanales, supera las 2/3 partes y por ende tiene derecho al salario completo

48 hs. _____ \$1.500.000

33 hs. _____ \$1.500.000

De los ejemplos surge la inequidad de la solución puesto que por dos o tres horas más o menos, el trabajador sufrirá una mengua sustancial en su salario, que le ha quitado practicidad y transparencia.

V. Realización de horas complementarias y suplementarias

Expone el art.92 ter, LCT que los trabajadores no podrán realizar horas suplementarias o extraordinarias, salvo el caso del artículo 89, LCT.

⁵ CNAT, Sala V, en autos "Maza, Juan Manuel c. Pevaz S.A. s. Despido", 25 de junio de 2021.

⁶ CUT, Córdoba, Sala 3ª, "FERRER DEL PRADO, GUSTAVO JOSÉ C/ VILLABEL S.A.C.I. Y OTROS -ORDINARIO DESPIDO", (Expte. N° 8972544), sentencia número ciento setenta y dos (172) (20/07/2023). Vocal: María Carolina A. Fathala Trossero.

La violación del límite de jornada establecido para el contrato a tiempo parcial generará la obligación del empleador de abonar el salario correspondiente a la jornada completa para el mes en que se hubiere efectivizado la misma.

Además de la penalidad de pagar el salario correspondiente a la jornada completa, si el trabajador presta servicio en exceso de la jornada habitual o legal, corresponderá que se abonen las horas extras así trabajadas, y las horas trabajadas en exceso de la jornada parcial (o reducida) se deberán abonar de modo simple.

Sin embargo, se sostiene que existen buenas razones para apartarse de la ratio del plenario D' Aloí: toda vez que la modalidad está destinada a procurar el incremento de puestos de trabajo, tolerar que las horas en exceso a la jornada parcial se abonen de modo simple conllevaría la desnaturalización de la finalidad, por lo que la prohibición sólo dirigida al empleador debe entenderse a los fines de evitar usos abusivos en sentido fuerte y, en consecuencia, debe significarse como "trabajo en horas suplementarias" y con los recargos correspondientes a las horas que excedan la jornada parcial convenida.

Coincidimos con Tosto en que la modalidad prohíbe tareas en horas extraordinarias (en exceso del límite diario o semanal de la ley 11.544) como en horas suplementarias (en exceso de los dos tercios de la actividad normal); solo se puede laborar en tareas complementarias (en exceso de la jornada pactada pero por debajo del límite de los dos tercios). A la sanción jurídica por el trabajo prestado en horas extraordinarias o suplementaria se suma, además, el pago de una retribución por jornada completa.

Veamos el ejemplo numérico en un caso particular.

Remuneración por todo concepto jornada completa - CCT 44 hs. semanales \$ 1.200.000

Trabajador C: Horario de trabajo: Lunes a viernes 8 a 13 Hs.

Remuneración: 681.818,18 (1.200.000/44*25)

Total horas semanales: 25 hs

Total hs. mensuales: 100 hs

Semana atípica 1: cumple tareas también en un día sábado 8 a 11 hs

Remuneración: 681.818,18 (1.200.000/44*25)

Total horas sem. atípica: 28 hs

Horas complementarias: 20.454,55 (1.200.000/176*3)

Total hs. mensuales: 103 hs

TOTAL REMUNERACION MES: 702.272,73

Semana atípica 2: cumple tareas también en un día sábado 8 a 14 hs

Remuneración: 1.200.000

Total horas sem. atípica: 31 hs

H. complementarias V.N.: 27.272,73 (1.200.000/176*4)

Total hs. mensuales: 106 hs

H. suplementarias rec. 50%: 10.227,27 (1.200.000/176*1*1.5)

H. suplementarias rec. 100%: 13.636,36 (1.200.000/176*1*2)

TOTAL REMUNERACION MES: 1.251.136,36

Como puede observarse del ejemplo, este trabajador que labora una jornada a tiempo parcial de 25 horas percibe una remuneración proporcional al tiempo trabajado.

Si en una semana atípica este trabajador realiza tres horas más, se mantiene dentro del contrato a tiempo parcial y por ende, dichas horas serán retribuidas a valor normal (semana atípica 1).

Si ese mismo trabajador en otra semana atípica realiza cinco horas más en día sábado, este trabajador habrá realizado horas complementarias y extraordinarias al 50% y al 100% lo que genera una adición totalmente desproporcionada en relación al ejemplo anterior, puesto que tendrá el derecho a la remuneración por jornada completa, a las horas complementarias y a las horas suplementarias o extraordinarias.

VI. Determinación de los aportes y contribuciones

Expone el art.92 ter, LCT, que las cotizaciones a la seguridad social se efectuarán en proporción a la remuneración del trabajador. 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.

En el ejemplo que sigue podemos observar que el trabajador aportará y el empleador contribuirá proporcionado a su remuneración salvo en lo relacionado al aporte y contribución a la Obra Social que hará el cálculo a jornada completa.

Remuneración por todo concepto jornada completa - CCT 44 hs. semanales \$ 1.200.000

Trabajador D: Horario de trabajo: Lunes y miércoles 8 a 16 Hs. + viernes 8 a 17 Hs. (Sem. 25 y Mens. 100)

Remuneración: **681.818,18** (1.200.000/44*25)

Aportes sobre J.T.P (681.818,18)		Contribuciones	
SIPA 11%	75000	SIPA+RNAF+INSSJP+FNE (18% s/681.818,18)	122727.27
INSSJP 3%	20455	Detrac. Ley 27430: 7003.68*25/44	3979.36
		O. Social (6% s/1200000)	72000
Aportes sobre J.C. (1.200.000)		LRT (FFEP + %alicuota s/681818.18)
O. social 3%	36000	SCVO

En DDJJ mensual Form. 931 se explicitarán:

Total de remuneraciones 1,2,3,5,9	681.818,18
Total de remuneraciones 4 y 8	1.200.000
Base Dif. Aportes y Contribuc. O.S.	518.181.82
Total de remuneraciones 10	678.838.82

VII. La fijación del tope para los embargos

Los arts.120 y 147, LCT, y el decreto 484/78 exponen las pautas generales para el embargo de los salarios. Esta normativa no ha fijado una proporcionalidad, por ende, un salario remunerado por jornada a tiempo parcial deberá tener como límite un SMVM (Salario Mínimo Vital y Móvil) que no deberá proporcionarse.

• Ejemplo:

Tomando como base un SMVM \$254.232

Remuneración contrato a tiempo parcial: \$400.000 <= 2 SMVM

(\$400.000 - \$254.232) x 0,10 = \$ 14.576,8

Remuneración contrato tiempo parcial: \$ 600.000 > 2 SMVM

(\$600.000 - \$254.232) x 0,20 = \$69.153,60

S.A.C.: (\$200.000 - \$254.232) = (-) No corresponde retener

S.A.C.: (\$300.000 - \$254.232) x 0,10 = \$4.576,8

INDEMNIZACIONES (SE TIENE EN CUENTA EL PARÁMETRO, PERO NO SE RESTA el SMVM)

Cálculo: \$400.000 x 0,10 = \$ 40.000

Cálculo: \$600.000 x 0,20 = \$ 120.000

VIII. Casos especiales en Convenios Colectivos de Trabajo

Podemos observar casos especiales fruto de la disponibilidad convencional.

En efecto, la disponibilidad colectiva ha permitido la celebración de acuerdos que modifican el régimen general de la jornada de trabajo proporcionando la jornada reducida y negando el carácter de hora extra a las horas en exceso de la jornada.

Citamos algunos ejemplos puntuales.

- El CCT 688/14 – CALL CENTER DE LA CIUDAD DE CÓRDOBA

ARTICULO 3º: JORNADA. TRABAJO EXTRAORDINARIO. El presente Convenio regula dos tipos de Jornada de trabajo: a) Para los trabajadores comprendidos en la Categoría 1 (mantenimiento) y 2 (administrativos) la duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales. b) Para los trabajadores comprendidos en la Categoría 3 (operación) conforme lo establecido por el art. 198 de la LCT, se establece un sistema de Jornada de hasta 36 horas semanales como máximo.

Dentro del límite señalado y al momento de formarse cada contrato de trabajo las empresas deberán comunicar al trabajador ingresante el horario y la extensión de su prestación de servicios, adecuando esa extensión al referido límite. En los casos de extensión de la Jornada por un tiempo menor a las 36 horas semanales, el salario básico y los adicionales correspondientes que se hubieren fijado en este Convenio para la Jornada máxima prevista, será el establecido en la escala salarial prevista en el ARTICULO 10º del presente Convenio.

Los excesos de tiempo de trabajo respecto de la extensión de la jornada pactada, serán considerados horas extraordinarias y obligarán al pago de los recargos del 50% o 100% según sea día hábil o día de descanso semanal.

En este convenio se ha proporcionado el salario de los operadores (categoría 3) según jornadas desde 20 como mínimo hasta treinta y seis como máximo en fragmentos horarios cada media hora. Es decir que un trabajador que trabaja 20 hs. cobra una escala, otro que trabaja 20.5 hs. trabaja otra escala, otro que trabaja 30 hs., otra y así sucesivamente hasta llegar a las 36 hs. máximas.

- CCT 552/08 (MÉDICOS DE GUARDIA)

En este convenio, la jornada semanal es de doce horas mínimas, la jornada promedio o normal de 24 horas y si el trabajador labora hasta 48 horas en una semana, el exceso no será computado como hora extra.

3.3. Jornada laboral:

En atención a la definición de médico de guardia prevista en este convenio colectivo, se establece que la jornada laboral del médico de guardia será la siguiente:

La jornada semanal completa del médico de guardia es de veinticuatro horas semanales, a todos los efectos legales. Se admitirá la contratación de médicos con jornada semanal reducida, la que no podrá ser inferior a doce horas semanales.

Se admite la realización de una jornada semanal normal y habitual superior a las veinticuatro horas y hasta un máximo de cuarenta y ocho horas. En este caso las horas trabajadas en exceso de la jornada de veinticuatro horas y hasta las cuarenta y ocho horas no serán abonadas como horas extra.

• CCT 389/04 – HOTELEROS – GASTRONÓMICOS

Este convenio ha modificado sustancialmente el régimen general, como seguidamente vemos.

7.7.- Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial : Las particularidades de la actividad y la dinámica propia de los servicios que en cada caso requirieran ser cubiertos por las Empresas, determinan que las modalidades de contratación laboral ratificadas y reguladas en los puntos precedentes del presente convenio colectivo, puedan ser combinadas en su instrumentación y administración con modalidades de extensión de jornada en los términos previstos en el artículo 92 ter de la L.C.T. ; debiendo en esos casos estar instrumentadas por escrito.

En esos casos, la jornada laboral podrá ser establecida en base a una cantidad por día, semana o mes, o una cantidad predeterminada de días laborales por semana o por mes; no pudiendo superar en ningún caso en la sumatoria mensual las 2/3 (dos terceras) partes de la jornada normal ordinaria máxima de la actividad de referencia.

Los trabajadores que se desempeñaran bajo la modalidad part time, tendrán prioridad para la cobertura de vacantes similares de jornada completa de extensión.

• CCT 389/04 – HOTELEROS – GASTRONÓMICOS

8.1 .-Jornada Reducida: Las tareas inherentes al desempeño laboral en el marco de los servicios tradicionales de la actividad, pueden tornar recomendable contemplar la posibilidad de su organización total o parcial en base a esquemas de jornadas diarias de diferentes extensiones, de acuerdo a las tareas asignadas y/o a los requerimientos operativos del servicio a brindar.

Por tanto, y conforme las facultades reservadas por el artículo 198 de la L.C.T. , las partes acuerdan... para ser asignado a esquemas de jornada laboral administrados sobre semanas de seis días laborables y en base asignaciones de tareas diarias jornada garantizada- inferiores a las 8 (ocho) horas. En ese sentido y bajó este régimen, podrán asignarse jornadas reducidas de entre 7 (siete) y 4 (cuatro) horas de tareas. En tales casos el jornal se adecuará proporcionalmente al tiempo efectivo trabajado.

IX. Conclusiones

Como hemos podido examinar, la regulación de la reducción de la jornada en Argentina exhibe un sinnúmero de vacilaciones y perplejidades que merecen su revisión y adecuación en un mundo que viene proponiendo un modelo de acortamiento del tiempo de trabajo sin mengua del salario.

Por lo tanto, la dualidad exhibida en nuestra legislación entre el tiempo parcial y el reducido no ha contribuido a promocionar la modalidad expuesta, sino todo lo contrario.