



1971 - 2020
49
ANIVERSARIO

Buenos Aires, domingo 05 de enero de 2020

Nº 4887

Edición de los Domingos



Los trabajadores contratados a tiempo parcial ¿pueden realizar horas extras?

Comenta la Dra. Diana María Uzal

La respuesta es negativa.

Conforme con el texto del artículo 92 ter (inciso 2) de la Ley 20744 de Contrato de Trabajo, se establece la prohibición de que los trabajadores a tiempo parcial laboren horas suplementarias, salvo el caso del artículo 89 de la citada ley, que se refiere a las situaciones en las que el dependiente debe prestar ayudas extraordinarias al empleador por peligro grave o inminente para las personas o para las cosas incorporadas a la empresa.

Al respecto, también se introducen estipulaciones para el caso que se vulnere la prohibición de realizar horas extras. En caso de que esto suceda, el texto legal prevé que el empleador deberá abonar al trabajador la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa para el mes en que se hubiera registrado dicho incumplimiento.

No se precisa cuál es "la extensión de la violación al límite de la jornada", lo que permite inferir que, cualquiera fuese, corresponde abonar la jornada completa, como sanción al incumplimiento.

Así, la redacción del texto legal permitiría -en nuestra opinión- distinguir dos situaciones:

1 Por un lado, aquellos casos en que las partes pacten una jornada inferior a la máxima legal, pero superior al límite establecido por el artículo 92 ter, en cuyo caso, el trabajador tiene derecho a la remuneración correspondiente a la jornada completa durante todo el tiempo de vigencia de la relación -en un antecedente jurisprudencial se interpretó que el contrato en tales circunstancias quedó convertido en uno de tiempo completo-;

2 Por otro lado, los casos en que, tratándose de un contrato a tiempo parcial, ocasionalmente se incumpla con la prohibición de realizar horas suplementarias, en cuyo caso se abona al trabajador la remuneración por jornada completa sólo en el mes en que se violó dicho límite (conforme texto literal del art. 92 ter).

La jurisprudencia ha dicho:

"En el contrato a tiempo parcial, el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad que es de 48 horas semanales. La propia demandada reconoce un horario de 8:30

a 14 horas de lunes a viernes y sábados de 9 a 13 horas, lo que indica que nos encontramos con una violación del mínimo de horas que la ley establece para tener por configurado un contrato a tiempo parcial, lo que lleva a concluir que este se convirtió en uno de tiempo completo, tal como dispone dicho artículo 92 ter de la ley de contrato de trabajo." Niní, Mariela Silvia c/Grupo Soluciones SA s/despido. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VI, 31/07/2012.

Se transcriben a continuación los artículos 92 ter y 89 de la ley 20744 de Contrato de Trabajo:

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 las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual 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. Si la jornada pactada supera esa proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa.

2. Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas suplementarias o extraordinarias, salvo el caso del artículo 89 de la presente ley. 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, ello sin perjuicio de otras consecuencias que se deriven de este incumplimiento.

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, a 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 determinarán 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.

(Artículo sustituido por art. 1º de la Ley Nº 26.474 B.O. 23/01/2009)

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.



Suspensiones disciplinarias

Comenta el Dr. Rodolfo Aníbal González

La facultad de imponer suspensiones disciplinarias es una manifestación del "Poder disciplinario" del empleador, legislado en el capítulo "Derechos y deberes de las partes" de la Ley de Contrato de Trabajo.

Plazo máximo

Conforme al artículo 220 de la Ley de Contrato de Trabajo, "...Las suspensiones fundadas en razones disciplinarias no podrán exceder de treinta (30) días en un (1) año, contados a partir de la primera suspensión...".

Destacada doctrina interpreta que el plazo se cuenta a partir de la última suspensión y hacia atrás (Juan Carlos Fernández Madrid, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Tomo II, año 1990, página 1537), de modo tal que si el empleador pretende disponer una suspensión por una

determinada cantidad de días, deberá remontarse en el tiempo un año hacia atrás y si las suspensiones durante ese período anual superaran los treinta días, de disponer una nueva suspensión disciplinaria estaría infringiendo la prohibición legal.

Suspensiones que exceden los plazos legales

En el artículo 222, la Ley de Contrato de Trabajo faculta al trabajador a ponerse en situación de despido indirecto (artículo 246), si no aceptara la suspensión que excede de los plazos fijados legalmente.

Limitaciones al poder disciplinario del empleador

La norma citada también contiene una remisión. Consigna que *"...Las suspensiones fundadas en razones disciplinarias deberán ajustarse a lo dispuesto por el artículo 67, sin perjuicio de las condiciones que se fijaren en función de lo previsto en el artículo 68..."*.

El artículo 67 de la Ley de Contrato de Trabajo impone una limitación al poder disciplinario del empleador, al disponer que *"...podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador..."*.

Cuestionamiento de la medida por parte del trabajador

El segundo párrafo del citado artículo 67 establece que *"...Dentro de los treinta (30) días corridos de notificada la medida, el trabajador podrá cuestionar su procedencia y el tipo o extensión de la misma, para que se la suprima, sustituya por otra o limite según los casos. Vencido dicho término se tendrá por consentida la sanción disciplinaria..."*.

Por su parte, el artículo 68 de la Ley de Contrato de Trabajo, refiriéndose a las modalidades del ejercicio de las facultades disciplinarias, dispone que *"...El empleador, en todos los casos, deberá ejercitar las facultades que le están conferidas en los artículos anteriores, en los límites y con arreglo a las condiciones fijadas por la ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas de trabajo, los consejos de empresa y, si los hubiere, los reglamentos internos que éstos dictaren. Siempre se cuidará de satisfacer ... el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso del derecho..."*.

Formas que deben cumplimentar las suspensiones disciplinarias

El artículo 218 de la Ley de Contrato de Trabajo consigna los requisitos de validez de las suspensiones: *"...Toda suspensión dispuesta por el empleador para ser considerada válida, deberá fundarse en justa causa, tener plazo fijo y ser notificada por escrito al trabajador..."*.

Central de Consultas Telefónicas: (54-11) 4322-3071 / 3120 / 5654 / 6188 / 6348 / 8655 / 8700 E-mail: consultoria@actio.com.ar
Atención al Cliente: (54-11) 4322-6704 4393-8719 E-mail: atencionalcliente@actio.com.ar
Lavalle 648 - Piso 2º - 1047 - Buenos Aires - Argentina
Nuestro horario de atención es de 9:00 a 17:00 horas
Actio Reporte es una revista jurídica del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, bajo la dirección del **Dr. Rodolfo Aníbal González**

Si considera que este email es correo no deseado, por favor repórtelo [aquí](#)