

Maestría en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales

Acreditado por CONEAU – Resolución 376/2020

TESIS

La jornada de trabajo reducida y su remuneración.

Maestrando: María Victoria Tapia

Director de Tesis: Dr. Pablo A. Gasquet

INDICE

INTRODUCCION.....	7
--------------------------	----------

CAPITULO I

JORNADA DE TRABAJO

1.- Concepto de Jornada de Trabajo.....	12
2.- Criterios de Clasificación de la Jornada	14
3.- Regulación Legal de la Jornada de Trabajo en Argentina	16
3. a.- Ley 11.544	17
3. b.- Decreto 16.115/33	19
3. c.- Ley 20.744	22
3. d.- Los Tratados Internacionales y Convenios adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo dependiente de la Organización Internacional del Trabajo	28
3. e.- Los Convenios Colectivos de Trabajo	32

CAPITULO II

EL CONTRATO DE TRABAJO *PART TIME* Y LA JORNADA DE TRABAJO REDUCIDA

1.- El Contrato de Trabajo *Part time*

1.a.- Concepto	33
1.b.- La remuneración en el contrato <i>part time</i>	39
1.c.- Límites impuestos por la Ley 20.744 para la utilización de esta modalidad contractual	40
1.d.- De la forma en el contrato <i>part time</i>	41

2.- La Jornada de Trabajo Reducida

2. a.- Antecedentes Legislativos	43
2. b.- Regulación Legal	43

2. c.- Jornadas de Trabajo Reducidas expresamente previstas en la Ley 20.744	47
2. d.- Distribución de los tiempos de trabajo a través de la negociación colectiva	48
2. e. Jornadas de trabajo reducidas previstas en los Convenios Colectivos de Trabajos.....	50
2. f. Casos especiales de jornadas de trabajo reducidas: El trabajador de un <i>call center</i> , y el trabajador de la actividad hotelera gastronómica.....	56

3.- Distinciones entre contrato *part time* y jornada de trabajo reducida

4.- La Problemática planteada: La jornada de Trabajo Reducida vs. El contrato de Trabajo *Part time*

4.a.- La problemática planteada	61
4.b.- Interpretaciones doctrinarias sobre los artículos en colisión.....	62

CAPITULO III

ANALISIS DE LA JURISPRUDENCIA SOBRE LA PROBLEMÁTICA PLANTEADA.

1.- Fallos a favor de abonar la remuneración por jornada completa cuando la jornada de trabajo es reducida y supera las dos terceras partes de la jornada normal de la actividad

1.a) Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, 07/05/2014, en autos caratulados "Peñalva, Carla Sabina c. INC SA s/ Diferencias Salariales".	66
1.b) Cámara Laboral de la Provincia de Corrientes, 18/06/2018, en autos caratulados: "Flores Carlos Fabian c./ CASA BORRAS S. A. Y/O Q. R. R. s/ IND.".....	68
1.c) Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew, provincia del Chubut, Sala A, 06/04/2015, en autos caratulados "Q. J., E. N. c/ R. O. S.R.L. s/ Cobro de pesos e indemnización de ley"	70

1. d) Cámara de Apelaciones en lo Laboral de Santa Fe, Sala II, 28/02/2017, en autos caratulados “Wall Mart Argentina SRL c. Ministerio de Trabajo y S.S. s/ Apelación”.....	72
1. e) Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VII, 24/02/2017, en autos caratulados: “Tarzia, Miriam Mabel c. Cat Technologies Argentina S.A. y otro s/ despido”.....	73
1.f) Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V, 06/06/2019, en autos caratulados: “Danchoff, Guillermo Alejandro c. T.E.B. S.R.L. s/ Despido”.....	74
1. g) Cámara de Apelaciones en lo Laboral de Corrientes, 24/11/2017, en autos caratulados “Baldovino, Graciela Noemí c. Supermax SA y/o q.r.r. s/ ind.”.	76

2.- Fallos en donde se interpreta que el artículo 198 de la LCT habilita el pago proporcional de haberes para aquellos casos en los que se trabaje en una jornada de trabajo reducida superior a las dos terceras partes de la jornada norma de la actividad

2.a) Superior Tribunal de Justicia de Rio Negro, 09(08/2017, en autos caratulados: “Bustos, Emiliana c/ Tres Ases S.A. S/ ORDINARIO”.....	78
2.b) Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, 28/11/2018, en autos caratulados: “Scifo, Pablo Víctor c. Wal Mart Argentina SRL s/ despido”.....	82

3.- Casos Especiales

3.1.- Jurisprudencia sobre los casos de los trabajadores que prestan servicios en un :.....	84
3.1.a. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, 28/12/2016, en autos caratulados: “Aun Lorena Natalia c Robert Bosch Argentina Industrial SA s/ diferencia de salarios”.....	85
3.1.b. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VII, 31/03/2014, en autos caratulados: “B., B. C. c. Teletech Argentina SA s/ Despido”	86

3.1.c. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VIII, 17/07/2014, en autos caratulados: “Manrique Salas, Ronald Eduardo c. Nextlatinoamérica S.A. y otros s/ despido”87

3.1.d. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V, 05/02/2019, en autos caratulados: “Castillo, Micaela Soledad c. THS Services S.A”.....90

3.1.e. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V, 05/10/2017, en autos caratulados: “Llorens, Claudia Liliana Gladys c. R.Y.M.S.A. Fiscalizaciones S.A. y otro s/ despido”93

3.1. f. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, 29/11/2016, en autos caratulados “González, Laura Alexandra c. Actionline de Argentina S.A. y otro s/ despido”95

3.1.g. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VII, 07/04/2016, en autos caratulados: “Gerstner, Sergio Daniel c. Hy Cite B.A. S.R.L. y otro s/ diferencias de salarios”96

3.1.h Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VIII, 29/04/2015, en autos caratulados: “Guerrero, Cynthia Gabriela y otro c. Falabella S.A. s/ despido”98

3.2.- Trabajadores que prestan servicios en la actividad hotelera-gastronómica

3.2.a. Cámara de Apelaciones de Rio Grande, Sala Civil, Comercial y del Trabajo, 16/10/2014, en autos caratulados: “Aguilar, Mónica Alejandra c. Perez Trivisono, María Claudina s/ despido”.99

3.3 Médicos encuadrados en el CCT 697/05

3.3.a Cámara Nacional De Apelaciones del Trabajo, Sala II, 19/08/2014, en autos caratulados: “Caffaratti, Oscar Darío y otros c. P.A.M.I. Instituto Nacional de

Servicios Sociales Para Jubilados y Pensionados s/ diferencias de salarios”.....101

3.3.b La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, 11/07/2016, en los autos caratulados: “García Graciela c P.A.M.I. Instituto Nacional de Servicios Sociales Para Jubilados y Pensionados s/ Diferencias de salarios”, 11/07/2016.
.....103

CONCLUSIONES106

BIBLIOGRAFIA114

INTRODUCCION

La jornada de trabajo, no solo constituye una de las más importantes condiciones de trabajo, sino que desde siempre resulta ser uno de los temas fundamentales del Derecho del Trabajo, que trasciende el contrato individual a la vida en general y familiar de quien pone a disposición de su empleador su fuerza de trabajo.

Tal es así que, finalizada la Primera Guerra Mundial, se suscribe el Tratado de Paz de Versalles celebrado en el año 1919¹, en donde las partes contratantes, entendiendo que la desigualdad y explotación de las personas es una de las principales causas que atentan contra la paz internacional, previeron una jornada de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, reconociendo que el bienestar intelectual, físico y moral de los trabajadores asalariados reviste una importancia trascendental (art. 427)².

Fue también en el marco de dicho Tratado, que se creó la Organización Internacional del Trabajo³ -en adelante, OIT-, señalando en el Preámbulo de su Constitución que la justicia social es la base para lograr la paz en

¹ Celebrado en el salón de los Espejos del Palacio de Versalles (Francia), el 28 de junio de 1.919, entre Francia, Italia, Reino Unido, Estados Unidos y Alemania.

² Artículo 427 del Tratado de Versalles: “Las altas partes contratantes, reconociendo que el bienestar físico, moral e intelectual de los trabajadores asalariados es de una importancia esencial desde el punto de vista internacional, han establecido, para llegar a este objeto elevado, el organismo permanente previsto en la Sección I y asociado al de la Sociedad de las Naciones. Ellas reconocen que las diferencias de clima, de costumbres y de usos, de oportunidad económica y de tradición industrial, hacen difícil alcanzar de una manera inmediata la uniformidad absoluta en las condiciones del trabajo. Pero, persuadidas como están de que el trabajo no debe ser considerado simplemente como un artículo de comercio, piensan que hay métodos y principios de reglamentación de las condiciones del trabajo que todas las comunidades industriales deberán esforzarse en aplicar, en cuanto lo permitan las circunstancias especiales en que puedan encontrarse. Entre esos métodos y principios, las Altas Partes Contratantes consideran ser de una importancia particular y urgentes, los siguientes: — La adopción de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho horas, como objetivo a alcanzar en todas partes en que aun no haya sido obtenido;....”. <https://www.dipublico.org/1729/tratado-de-paz-de-versalles-1919-en-espanol/>, recuperado el día 15 de marzo de 2019.

³ Parte XIII del Tratado de Paz de Versalles de 1919. Los arts. 387 a 427 tratan acerca de la estructura de la OIT.

el mundo y, que aquélla se garantiza mejorando las condiciones laborales, entre las que se destaca al tiempo de trabajo como coadyuvante para el logro de los objetivos fijados por la Organización.

La relevancia de lo expuesto se confirma con el hecho que en la primera Conferencia Internacional del Trabajo⁴ -en adelante, CIT- se aprobó el Convenio N° 1 de la OIT que trata sobre la jornada de trabajo y sus limitaciones, estableciendo principalmente que respecto de empresas industriales la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y cuarenta y ocho horas por semana, salvo que se trate de industrias en las que sólo presten servicios empleados miembros de una misma familia. Sin embargo, podrá extenderse esa jornada de ocho horas, como máximo en una hora más, mediando autorización de autoridad competente o convenio colectivo; si se trata de trabajo por equipos también pero siempre que el promedio de horas calculadas para tres semanas –o período más corto- no excediere del de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales.

Dicho Convenio fija excepciones a la jornada máxima, como ser el caso de accidente o grave peligro, o el de trabajos preparatorios o trabajos por equipos.

Asimismo, exige que cada empleador dé a conocer por medio de carteles colocados en un sitio visible de su establecimiento las horas en que comienza y termina el trabajo.

Como puede observarse, este documento evidencia la importancia que tiene la limitación y la regulación de la jornada de trabajo para la paz y el bienestar de la comunidad.

Sin embargo, el instituto en estudio ha sido objeto de amplias discusiones en materia doctrinaria y jurisprudencial y, ha generado interrogantes en relación a distintas cuestiones vinculadas directa o indirectamente con la jornada de trabajo, tales como: ¿cuándo procede el pago de horas extras?, ¿cuándo se paga doble el día domingo?, ¿cuándo se debe otorgar francos compensatorios?, ¿cuándo un descanso debe considerarse que integra la jornada y cuándo no?, entre otros.

En este sentido, uno de los temas que está siendo debatido actualmente es el resultante de la colisión interpretativa que realizan magistrados y

⁴ Celebrada en Washington, EEUU, en octubre de 1919.

doctrinarios entre lo dispuesto en el art. 92 ter que refiere al contrato de trabajo a tiempo parcial y en el art. 198 sobre jornada reducida, ambos de la Ley de Contrato de Trabajo -en adelante, LCT⁵-.

La necesidad de esta investigación surgió precisamente de esas discrepancias; de las cuestiones presentadas en el ejercicio de la profesión, en cuanto a la aplicación e interpretación de las normas mencionadas.

Es decir, las resoluciones de los jueces se proponen disímiles para casos similares, y esto evidencia la inexistencia de un criterio unitario a la hora de conocer cuál es la remuneración que debe percibir un empleado de jornada reducida, que supera las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad, lo cual necesariamente deviene en la incertidumbre del trabajador y del profesional que lo asiste a la hora de decidir si reclamar -en tal caso- por el pago de la remuneración conforme lo establece el primer párrafo del art. 92 ter de la LCT; y si decide hacerlo, simplemente queda a la suerte de la interpretación del juzgado o tribunal donde queda radicada la causa.

De conformidad con lo que vengo exponiendo, la problemática que presento radica en establecer cuál es la remuneración que deben percibir los trabajadores que cumplen funciones en una jornada de trabajo reducida que supera las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad; y si el art. 198 de la LCT habilita el pago proporcional de haberes o, solo refiere a una excepción de la jornada habitual como posibilidad.

Por lo que, el propósito principal de esta investigación consistirá en analizar y comparar los artículos 92 ter y 198 de la Ley 20.744, sus contenidos, alcances e implicancias.

Desde ya, adelanto que la remuneración que debe percibir un trabajador que presta servicios en una jornada de trabajo reducida, que supera las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad, siempre debe ser la que se estipula para un trabajador que se desempeña en jornada completa; no siendo procedente el pago de haberes proporcional a las horas trabajadas, con justificación en el art. 198 de la LCT.

Notará el lector, que lo que postulo se fundamenta en la normativa legal vigente que regula los institutos en análisis y también en los principios del

⁵ Ley N° 20.744. Ley de Contrato de Trabajo. Publicada en el Boletín Oficial el 27/09/1994. Argentina.

Derecho del Trabajo, concluyendo que el mencionado art. 198 de la LCT no habilita a abonar de manera proporcional los haberes de aquellos trabajadores que cumplan funciones en jornada reducida, ya que dicha situación se encuentra específicamente contemplada en el primer párrafo del artículo 92 ter de dicha Ley.

La hipótesis que sostengo es que **el art. 198 de la LCT sólo contempla la posibilidad de convenir la reducción de la jornada máxima legal, no pudiendo ser utilizado para justificar el pago proporcional de haberes para aquellos trabajadores que presten servicios en jornadas de trabajo reducidas que superen las dos terceras partes de la jornada habitual.**

Otra variable de esta tesis, la constituyen los CCT que establecen jornadas habituales distintas a las reguladas por las Leyes 11.544⁶ y 20.744 para la actividad y trabajadores por ellos comprendidos.

Las cuestiones planteadas, serán abordadas a través de los siguientes capítulos:

En el capítulo I, trataré los conceptos de jornada de trabajo, regulación legal y convencional. Tratados Internacionales y Convenios de la OIT sobre el instituto de jornada laboral, el orden de prelación de las normas, mencionando además algunas consideraciones doctrinarias en relación a las cuestiones introducidas por el Código Civil y Comercial de la Nación.

En el capítulo II, abordaré, por un lado, el concepto y los alcances del contrato *part time*, sus antecedentes normativos, caracteres, formalidades, remuneración, límites; y por el otro, la definición de jornada de trabajo reducida, sus alcances y regulación legal.

Sistematizaré los casos de jornada reducida previstos expresamente en la ley, como también, los establecidos por Convenios Colectivos de Trabajo y, la distribución de los tiempos de trabajo a través de la negociación colectiva.

Además, examinaré casos especiales como el del CCT N° 389/04 aplicable a los trabajadores del rubro hotelero y gastronómico y, el de la Resolución del Ministerio de Trabajo que regula el caso de los trabajadores que cumplen funciones en un *call center*⁷.

⁶ Ley de Jornada de Trabajo. Publicada en el Boletín Oficial el 17/09/1929. Argentina.

⁷ Resolución N° 782/2010, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Finalmente, me introduciré en la problemática planteada en el presente trabajo, individualizando las posiciones doctrinarias de distintos autores en relación a los institutos sobre los cuales vengo exponiendo, esto es: contrato *part time*, jornada reducida, jornada habitual de una determina actividad.

En el capítulo III, examinaré la jurisprudencia -de distintas jurisdicciones- respecto del pago proporcional de haberes para aquellos trabajadores que presten servicios en una jornada de trabajo reducida, clasificándolos según las posiciones adoptadas.

Así, en el primer apartado, trataré las decisiones a favor de abonar una remuneración por jornada completa cuando la jornada de trabajo es reducida y supera las dos terceras partes de la jornada normal de la actividad, analizando sus argumentos, sus interpretaciones y sus conclusiones.

Luego, aquellos donde los magistrados interpretan que el artículo 198 de la LCT habilita el pago proporcional de haberes para aquellos casos en los que se trabaje en una jornada reducida superior a las dos terceras partes de la jornada normal de la actividad.

Por último, los que tratan casos y actividades específicas, como son, los trabajadores de un *call center*, los del rubro gastronómico que poseen un convenio colectivo de trabajo específico, que habilita expresamente el pago proporcional de haberes y, el caso de algunos profesionales de la medicina con jornadas reducidas establecidas por convenio.

Como corolario, expondré las conclusiones a las que arribé, y la doctrina construida sobre la temática propuesta

CAPÍTULO I

JORNADA DE TRABAJO

I.- La Jornada de Trabajo.

1.- Concepto de Jornada de Trabajo.

En Argentina, la definición de lo que se entiende por jornada de trabajo la encontramos en el art. 197 de la Ley 20.744, el cual adopta el sistema nominal y la define como *“todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio”*.

Por su parte, Zuretti afirma que el concepto que recepta nuestra legislación es por el tiempo que el trabajador se encuentra a disposición del empleador. Esto es que, “el lapso que se debe computar como trabajado abarca el tiempo de prestación efectiva y concreta de servicios y también aquel durante el cual el trabajador pone su capacidad de trabajo a disposición del empleador, la utilice o no. Pero en este caso, a condición de que no pueda disponer su actividad en beneficio propio”.⁸

Lo enunciado en el art. 197 de la LCT coincide con lo estipulado en el art. 2° del Convenio N° 30 de la OIT sobre las horas de trabajo en el comercio y oficinas⁹, el cual establece que la expresión *horas de trabajo* significa el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador.

Esta definición que se viene explicando también se compatibiliza con el art. 103 de la Ley 20.744, el cual establece que el empleador debe al trabajador su remuneración por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél, aún cuando no preste servicios, excluyéndose del cómputo de la jornada laboral, aquel periodo de inactividad que se produzca por la decisión unilateral del empleado.

⁸ RODRIGUEZ MANCINI, Jorge, *Ley de Contrato de Trabajo Comentada, Anotada y Concordada*, Editorial La Ley, Buenos Aires, 2.007, pág. 714, 729 y sigs.

⁹ Convenio N° 30 - Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930, ratificado por Argentina por Ley N° 13.560, publicada en el Boletín Oficial el día 01/10/1949.

Conforme expresa el Rodríguez Mancini en su obra, nuestro derecho positivo adoptó el criterio de jornada nominal cuando el art. 197 de la LCT define lo que se debe entender por jornada de trabajo. Afirma este autor que “el principio general del concepto que establece nuestra legislación es el del tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador, ósea que el lapso a computar como trabajado abarca el tiempo de “prestación efectiva y concreta de servicios” y también durante el cual el trabajador pone su capacidad de trabajo a disposición del empleador, se la utilice o no; pero en este caso, a condición de que no pueda disponer de su actividad en beneficio propio”¹⁰.

En palabras de Grisolia, lo determinante a la hora de definir cuál es el tiempo integra la jornada de trabajo y cual no, es “la enajenación del tiempo del trabajador a favor del empleador, aunque efectivamente no preste ninguna tarea.”¹¹

Según Etala, “la jornada de trabajo guarda estricta relación, para su determinación, con el momento en que comienza y en que termina la misma. Es el tiempo que transcurre de prestación efectiva de servicios en tareas en relación de dependencia”.¹²

Ahora bien, independientemente de las valiosísimas definiciones que estos autores nos brindan respecto a la jornada de trabajo, existen en nuestra legislación algunas situaciones particulares vinculadas con el concepto de qué se entiende por jornada de trabajo y qué no, como lo es, por ejemplo, el caso de los accidentes in itinere.

El hecho de que la Ley de Riesgos del Trabajo establezca que un accidente in itinere (que es el siniestro que padece un trabajador en el trayecto desde la casa al establecimiento laboral y viceversa) sea indemnizable, no implica que dicho periodo de tiempo integre la jornada¹³, sin perjuicio de lo cual, tampoco

¹⁰ RODRIGUEZ MANCINI, Jorge, *Ley de Contrato de Trabajo Comentada, Anotada y Concordada*, Editorial La Ley, Buenos Aires, 2.007, pág. 729 y siguientes.

¹¹ GRISOLIA, Julio A., *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Tomo II, Editorial Abeledo Perrot, Buenos Aires, 2011, pág. 259.

¹² ETALA (h), Juan J., Análisis práctico de la jornada de trabajo, cita online AR/DOC/900/2.018 DT 2018 (mayo), 1023.

¹³ *En materia de jornada de trabajo, en la legislación nacional rige la doctrina del “nominal time” ... y comprende aun los periodos de inactividad e interrupciones de la jornada continua a que obligue la*

nada obstaculizaría a que un Convenio Colectivo de Trabajo considere como tiempo de servicios, el trayecto entre la casa y el establecimiento laboral.

Aclarado ello, y continuando con el análisis del instituto de la jornada de trabajo, conforme afirma el Rodríguez Mancini la regulación de la jornada de trabajo conlleva necesariamente la limitación de ésta, imponiendo descansos obligatorios y pausas diarias, semanales y hasta la pausa de descanso anual de vacaciones. Y es que, el trabajo genera la necesidad física y psíquica de reparación del ser humano que lo realiza.¹⁴

Desde hace bastante tiempo, la Organización Internacional del Trabajo tiende a llevar adelante una política de fomento de la reducción de la jornada de trabajo; y sobre el entendimiento de que las normas sobre el trabajo a tiempo parcial se han convertido en instrumentos de creciente relevancia para tratar cuestiones tales como la creación de empleo y la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres¹⁵; en post de impulsar y dirigir sus políticas sobre el convencimiento de que ésta premisa es real además de conveniente para los países, la Organización Internacional del Trabajo, en el año 1.935 sancionó el Convenio N ° 47 relativo a la reducción de las horas de trabajo, las cuales pasan de cuarenta y ocho (48) a cuarenta (40) por semana sin reducción de la remuneración. Sobre ello, aclararé que la Argentina no ratificó este Convenio.

2.- Criterios de Clasificación de la Jornada.

Existen distintos criterios y clasificaciones para determinar la extensión del tiempo de trabajo.

Rodríguez Mancini expresa en su obra que existen tres criterios distintos para definir a la jornada de trabajo:

prestación, excluyéndose el tiempo de traslado del trabajador desde su domicilio hasta el lugar donde presta servicios” Corte Suprema de Justicia de la Nación, 01/08/1989, autos caratulados: “Luna Juan C. y otros c/ Cia. Naviera Pérez Companc SA” TySS, 1989-1086, Fallos 312:1234.

¹⁴ RODRIGUEZ MANCINI, Jorge, *Ley de Contrato de Trabajo Comentada, Anotada y Concordada*, Editorial La Ley, Buenos Aires, 2.007, pág. 714.

¹⁵ Recuperado del sitio web de la Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/working-time/lang-es/index.htm>, el día 12 de marzo de 2019.

“1) El primer criterio es el legal o reglamentario, que se basa en el tiempo fijado por la Ley, el reglamento o el convenio.

2) El segundo criterio es el nominal, que se funda en el tiempo en que el trabajador se encuentra en el establecimiento en condiciones de prestar servicios.

3) Y el tercer criterio es el efectivo, que se limita al tiempo de trabajo concretamente prestado”.¹⁶

Otra clasificación que podemos enunciar de la jornada de trabajo es la establecida en la obra de De Manuele, en donde los criterios son dos:

1) El primer criterio o clasificación es el de la jornada limitada (tiempo legal o reglamentario –work time-). Se trata de aquella jornada cuya extensión se encuentra determinada por la ley, decretos reglamentarios, convenios colectivos, estatutos o acuerdos individuales.

2) El segundo criterio es el de la jornada integral, que consiste en una jornada de trabajo que se mide por la producción. Se trata del sistema de producción adoptado por la URSS (Unión de República Socialistas Soviéticas) y consiste en que los obreros, por convenios colectivos, se comprometen a aumentar sus rendimientos por el mismo salario, seguir cursos de perfeccionamiento o capacitación (por el mismo salario y fuera del horario de trabajo), cuidar las máquinas, aceptar la disciplina, ser custodios internos del sistema y extender la jornada diaria más allá de los límites legales.¹⁷

Por otro lado, si analizamos el cómputo del tiempo trabajado, se puede también clasificar a la jornada de trabajo en dos:

1) Jornada Efectiva. Sería aquella en la que solamente se contempla el trabajo efectivamente cumplido, sin considerar los periodos comprendidos en la jornada nominal, como el caso del tiempo de retardo, las pausas, interrupciones (ocasionados por el empleador).

2) Jornada Nominal. Esta jornada fue la receptada en el *Acuerdo de Londres*. Luego de la reglamentación de la jornada y sanción del

¹⁶ RODRIGUEZ MANCINI, Jorge *Ley de Contrato de Trabajo Comentada, Anotada y Concordada*, Editorial La Ley, Buenos Aires, 2.007, pág. 729.

¹⁷ DE MANUELE, Abel N., F. G., *Jornada de Trabajo y Descansos*, Editorial Rubinzal Culzoni, Santa Fé, 2.013, pág. 98, 99 y siguientes.

Convenio N ° 1 de la OIT, comenzó el debate en torno al cómputo del trabajo. A fin de superar esta cuestión, en 1926 se reunieron en Londres los Ministros de Trabajo de Inglaterra, Alemania, Francia, Italia y Bélgica y establecieron un criterio de respecto de cómo computar la jornada de trabajo determinando que: a) la duración de la jornada se refiere no al trabajo efectivo, sino al tiempo en que el obrero está a disposición del empleador. Se trata así de la tarea de espera o de vigilancia, y del trabajo intermitente, que debe computarse por el tiempo de su duración; b) en los trabajos preparatorios y accesorios, las horas suplementarias deben pagarse con el salario normal y no con aumentos.

3.- Regulación legal de la jornada de trabajo en Argentina.

Como ya se mencionó, la regulación de la jornada de trabajo conlleva necesariamente la limitación de ésta.

En nuestro país, la jornada de trabajo es uniforme y se encuentra regulada por la Ley 20.744, la Ley 11.544 -y su decreto reglamentario 16.115/33-, por los Convenios sobre jornada laboral de la CIT ratificados por Argentina (Convenios N ° 1, 30, 14, 52 de la OIT)¹⁸, por los Tratados Internacionales enumerados en el art. 75 inc. 22 que refieren a este instituto y por la Constitución Nacional que también garantiza al trabajador una jornada de trabajo limitada y condiciones dignas y equitativas de labor (art. 14 bis).

La Ley 11.544 (sancionada con anterioridad a la Ley de Contrato de Trabajo) determinó que la regulación que rige en nuestro sistema es la misma, tanto para la industria como para el comercio; ello, a diferencia de lo que hace la Organización Internacional del Trabajo, que separa la regulación de la jornada de trabajo que aplica para la industria, de la que aplica para el comercio.

¹⁸ Convenio N° 1 de la OIT, 1927, sobre las horas de trabajo de la industria, ratificado por Argentina el 30 de noviembre de 1.933, aprobado por Ley 11.726, publicada en el Boletín Oficial el día 9 de octubre de 1.933. Convenio N° 30 de la OIT, 1930, sobre las horas de trabajo en comercios y oficinas, ratificado por Argentina, el 14 de marzo de 1.959, aprobado por Ley 13.560 publicada en el Boletín Oficial el día 1 de octubre de 1.949. Convenio N° 14 de la OIT, 1921, sobre el descanso semanal en la industria, ratificado por Argentina el día 26 de mayo de 1.936, aprobado por Ley 12.232 publicada en el Boletín Oficial el 18 de octubre de 1.935. Convenio N° 52, OIT, 1936, sobre Vacaciones Pagas, ratificado por Argentina el 14 de marzo de 1.950, aprobado por Ley 13.560, publicada en el boletín oficial el 13 de octubre de 1949.

a) La Ley 11.544.

El art. 1° de la Ley 11.544 determina que la duración de la jornada de trabajo no puede exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales. Esta afirmación coincide con los Convenios de la OIT, los cuales refieren a la jornada máxima de laboral para la industria y el comercio.

El decreto reglamentario N ° 16.115/33 (art. 1 inc. b), al igual que el Convenio N ° 1 de la OIT (art. 2 inc. b), posibilita que la jornada de trabajo diaria se exceda en una hora, es decir 9 horas diarias.

La doctrina y la jurisprudencia mayoritarias han interpretado que en nuestra legislación existe un límite semanal máximo de 48 horas de trabajo, y otro límite diario de 9 horas, más allá del cual se generan las consecuencias que las normas prevén para el trabajo efectuado en tiempo suplementario o extraordinario, aún cuando no se sobrepase el aludido tope semanal de 48 horas.

Por su parte, el Convenio N ° 30 de la OIT sobre la jornada de trabajo en comercio y oficinas autoriza una distribución semanal que no supere las diez horas diarias, situación ésta que si bien no se encuentra expresamente prevista en nuestra ley ni en su reglamentación, por aplicación del Convenio N ° 30 OIT, el cual se encuentra ratificado por Argentina -y tiene jerarquía superior a las leyes- esta posibilidad es viable y debe ser admitida en nuestro país, en concordancia obviamente con las demás disposiciones reglamentarias del instituto en análisis.

Dicho esto, debo destacar que la limitación de la jornada laboral es máxima, y no impide una duración del trabajo menor de 8 horas diarias o 48 semanales para las explotaciones señaladas.

El Art. 3 de la Ley 11.544 establece cuáles son las excepciones al régimen máximo de jornada referido de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales:

- a) Cuando se trate de directores y gerentes;
- b) Cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá ser prolongada más allá de las ocho horas por día y de cuarenta y ocho semanales, a condición de que el término medio de las horas de trabajo sobre un período de tres semanas a lo menos, no exceda de ocho horas por día o de cuarenta y ocho horas semanales;

c) En caso de accidente ocurrido o inminente, o en caso de trabajo de urgencia a efectuarse en las máquinas, herramientas o instalaciones, o en caso de fuerza mayor, pero tan sólo en la medida necesaria para evitar que un inconveniente serio ocurra en la marcha regular del establecimiento y únicamente cuando el trabajo no pueda ser efectuado durante la jornada normal, debiendo comunicarse el hecho de inmediato a las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento de la presente ley.

El artículo 4° de la norma en análisis agrega excepciones a las situaciones ya descritas, afirmando que el Poder Ejecutivo puede fijar por industria, comercio y oficio y por región las excepciones permanentes admisibles para los trabajos preparatorios o complementarios que deban necesariamente ser ejecutados fuera de límite asignado al trabajo general del establecimiento o para ciertas categorías de personas cuyo trabajo sea especialmente intermitente.

También puede determinar las excepciones temporarias admisibles para permitir a las empresas hacer frente a las demandas extraordinarias de trabajo.

Afirma la ley que, para acordar estas autorizaciones se tendrá en cuenta el grado de desocupación existente.

Asimismo, se establece que todas las reglamentaciones y excepciones deben hacerse previa consulta a las respectivas organizaciones empleadores y trabajadores.

El tipo de salario para las horas suplementarias será aumentado por lo menos en un 50 % en relación al salario normal y en un 100 % cuando se trate de días feriados.

El artículo 6° de la Ley 11.544 le exige a los empleadores que hagan conocer por medio de avisos colocados en lugares visibles en su establecimiento o en cualquier otro sitio conveniente, las horas en que comienza y termina el trabajo, o si el trabajo se efectúa por equipos.

Las horas en que comienza y termina la tarea de cada equipo, serán fijadas de tal modo que no excedan los límites prescriptos en la presente ley, y una vez modificadas, regirán en esa forma, no pudiendo modificarse sin nueva comunicación hecha con la anticipación que determine el Poder Ejecutivo.

También exige que hagan conocer de la misma manera los descansos acordados durante la jornada de trabajo y que no se computan en ella; y finalmente, determina que deben inscribir en un registro todas las horas suplementarias de trabajo.

La Ley 11.544 determina que la jornada de trabajo nocturno no podrá exceder de siete horas. Se entiende que la jornada nocturna es la comprendida entre las veintiuna y las seis horas del día siguiente.

Asimismo, cuando el trabajo deba realizarse en lugares insalubres en los cuales la viciación del aire o su compresión, emanaciones o polvos tóxicos permanentes que pongan en peligro la salud de los obreros ocupados, la duración del trabajo no excederá de seis horas diarias o treinta y seis semanales.

Finalmente, debemos mencionar que esta ley establece que no están comprendidos en sus disposiciones, los trabajos agrícolas, ganaderos y los del servicio doméstico, aunque tal afirmación en la actualidad carece de virtualidad debido a la aplicación supletoria de la Ley N° 20.744 a aquello que no esté expresamente regulado por la Ley N° 26.844¹⁹. Algo similar sucede con el trabajo agrícola.

b) El Decreto N ° 16.115/33.

Se trata de la norma reglamentaria de la Ley 11.544, sancionada en el año 1.933.

A continuación, se destacarán algunos de los aspectos fundamentales de este decreto.

El art. 1° afirma que *“... se considerará trabajo real o efectivo el tiempo durante el cual los empleados u obreros de las empresas deban estar presentes en sus puestos respectivos para ejecutar las órdenes de sus superiores o encargados inmediatos”*.

Esta norma específicamente excluye al tiempo de traslado como tiempo de trabajo determinando que *“No se computará en el trabajo el tiempo del traslado del domicilio de los empleados u obreros hasta el lugar en que esas órdenes fueran impartidas, ni los descansos normales intercalados y las*

¹⁹ De Servicio Doméstico. Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Publicada en el Boletín Oficial el 12/04/2013. Argentina.

interrupciones apreciables en el trabajo, durante las cuales no se les exija ninguna prestación y puedan disponer de su tiempo”.

Así las cosas, e “independientemente de que expresamente el decreto excluya como tiempo de trabajo el lapso de tiempo que utiliza el trabajador para realizar el trayecto desde su domicilio a su lugar de trabajo, o para volver, lo cierto es que nada obstaculiza a que por convenio individual o colectivo las partes acuerden que éste efectivamente se compute como tiempo de trabajo”.²⁰

A decir del Dr. Grisolia la jornada de trabajo *“abarca tanto el tiempo en que presta servicios, realiza obras o ejecuta actos como aquel en que está a disposición del empleador aunque éste no lo requiera. Lo determinante es que durante la jornada laboral el trabajador no puede utilizar el tiempo en beneficio propio, sino que está a disposición del empleador”*.²¹

El artículo 2° del Decreto reglamentario contempla el trabajo por equipos y afirma que la duración de la jornada –en estos casos- podrá ser prolongada más allá de las ocho horas por día y de cuarenta y ocho semanales distribuyendo las horas de labor sobre un período de tres semanas consecutivas o sea un total de 144 horas, en 18 días laborables, en forma que el término medio de las horas de trabajo dentro del ciclo no exceda de ocho horas por día o cuarenta y ocho semanales, sin que en ningún caso el trabajo semanal exceda de 56 horas.

El art. 9 del decreto afirma que la jornada de seis horas diarias o treinta y seis semanales sólo tendrá aplicación cuando el obrero o empleado trabaje toda o la mayor parte de esa jornada en los lugares que se consideren insalubres, bien por las condiciones del local de trabajo o por las modalidades o naturaleza del trabajo que se ejecuta.

Aclararé respecto de este artículo, que considero que el mismo se encuentra defectuosamente redactado, ya que contiene una afirmación que se contrapone directamente con la regulación de la Ley 11.544 y la Ley 20.744 puesto que los límites que las normas regulan sólo son máximos, no existiendo imposibilidad

²⁰ RODRIGUEZ MANCINI, Jorge, *Ley de Contrato de Trabajo Comentada, Anotada y Concordada*, Tomo III, Editorial La Ley, Buenos Aires, 2.007, pág. 731.

²¹ GRISOLIA, Julio A., *Derecho del trabajo y de la Seguridad Social*, Tomo II, Editorial Abeledo Perrot, Buenos Aires, 2.011, pág. 759.

alguna para que se convenga una jornada habitual inferior a la máxima (se contraponen directamente con el art. 198 de la Ley 20.744).

Continúa dicha norma afirmando en su art. 8 que *“Si se alterna el trabajo insalubre con trabajo salubre, cada hora trabajada en los primeros se considerará como una hora y treinta y tres minutos; en tal caso, el personal no deberá permanecer trabajando en lugares insalubres más de tres horas, pudiendo extenderse la jornada normal hasta completar el límite máximo de ocho horas diarias. La distribución desigual de las treinta y seis horas semanales se efectuará de manera que la jornada diaria no exceda de siete horas y que no se prolongue más allá de las trece horas del sábado, salvo los casos exceptuados por los reglamentos de la Ley N. 11640 y en la forma que establecen los arts. 1 y transitorio de este Decreto. Esta facultad podrán utilizarla los patrones cuando habiéndose prolongado la jornada de ocho horas, aquellos trabajos sujetos a la de seis estén de tal modo correlacionados que la interrupción de la jornada trajese aparejado grave perjuicio a la industria, el cual deberá ser juzgado por la autoridad de aplicación al hacerse los reglamentos especiales...”*.

Respecto de las horas suplementarias u horas extras, el Artículo 13 del decreto fue modificado, y actualmente se ha determinado que *el número máximo de horas suplementarias previsto en el artículo 13 del Decreto N.º 16.115/33, modificado por el Decreto N.º 2882/79, queda establecido en treinta (30) horas mensuales y doscientas (200) horas anuales, sin necesidad de autorización administrativa previa y sin perjuicio de la aplicación de las previsiones legales relativas a jornada y descanso (Decreto 484/00, Artículo 1).*

Se exige que las empresas hagan conocer por medio de avisos previamente colocados en lugares visibles, los horarios regulares de trabajo en sus respectivas dependencias, con indicación de los descansos intercalados que no se computen en la jornada de labor y las horas en que deba comenzar dicha jornada o el trabajo de cada equipo (artículo 20).

Finalmente, esta norma también establece la obligación del empleador de llevar registros permanentes de todas las prolongaciones de la jornada de trabajo, que sean excepcionales, con indicación de su duración en horas y días, causas que obedezcan y personal comprendido en las excepciones y, en su caso, en la recuperación (artículo 21).

c) La Ley N ° 20.744.

A partir del Título IX, la Ley de Contrato de Trabajo regula la duración del trabajo y los descansos obligatorios.

Determina la LCT en el art. 196 que la extensión de la jornada de trabajo es uniforme para toda la Nación y se rige por la ley 11.544²², su decreto reglamentario, los Tratados Internacionales enumerados en el art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional, los Convenios Internacionales adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo dependiente de la Organización Internacional del Trabajo y la Ley 20.744.

El artículo 197 de la Ley 20.744 define lo que debe entenderse como jornada de trabajo, utilizando el sistema nominal, que se funda en el tiempo que el obrero está a disposición de su patrón (como se vio con anterioridad).

Continúa ese artículo afirmando que la distribución de las horas de trabajo es una facultad privativa del empleador; ratificándose que la diagramación de los horarios, sea por el sistema de turnos fijos o bajo el sistema rotativo del trabajo por equipos, es facultad del empleador, a quien se lo obliga a colocar anuncios en lugares visibles del establecimiento para conocimiento público de los trabajadores.

La posibilidad que se le concede al empleador de poder distribuir los horarios de trabajo deriva de los poderes de dirección y organización que la Ley 20.744 le otorga al empleador²³, pero obviamente, este ejercicio tiene como límites las leyes que reglamentan la actividad.

Por otro lado, el deber de la patronal de colocar anuncios en los lugares de trabajo guarda directa relación con las exigencias consagradas en el Convenio N ° 1 de la OIT.

²² Publicada en el boletín Oficial el día 17 de septiembre de 1.929.

²³ Art. 64 LCT: El empleador tiene facultades suficientes para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento.

Artículo 65 LCT: Las facultades de dirección que asisten al empleador deberán ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador.

El artículo que se examina finaliza exigiendo que entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra debe mediar una pausa no inferior a doce (12) horas.

La idea de estar a disposición significa que las pausas o intermitencias impuestas por la tecnología cuentan como tiempo de trabajo; lo mismo que con las interrupciones de la actividad por fuerza mayor.

Como ya se mencionó, el tiempo de traslado o in itinere no es considerado tiempo de trabajo puesto que el dependiente no se encuentra a disposición del empleador; sin perjuicio de lo cual, sí se contempla en relación a otros institutos como ser el ius variandi del art 66 de la LCT²⁴, o para el caso de accidentes de trabajo in itinere²⁵.

Continúa la Ley de Contrato con el artículo 198, el cual autoriza la reducción de la jornada máxima legal, determinando que únicamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o 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).

²⁴ Art 66 LCT: Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo. El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.

Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. En este último supuesto la acción se substanciará por el procedimiento sumarísimo, no pudiéndose innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que éstas sean generales para el establecimiento o sección, hasta que recaiga sentencia definitiva.

²⁵ Art. 6 Ley 24.557: *“Se considera accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo. El trabajador podrá declarar por escrito ante el empleador, y éste dentro de las setenta y dos (72) horas ante el asegurador, que el itinere se modifica por razones de estudio, concurrencia a otro empleo o atención de familiar directo enfermo y no conviviente, debiendo presentar el pertinente certificado a requerimiento del empleador dentro de los tres (3) días hábiles de requerido...”*.

Así, teniendo en cuenta el tipo de actividad de que se trate, por Convenio Colectivo de Trabajo puede establecerse una jornada inferior a la máxima legal. En principio, la labor por sobre esa jornada reducida acarrea la obligación del empleador de abonar horas extras, aunque también sobre este punto -como se verá más adelante- existen discrepancias doctrinarias y jurisprudenciales en relación a si esa jornada reducida es establecida por convenio colectivo de trabajo, o por contrato individual entre trabajador y empleador.

A modo de ejemplo, el CCT N° 596/10 (antes CCT N° 379/04) aplicable a los trabajadores que se desempeñen en concesionarias, agencias, importadoras y/o exportadores de autos, motos, camiones, tractores, entre otros, suscripto entre SMATA y ACACRA, en su art. 18 que establece una jornada máxima de 45 horas semanales. Es decir, si un trabajador encuadrado en este CCT cumple 46 horas semanales, tiene derecho a percibir remuneración en concepto de una hora extra.

Así las cosas, e independientemente de que no se encuentre expresamente mencionado, obviamente también dentro de las fuentes que pueden autorizar la reducción de la jornada de trabajo se encuentran los denominados estatutos profesionales²⁶.

Tales casos son, a modo de ejemplo:

- El Decreto N° 2289/76 de entidades financieras, que establece una jornada de siete horas y medias para los empleados bancarios;

- El Decreto N° 22.212/45 que establece una jornada máxima para médicos, odontólogos y farmacéuticos de cuatro horas continuas y diarias en un solo turno y en el mismo servicio, y para los jefes de farmacias de treinta y tres (33) horas semanales;

- El Estatuto del Periodista Profesional que establece una jornada máxima de treinta y seis horas semanales (art. 34); entre otros.

Asimismo, algunas jornadas reducidas permanentes se encuentran establecidas por ley.

A decir del Artículo 199 de la LCT, el límite de duración del trabajo admitirá excepciones, las cuales solo pueden estar establecidas por las leyes que

²⁶ Los estatutos profesionales son leyes que se ocupan exclusivamente de regular las condiciones de trabajo del personal de determinada actividad, arte, oficio o profesión.

las consagren en razón de la índole de la actividad, del carácter del empleo del trabajador y de las circunstancias permanentes o temporarias que hagan admisibles las mismas, en las condiciones que fije la reglamentación.

Tal es el caso de la jornada de los menores de edad (entre 16 y 18 años) que se encuentra limitada entre 6 horas diarias o 36 semanales, permitiéndose una variabilidad máxima de 7 horas diaria. En este caso, solo con autorización administrativa podría llegar a incrementarse la jornada (art. 190 LCT).

Respecto de la jornada de trabajo en horario nocturno (que es el que se realiza entre las 21:00 pm y 06:00 am del día siguiente), el art. 200 determina que la jornada de trabajo íntegramente nocturna no podrá exceder de siete (7) horas.

Esa limitación no rige cuando se apliquen los horarios rotativos del régimen de trabajo por equipos.

Asimismo, cuando se alternen horas diurnas con nocturnas se reducirá proporcionalmente la jornada en ocho (8) minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los ocho (8) minutos de exceso como tiempo suplementario según las pautas del artículo 201 de la LCT.

La jornada de trabajo en tareas o condiciones declaradas insalubres no podrá exceder de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales.

La insalubridad no existirá sin declaración previa de la autoridad de aplicación, con fundamento en dictámenes médicos de rigor científico y sólo podrá ser dejado sin efecto por la misma autoridad si desaparecieran las circunstancias determinantes de la insalubridad²⁷. La reducción de jornada no importará disminución de las remuneraciones. Por ley nacional se fijarán las jornadas reducidas que correspondan para tareas penosas, mortificantes o riesgosas, con indicación precisa e individualizada de las mismas.

En lo que refiere a las horas suplementarias, el artículo 201 las regula determinando que el empleador deberá abonar al trabajador que prestare servicios en horas suplementarias, medie o no autorización del organismo administrativo competente, un recargo del cincuenta por ciento (50%) calculado

²⁷ La Resolución MTySS 695/99 y su modificatoria MTEyFRH 344/01 (B.O. 10/7/01) dispone: "La Superintendencia de Riesgos del Trabajo es el organismo competente para calificar a las tareas o ambientes laborales como normales o insalubres".

sobre el salario habitual, si se tratare de días comunes, y del ciento por ciento (100%) en días sábado después de las trece (13) horas, domingo y feriados.

El trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa (conforme art. 203 de la LCT).

Descansos obligatorios regulados por la Ley 20.744.

Se entiende al descanso como el plazo mínimo que debe existir entre jornada y jornada; o en cada semana; o anualmente.

A partir del artículo 204, la L.C.T. comienza a regular los descansos obligatorios, estableciendo que:

“Queda prohibida la ocupación del trabajador desde las trece (13) horas del día sábado hasta las veinticuatro (24) horas del día siguiente, salvo en los casos de excepción previstos en el artículo precedente y los que las leyes o reglamentaciones prevean, en cuyo caso el trabajador gozará de un descanso compensatorio de la misma duración, en la forma y oportunidad que fijen esas disposiciones atendiendo a la estacionalidad de la producción u otras características especiales”.

Esa prohibición de trabajo no llevará aparejada la disminución o supresión de la remuneración que tuviere asignada el trabajador en los días y horas a que se refiere la misma ni importará disminución del total semanal de horas de trabajo.

Cuando el trabajador prestase servicios en los días y horas de descansos, medie o no autorización, sea por disposición del empleador o por cualquiera de las circunstancias, o por estar comprendido en las excepciones que con carácter permanente o transitorio se dicten, y se omitieren el otorgamiento de descanso compensatorio en tiempo y forma, el trabajador podrá hacer uso de ese derecho a partir del primer día hábil de la semana subsiguiente, previa comunicación formal de ello efectuada con una anticipación no menor de veinticuatro (24) horas. El empleador, en tal caso, estará obligado a abonar el salario habitual con el ciento por ciento (100 %) de recargo (art. 207 LCT).

Los feriados, son los días en los que el trabajador no cumple tareas. Los mismos pueden estar establecidos por disposiciones legales, convencionales o contractuales.

Asimismo, debemos diferenciar el feriado del día no laborable, siendo en éste último caso una decisión del empleador si ese día se trabaja o no, y para el caso en que se presten servicios se considera un día normal de trabajo a los efectos remunerativos, sin adicionales. En cambio, si el trabajador presta servicios en día feriado, el empleador debe abonar un adicional de un día más de trabajo. De más está decir, que el empleador no puede obligar al trabajador a cumplir tareas en un día feriado (con excepción de los turnos rotativos).

Excepciones a la jornada legal.

Se trata de casos en donde no aplican directamente las regulaciones que hasta aquí se vieron (8 horas diarias o 48 semanales, descansos diarios semanales, etc.).

Conforme la Obra de De Manuele, luego de analizar los distintos criterios de excepciones a la jornada legal, el autor entiende que las excepciones a la jornada se clasifican en legales y administrativas²⁸.

Las excepciones legales son las situaciones previstas en el art. 3 de la ley 11.544 o las previstas en leyes especiales o en la propia Ley de contrato de Trabajo, y por ello, no requieren autorización previa.

Se trata, por ejemplo, del caso de los directos o gerentes (inc. A del art. 3 de la Ley 11544); del trabajo por equipo (Ley 11.544 y art. 2 decreto 16.115/33 y 202 de la LCT); accidentes ocurridos o inminentes y trabajo de urgencia (inc. 3 art. 3 Ley 11.544)

Las excepciones administrativas son las que operan con previa autorización de la autoridad administrativa del trabajo en determinada jurisdicción, y surgen del art. 4° de la Ley 11.544 y del Decreto 266/79. Dentro de estas excepciones tenemos dos tipos: las permanentes (admisibles para trabajos

²⁸ DE MANUELE, Abel N., *Jornada de Trabajo y Descansos*, Rubinzal Culzoni, Santa Fé, 2.011, pág.120 y 121.

preparatorios y complementarios) y las temporarias (admisibles para que las empresas puedan hacerle frente a las demandas extraordinarias)²⁹.

d) Los Tratados Internacionales y Convenios adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo dependiente de la Organización Internacional del Trabajo:

Con la reforma constitucional del año 1.994 las normas emergentes de los Tratados Internacionales enumerados en el art. 75 inc. 22 resultan aplicables y poseen jerarquía constitucional integrando lo que se denomina bloque de constitucionalidad federal.

Sobre el particular, resaltaré en este apartado las observaciones que expone el Dr. Rodríguez Mancini acerca de la directiva que contiene el artículo 963 del Código Civil y Comercial ya que éste ha sido cuestionado por algunos otros autores en relación a la “prelación normativa” que él establece.

Conforme el autor mencionado, el artículo 963 no contiene ninguna connotación negativa respecto del orden que allí se establece, y dicha prelación coincide con el que se impone en las normas laborales que, junto con las que integran el ordenamiento jurídico integral, ostentan la calidad de indisponibilidad. “Esto vale tanto para las normas del Código como de la Ley de Contrato de Trabajo o de otras disposiciones propias de la especialidad, porque es la base del escalonamiento constitucional según el cual, las normas de orden público no pueden ser dispuestas, apartadas, modificadas, por la voluntad de las partes.”³⁰

Aclarado ello, y retomando entonces el análisis de los instrumentos internacionales, la jerarquía superior a las leyes que ostentan los Convenios Internacionales adoptados por la CIT tienen una importancia

²⁹ Art. 4 Ley 11.544: Los reglamentos del Poder Ejecutivo pueden fijar por industria, comercio y oficio y por región: a) Las excepciones permanentes admisibles para los trabajos preparatorios o complementarios que deban necesariamente ser ejecutados fuera de límite asignado al trabajo general del establecimiento o para ciertas categorías de personas cuyo trabajo sea especialmente intermitente; b) Las excepciones temporarias admisibles para permitir a las empresas hacer frente a las demandas extraordinarias de trabajo. Para acordar estas autorizaciones se tendrá en cuenta el grado de desocupación existente.

³⁰ RODRIGUEZ MANCINI, Jorge, *Código Civil y Comercial y su proyección en el derecho del trabajo*, Editorial La Ley, Buenos Aires, 2.015, pág. 153 y siguientes.

trascendental para el ordenamiento jurídico interno de nuestro país ya que a través de la ratificación de un convenio de la OIT pueden quedar sin efectos normas legales internas que resulten contrarias a dicho convenio y las mismas podrían ser tachadas de inconstitucionalidad (siempre en desmedro claro de los derechos del trabajador). Los Convenios adoptados por la CIT tienen jerarquía superior a las leyes, con excepción del Convenio N° 87 de la OIT, el cual reviste jerarquía constitucional³¹

Los Tratados Internacionales con jerarquía constitucional que consagran, regulan y se expiden en relación a la jornada de trabajo son:

-La **Declaración Universal de los Derechos Humanos**³², que en su art. 24 establece que “Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”.

-El **Pacto Internacional de los Derechos Económicos Sociales y Culturales**³³, afirma en su art. 7° que: “*Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos...*”.

-La **Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre**³⁴ en su art. XV consagra que: “Toda persona tiene derecho a descanso, a honesta recreación y a la oportunidad de emplear útilmente el tiempo libre en beneficio de su mejoramiento espiritual y físico”.

³¹ Conforme lo disponen los arts. 22.3 del PIDCP y 8.3 del PIDESC, el Convenio 87 tiene una referencia explícita en dichos instrumentos, con jerarquía constitucional conforme el art. 75.22 CN. Al referirse a los derechos de asociación en general y sindical en particular, dichos instrumentos incorporan al Convenio 87 como norma mínima en tal materia, motivo por el cual, el Convenio 87, en el sistema argentino, también tiene jerarquía constitucional por “incorporación” que de él hacen los señalados Pactos.

³² Adoptada y proclamada por la Resolución 217 A (III) de la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948. Argentina suscribió desde 1948 a la Declaración Universal, pero en 1994 incorporó a la Constitución Nacional (en el art. 75 inciso 22)

³³ Aprobada por Ley 23.313, publicada en el Boletín Oficial el 13 de mayo de 1.986.

³⁴ Aprobada por Ley 23.054, publicada en el Boletín Oficial 27 de marzo de 1984.

-La **Convención sobre los Derechos del Niño**³⁵, en el art. 32 establece que *“Los Estados Parte... adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo. Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados Parte, en particular: ... Dispondrán la reglamentación apropiada de los honorarios y condiciones de trabajo...”*.

Estas normas –como se dijo- poseen jerarquía constitucional y son operativas, por lo cual no necesitan ser reglamentadas, sino que son directamente aplicables.

Ahora bien, respecto de los Convenio adoptados por la CIT, diré que el sistema de OIT prevé especialmente la aprobación de dos tipos de normas: los Convenios y las Recomendaciones³⁶. Los primeros adoptan la forma de tratados, y por tanto se encuentran sujetos a ratificación de los estados miembros. Las Recomendaciones, por su parte, constituyen una guía para la acción nacional y no exigen ratificación. El Convenio ratificado es un tratado internacional, sujeto a las mismas obligaciones que cualquier tratado (art. 14 y ccs. Del Convenio de Viena sobre Derecho de los Tratados).

Ahora bien, específicamente respecto de estos convenios, nuestro país ha ratificado el Convenio N ° 1 de la OIT, el cual refiere a las horas de trabajo en la industria, y fija como límite máximo admisible el de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales. Asimismo, dicho convenio autoriza una distribución desigual de la jornada en la semana, en tanto el exceso no sea mayor de una hora diaria (9 horas)

Lo dispuesto en el Convenio N ° 1 coincide con la Ley 11.544 con la salvedad de que en ésta última establece que la jornada es de 8 horas diarias o 48 semanales; a diferencia del Convenio N ° 1 OIT que utiliza el concepto de 8 horas diarias y 48 semanales.

³⁵ Aprobada por Ley 23.849, publicada en el Boletín Oficial el 22 de octubre de 1.990.

³⁶ Art. 19 de la Constitución de la OIT: *“ 1. Cuando la Conferencia se pronuncie a favor de la adopción de proposiciones relativas a una cuestión del orden del día, tendrá que determinar si dichas proposiciones han de revestir la forma: a) de un convenio internacional, o b) de una recomendación, si la cuestión tratada, o uno de sus aspectos, no se prestare en ese momento para la adopción de un convenio.”*

Argentina también ratificó el Convenio N ° 30 de la OIT, sobre las horas de trabajo para el comercio y oficinas, el cual fija igual la misma cantidad de horas de trabajo (48 horas) pero además permite su reparto de modo que cada día no exceda de diez horas (art. 4°), situación ésta que no se encuentra contemplada en nuestra normativa interna reglamentaria.

Asimismo, esta norma expresa que “horas de trabajo” refiere al tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador (nominal time).

Respecto de los Convenio sobre descanso, nuestro país a ratificado el Convenio N °14 dirigido a la Industria, y el Convenio N ° 52 sobre vacaciones pagas.

Ahora bien, la OIT, en materia de jornada de trabajo fue evolucionado, y ha aprobado numerosos convenios que refieren a la limitación y reducción de la jornada de trabajo sin reducción de remuneración.

Y es que como consecuencia del desempleo y de los males que este desata, la OIT, en el año 1935 sancionó el Convenio N ° 47 que establece una jornada máxima de 40 horas semanales sin reducción de remuneración.³⁷

La reducción de la jornada de trabajo sin reducción de remuneración es una política que viene impulsando la OIT desde hace ya algún tiempo, y que se ha logrado instalar en algunos países de Europa.

e) Los Convenios Colectivos de Trabajo

Como se mencionó al analizar la Ley 20.744, el art. 198 de la LCT autoriza a que través de los convenios colectivos de trabajo se puedan establecer otros límites respecto de la jornada de trabajo, así como también que se pueda acordar respecto de la distribución de la jornada superando los límites establecidos por las normas mencionadas.

37 Artículo 1° del Convenio N ° 47 de la OIT: Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se declara en favor:(a) del principio de la semana de cuarenta horas, aplicado en forma tal que no implique una disminución del nivel de vida de los trabajadores;(b) de la adopción o del fomento de las medidas que se consideren apropiadas para lograr esta finalidad, y se obliga a aplicar este principio a las diversas clases de empleos, de conformidad con las disposiciones de detalle que prescriban otros convenios ratificados por dicho Miembro.

En varios convenios se pacta –para determinada actividad- una jornada máxima inferior a la jornada máxima impuesta por la Ley 20.744 y 11.544 de 8 horas diarias o 48 horas semanales.

Asimismo, a través de la negociación colectiva se han llegado a acordar para determinadas actividades jornadas diarias ampliamente superiores a la jornada máxima legal, pero que en promedio semanales o mensuales -dependiendo el caso- no superen el máximo de 48 horas.

CAPITULO II

EL CONTRATO DE TRABAJO *PART TIME* Y LA JORNADA DE TRABAJO REDUCIDA.

En el presente capítulo se examinará la modalidad contractual *part time*, por un lado; y por otro lado, se estudiará el concepto de jornada de trabajo reducida, sus alcances y regulación legal.

Se analizará el contrato *part time* y la jornada de trabajo reducida como institutos distintos que obviamente se encuentran relacionados, pero contemplan distintas situaciones.

En concordancia con cierto sector doctrinario, entiendo que entre el art. 198 y 92 ter de la LCT existe una relación de género y especie; siendo el genero la jornada de trabajo reducida y dentro de ella encontramos una especie, la cual que sería el contrato *part time*.

Y es que claramente estas dos normas se diferencian entre sí puesto que, mientras uno refiere exclusivamente a la posibilidad de que exista para un contrato de trabajo una jornada de trabajo reducida, especificando dicho artículo las únicas fuentes para que ello suceda³⁸ (sin hacer mención a la remuneración que en esos casos debe percibir el dependiente); el otro artículo refiere a una jornada reducida en 1/3 o mas de la jornada normal de la actividad, autorizando en esos casos el pago proporcional de haberes, pero también determina las consecuencias para el caso en que la jornada reducida supere las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad en materia de remuneración.

1.- El Contrato de Trabajo *Part time*.

a) Concepto.

El contrato de trabajo *part time* es una modalidad contractual de tipo excepcional, ya que el principio general es que el contrato de trabajo se entiende celebrado por jornada completa y por tiempo indeterminado.

A nivel internacional, este tipo de contratación ha sido impulsada, principalmente en Europa y por la OIT.

³⁸ Las fuentes son las disposiciones nacionales reglamentarias, los CCT, y el contrato individual.

Como ya se ha mencionado en el Capítulo anterior, la reducción de la jornada de trabajo es una política que la OIT viene promulgando desde hace muchísimo tiempo, ya con el Convenio N° 47 se pretendió fomentar la jornada de trabajo máxima de 40 horas semanales sin reducción de remuneración.

En la 80° reunión llevada a cabo por la OIT en el año 1.993, se discutió por primera vez sobre el contrato de trabajo a tiempo parcial, y en el año 1.994 se aprobó el Convenio N° 175 de la OIT y la Recomendación N° 182 sobre el trabajo a tiempo parcial.

Conforme el Convenio N° 175, la expresión “*trabajador a tiempo parcial*” designa a todo trabajador asalariado cuya actividad tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable (art. 1°, ap. A).

Argentina no ha ratificado dichos Convenios de la OIT (ni el Convenio N° 175, ni el N° 47), sin perjuicio de lo cual, a través de la Ley 24.465 -en el año 1.995- se incorporó a nuestra legislación el contrato de trabajo a tiempo parcial, con la finalidad, según un sector doctrinario, de hacer frente a la crisis de los años noventa en materia de desempleo.³⁹

Cierto sector doctrinario ha entendido que “el objetivo perseguido por la modalidad de trabajo *part time* era la de reducir el elevado desempleo en los años 1990, que con la implementación de esta modalidad incorporaría al mercado laboral a mujeres y jóvenes con necesidad de trabajar en jornadas inferiores a las completas”.⁴⁰

Según De Diego, “esta modalidad especial de trabajo se incorpora a nuestra legislación por necesidades operativas de actividades comerciales como los denominados “shoppings”, o para ciertas tareas en las que no era eficiente el empleo de la jornada completa de 8 o 9 hora diarias y 48 semanales”.⁴¹

En la Ley de Contrato de Trabajo, esta modalidad contractual se encuentra regulada en el Título III, de las Modalidades del Contrato de Trabajo,

³⁹ ACKERMAN, Mario E. *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*, Editorial Rubinzal Culzoni, Santa Fé, 2.017, pág. 875.

⁴⁰ DOMINGUEZ, Roberto J., *Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial en la Ley 26.474*, La Ley Online, AR/DOC/2011/2009.

Capítulo I Principios Generales, art. 92 ter de la LCT –primero incorporado por la Ley 24.465 en el año 1.995 y luego reformado por la Ley 26.474 en el año 2.009-.

La Ley 24.465, que incorporó la modalidad de contratación *part time* a nuestro sistema legal establecía que:

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 o al mes, 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.

2.-Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, 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, 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. Las prestaciones de obra social serán las adecuadas para una cobertura satisfactoria en materia de salud, aportando el Estado los fondos necesarios a tal fin, de acuerdo al nivel de las prestaciones y conforme lo determine la reglamentación.

5.-Los convenios colectivos de trabajo podrán establecer para los trabajadores a tiempo parcial prioridad para ocupar las vacantes a tiempo completo que se produjeran en la empresa."

Como puede observarse, la ley 24.465 receptó el criterio de proporcionalidad para los haberes y también para los aportes y contribuciones al sistema de la seguridad social, resultando ésta la verdadera novedad en la materia, ya que el art. 198 de la LCT establecía ya con anterioridad la posibilidad de

⁴¹ DE DIEGO, Julián A., *Reforma del Contrato de trabajo a tiempo parcial y su diferenciación con la jornada reducida*, Le Ley online, AR/DOC/1208/2009.

establecer jornadas de trabajo reducidas, aunque nada mencionaba -ni menciona- en relación al pago de haberes.

La Ley 24.465 y la modalidad contractual por ella incorporada fueron rigurosamente criticadas, denunciándose que la figura por ella instaurada era utilizada de manera abusiva, para cubrir prestaciones por jornada completa, además de que favorecía al fraude laboral, y que además desfinanciaba a las obras sociales.

En ese contexto de duras críticas, en el año 2.009 se sanciona la Ley 26.474, que viene a prometer una solución frente a los cuestionamientos que se le realizaban a la ley anterior, determinando duras sanciones para el caso en que esta modalidad contractual de tipo excepcional sea utilizada de manera abusiva y/o fraudulenta.

Así, el art. 92 ter de la Ley 20.744 –que es el que hoy regula la modalidad contractual en análisis- quedó redactado de la siguiente forma:

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 produjeran en la empresa.*

Si comparamos y analizamos el texto actual con el anterior, se puede afirmar que con la reforma se pretendió, por un lado, hacer frente a la desfinanciación de las obras sociales; y por el otro, sancionar el uso abusivo y el ejercicio fraudulento de esta modalidad contractual.

Asimismo, el límite de horas que se podía trabajar –previo a la reforma- podía computarse en el día, semana o mes.

La reforma del año 2.009 extrajo la palabra “mes” por lo cual, actualmente sólo puede realizarse el cálculo contemplando las horas diarias o semanales, reduciéndose así esta modalidad contractual al día o a la semana.

De la definición legal surge que “el contrato de trabajo a tiempo parcial se relaciona con la duración de las tareas del trabajador, y no con la duración del contrato (que podría ser por tiempo indeterminado, plazo fijo, eventual, o de temporada)” y que “a fin de establecer la procedencia de esta modalidad contractual se toma como módulo la comparación la *jornada habitual*, diaria o semanal, *de la actividad*”.⁴²

Consecuentemente, el contrato a tiempo parcial es absolutamente compatible con todas las modalidades contractuales, pues su identificación refiere exclusivamente a la jornada de trabajo que realiza el trabajador.

Conforme el nuevo artículo 92 ter de la LCT, la prestación de servicios a tiempo parcial puede cumplirse de manera continua o discontinua, según el trabajador cumpla las tareas todos los días hábiles en horarios reducidos o lo

⁴² ACKERMAN, Mario. E. *Ley de Contrato de Trabajo Comentada, Tomo I*, Editorial Rubinzal Culzoni, Santa Fé, 2.017, pág. 877.

haga alternadamente durante ciertos días a la semana, y en estos últimos casos podría hacerlo en jornada completa diaria o en parte de ella. La limitación está dada por el hecho de no superar el límite máximo de horas trabajadas que la ley considera definitorio de la modalidad contractual.

Obviamente, la definición que consagra el artículo 92 ter de la LCT, exige que previamente se determine qué se entiende por jornada habitual de la actividad, la cual en la mayoría de las actividades coincide con la jornada máxima legal regulada por la Ley 11.544; aunque pueden darse casos en los que el Convenio Colectivo de Trabajo de determinada actividad establezca una jornada inferior a la legal para su actividad. En este último caso, la jornada convencional será la jornada habitual de la actividad.

En tal sentido, el art. 198 de la LCT consagra la posibilidad de que a través de la negociación colectiva, las partes negociadoras convengan sobre la reducción de una jornada laboral de una determinada actividad, y para este caso, esa jornada reducida será la jornada normal de la actividad a la que refiere el art. 92 ter de la LCT.

A continuación, y a modo ejemplificativo, se mencionan tres Convenio Colectivos de Trabajo que han determinado jornadas normales para sus actividades inferiores a la jornada máxima regulada por la Ley 11.544:

- Así, el CCT N° 76/75, suscripto entre la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina y la Cámara Argentina de la Construcción, y aplicable a los trabajadores que se desempeñan en la Industria de la Construcción, en su art. 11 fija que la duración de la jornada para los obreros de la construcción es de 44 horas semanales.

- El CCT 462/06, suscripto entre la Unión Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles (UTEDyC), y la Federación de Empleadores de Entidades Deportivas de Aficionados y Asociaciones Civiles (FEDEDAC), aplicable a los trabajadores que se desempeñan en instituciones deportivas y asociaciones civiles en su art. 6° establece que la jornada ordinaria será de 8 horas diarias o 44 semanales.

- El CCT 596/10 suscripto entre Smata y Acara, aplicable al rubros concesionarias automotriz, en su art. 18 establece un jornada de lunes a viernes de 9 horas diarias. Para aquellas empresas que operen los sábados podrán continuar

con dicha modalidad distribuyendo la jornada en 8 horas diarias de lunes a viernes y 5 horas los sábados, siendo el límite de horas semanales el de 45.

Ahora bien, respecto al concepto de jornada normal de la actividad, y en referencia al caso de un convenio de empresa, Etala entiende que “si la jornada inferior hubiera sido establecida por este tipo de convenios, no corresponde su consideración, por cuanto el art. 92 ter refiere a la jornada de la actividad y no de la empresa en particular”⁴³.

Así las cosas, aclarado ya lo que debe entenderse por jornada normal de la actividad, debo afirmar que no cualquier jornada inferior a la normal de la actividad configura un contrato a tiempo parcial.

El art. 92 ter de la LCT expresamente afirma que el número de horas trabajadas al día o a la semana debe ser inferior a las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad, imponiéndose así el máximo de horas para que se configure el contrato *part time*; y no existiendo un número mínimo de horas trabajadas.

b) La remuneración en el contrato *part time*.

Las remuneraciones que deben percibir los trabajadores que desarrollen tareas bajo esta modalidad contractual es proporcional a las de un empleado por jornada completa, al igual que son proporcionales los aportes y contribuciones al sistema de la seguridad social, con excepción de los referidos a la obra social (conforme la reforma introducida por la Ley 26.474⁴⁴).

Lo expuesto encuentra su fundamento en el principio de igualdad consagrado en el art. 14 bis de la Constitución Nacional que establece que las leyes asegurarán al trabajador *igual remuneración por igual tarea*.

Asimismo, el artículo en análisis establece que si un trabajador supera en su jornada las dos terceras partes de jornada normal de la actividad, el empleador deberá abonarle la remuneración que le corresponde percibir a un trabajador por jornada completa. Y aclara además, que los trabajadores *part time*

⁴³ ACKERMAN, Mario E., *Ley de Contrato de Trabajo Comentada, Tomo I*, Editorial Rubinzal Culzoni, Santa Fé, 2017, pág. 877.

⁴⁴ Publicada en el Boletín Oficial el 23 de enero de 2.009.

tienen expresamente prohibida la realización de horas extras o extraordinarias, salvo el caso del art. 89 de la LCT, el cual refiere e ayudas extraordinarias por peligro grave o inminente para las personas o para las cosas incorporadas a la empresa.

Es decir, el trabajo en exceso de la jornada *part time* no puede jamás denominarse ni entenderse como hora extra ya que ello se encuentra expresamente prohibido.

La realización de horas extraordinarias por un trabajador *part time* transformaría a ese contrato en uno de objeto prohibido (conforme los artículos 40 y 43 de la LCT) y en tales casos, el dependiente debe percibir remuneración por jornada completa para ese mes en que la realizó.

Asimismo, para el supuesto en que se incumplan las exigencias de la jornada máxima en estos casos, el mismo art. 92 ter establece que además de que el empleador deba abonarle al trabajador la remuneración que le debería abonar a un trabajador de jornada completa, dicho comportamiento violatorio del límite máximo de la jornada legal puede configurar una infracción al ordenamiento sancionatorio laboral, encuadrable como una infracción grave, por tratarse de una violación en materia de duración del trabajo conforme art. 3° inc. d, Anexo II Ley 25.212⁴⁵.

c) Límites impuestos por la Ley 20.744 para la utilización de esta modalidad contractual.

Para la utilización de esta modalidad contractual, el apartado 5 del art. 92 ter de la LCT establece una exigencia que pone bajo la responsabilidad de los convenios colectivos de trabajo, en donde se deberá determinar el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial que en cada establecimiento se desempeñen bajo esta modalidad contractual; así como también podrán establecer la prioridad de los trabajadores contratados con esta modalidad para ocupar las vacantes a tiempo completo que se generen dentro de la misma empresa.

Ello hace presumir que no todo el personal de una empresa puede desempeñarse bajo esta modalidad de tipo excepcional, y que el cupo se debe establecer en el CCT que rija la actividad de que se trate.

⁴⁵ Pacto Federal del Trabajo. Publicada en el Boletín Oficial el 06/01/2000. Argentina.

Sobre este punto, la Resolución N ° 381/09 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación establece que “*en aquellas actividades en donde se utilizan, conjunta o alternadamente, modalidades contractuales laborales a tiempo parcial y modalidades contractuales laborales con jornada reducida, las partes convencionales pertinentes deberán determinar, a través de la negociación colectiva, las formas y alcances de su aplicación, incluyendo el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial que se desempeñará en cada establecimiento y las posiciones laborales que, por las características particulares de la prestación, quedarán encuadradas en la tipología de la jornada reducida*”.

Sucede en los hechos, que los sujetos del derecho colectivo del trabajo, no limitan ni restringen es los textos de los Convenios Colectivos de Trabajo la utilización por parte de las empresas de esta modalidad contractual, lo cual deviene en que muchas empresas, en un ejercicio abusivo de esta modalidad excepcional, y sin fundamentos ni objetivos ni de ninguna otra índole tengan a todo - o a casi todo- su personal bajo relación de dependencia registrado como *part time* a los efectos disminuir los costos laborales en materia de aportes y contribuciones al sistema de la seguridad, o incluso abonar haberes inferiores a los mínimos convencionales, resultando en los hechos que esos trabajadores prestan servicios en jornadas de trabajo completa, pero se encuentran deficientemente registrados, abonándose los haberes que no están denunciados en recibo de manera clandestina, y que vulnera el orden público laboral.

Y es que como se viene desarrollando, el contrato *part time* es una modalidad contractual de tipo excepcional que requiere de elementos objetivos que justifiquen su utilización por parte del empleador, debiendo además estar limitada en la cantidad de empleados por establecimiento que pueden estar registrados de esta forma, ya que de lo contrario, se favorece la utilización fraudulenta de esta figura contractual.

d) De la forma del contrato de trabajo *Part time*

Respecto de las formalidades que se exigen a fin de la instrumentación de esta modalidad contractual, teniendo en cuenta que se trata de una excepción al régimen general, cierto sector doctrinario -al que adhiero-, impone

la instrumentación por escrito del contrato *part time*, debiendo indicarse las condiciones específicas tanto en lo relativo a la determinación de la jornada de tiempo parcial, la relación con la jornada de tiempo completo habitual de la actividad, así como también las demás pautas que hacen a comienzo y fin, descansos, pausas, turnos, y demás cuestiones relativas al contrato de trabajo.

Tiene dicho la jurisprudencia sobre esto que “... *lo importante de esta modalidad es que debe considerarse como de excepción, sujeta a prueba estricta de quien la invoca, y que requiere que el horario del trabajador se pacte previamente para evitar situaciones abusivas. Por ello, si la demandada ni siquiera acompañó el instrumento por el cual se habría pactado la modalidad, la relación habida entre las partes debe considerarse de tiempo completo*”⁴⁶.

A entender del Doctor De Diego, la imposición de un contrato por escrito surge de las siguientes razones:

“1) De que se trata de un sistema excepcional que impone condiciones especiales para las partes, y en especial para el trabajador;

2) Que es importante puntualizar la jornada de tiempo completo, además de la de tiempo parcial, para no caer en la primera sanción prevista en el apartado 1 in fine, y para dar seguridad jurídica a las partes;

3) El onus probandi de la existencia de la modalidad contractual del contrato a tiempo parcial está en cabeza del empleador. El trabajador ni tiene ni la carga ni la obligación de acreditar la modalidad referida, y su rechazo obliga al principal a formalizar la acreditación de modo fehaciente, y para ello requiere la forma escrita;

4) Se deberá puntualizar el manejo de las prioridades para la cobertura de las vacantes para los contratos de tiempo completo de los que pudiera disponer el futuro”.⁴⁷

De conformidad con Machado, si bien no se exige su instrumentación por escrito, esta necesidad surge por la conveniencia de las

⁴⁶ CNAT, Sala X, autos caratulados “Pereira M. c/ Orígenes Vivienda S.A. s/ Despido”, Expte N° 13776/99, sentencia N° 10511 del 27/03/2002.

⁴⁷ DE DIEGO, Julián A., *Reforma del Contrato de trabajo a tiempo parcial y su diferenciación con la jornada reducida*, La Ley Online, AR/DOC/1208/2009.

partes⁴⁸, y esto es así, ya que al tratarse de una modalidad contractual de tipo excepcional se invierte la carga de la prueba, siendo el empleador quien debe acreditar que el trabajador efectivamente se desempeñaba en esa jornada inferior a la habitual.

2.- La Jornada de Trabajo Reducida.

a) Antecedentes Legislativos.

Originariamente, el art. 215 de la Ley 20.744 era la norma que determinada que a través de las leyes, las convenciones colectivas y reglamentos especiales podían establecerse jornadas de trabajo reducidas o de tiempo limitado para el caso de ocupación de mujeres con obligaciones familiares.⁴⁹

Con la reforma a la Ley de Contrato de Trabajo del año 1.976 por la Ley N ° 21.297, se introdujo el art. 198 de la LCT el cual determinó que la jornada reducida “...solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, salvo estipulación particular en los contratos individuales de trabajo...”.

Es decir, conforme ese texto, la jornada máxima legal únicamente podía reducirse cuando ello estuviese dispuesto por leyes o decretos, o cuando se pactara individualmente.

Obviamente ello generó diferencias respecto de la posibilidad o no de reducir la jornada máxima legal a través de los Convenios Colectivos de Trabajo.

En ese contexto, la Ley 24.013 publicada en el Boletín oficial el día 17/12/1991 vino a brindar certeza y poner fin a dichas discusiones puesto que le otorgó a los convenios colectivos de trabajo la posibilidad expresa de reducir las jornadas de trabajo, y además, le concedió la posibilidad de establecer métodos de

⁴⁸ ACKERMAN, Mario E., *Ley de Contrato de Trabajo, Tomo I*, Editorial Rubinzal Culzoni, Santa Fé, 2.017, pág. 889 y siguientes.

⁴⁹ Art. 215 Ley 20.744 (T.O 1974): Jornada reducida o de tiempo limitado Las leyes, convenciones colectivas y reglamentos especiales podrán prever, en el caso de ocupación de mujeres con obligaciones familiares, y atendiendo a las particularidades de la actividad, la adopción de sistema de jornada de trabajo reducida o de tiempo limitado.

cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad a la que refieran.

b) Regulación Legal.

La jornada de trabajo reducida se encuentra regulada en el art. 198 de la LCT, ubicado en el Título IX de la LCT sobre la duración del trabajo y descansos (a diferencia del contrato *part time* que se encuentra ubicado en el Título III, de las Modalidades Contractuales).

Su redacción actual quedó establecida por el art. 25 de la Ley 24.013⁵⁰, y su texto afirma que:

“La reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o 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.”

Como se analizó en el Capítulo I del presente trabajo, el límite máximo de la jornada de trabajo en Argentina es de 8 horas diarias (extensible por una hora más por día conforme art. 1 inciso b) del decreto reglamentario de la Ley 11.544) o de 48 semanales.

Y según el artículo 198 de la LCT, esta jornada máxima puede ser reducida únicamente a través de: 1) Disposiciones nacionales reglamentarias; 2) Contratos de trabajo individuales; y 3) la negociación colectiva y obviamente los estatutos profesionales (siendo éstos últimos en general, sancionados por el leyes o decretos⁵¹).

El Doctor Grisolia entiende que, “el art. 198 de la LCT habilita a que las partes –en ejercicio de la autonomía colectiva- puedan modificar las condiciones laborales en favor de los trabajadores, o inclusive adecuar la jornada de

⁵⁰ Ley de Empleo. Publicada en el Boletín oficial el 17/12/1991. Argentina.

⁵¹ Por ejemplo, el Estatuto del Periodista Profesional que en su art. 34 establece una jornada de 36 horas semanales; el Régimen del trabajo del Ejecutante Musical establecido por la Ley N° 14.597 (B.O. 29/10/1958) que prevé una jornada máxima de cuatro horas y media diurna o cuatro horas nocturnas, entre otros.

trabajo a las necesidades de una determinada tarea y/o actividad concentrándola por ejemplo en determinados horarios y/o días de la semana, siempre que se respeten los descansos obligatorio”.⁵²

De esta forma, a través de un Convenio Colectivo de Trabajo puede establecerse una jornada menor a la legal de acuerdo a las características de la actividad, y la labor en exceso de la jornada prevista en el CCT generará horas extras.

Esta situación configuraría obviamente en lo que con anterioridad analizamos como jornada normal de la actividad, resultando esta jornada reducida estipulada por el Convenio Colectivo de Trabajo de la Actividad la jornada máxima legal para esa actividad.

Respecto de este tema, el Doctor De Diego afirma que “con la reforma introducida por la Ley 24.013 al art. 198 de la LCT en el año 1.991, solo procederá la jornada reducida cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia; cuando exista una estipulación específica en los contratos individuales de trabajo; o cuando estén previstas en los convenios colectivos. Estas son las únicas 3 fuentes a través de las cuales se puede establecer una jornada de trabajo reducida”.⁵³

Asimismo, y con criterio que no comparto, cierto sector de la doctrina y la jurisprudencia ha determinado que si la reducción de la jornada máxima hubiese tenido origen en el contrato individual, el trabajo prestado más allá del límite pactado sólo genera recargo cuando se hubiese excedido el tope legal.⁵⁴

Entiendo que esa conclusión no se ajusta a lo regulado por el propio artículo 198 de la LCT, ya que expresamente se encuentra estipulado en la ley de contrato de trabajo que mediante el contrato individual y por consenso de las partes se puede pactar la reducción de la jornada, y en ese caso, esa jornada reducida y habilitada por el art. 198 de la LCT es la jornada habitual de ese trabajador, y el trabajo en exceso debe ser pagado como tal.

⁵² GRISOLIA, Julio A., *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Editorial Abeledo Perrot, Buenos Aires, 2.011, pág. 782 y siguientes.

⁵³ DE DIEGO, Julián A., *Reforma del Contrato de Trabajo a tiempo Parcial y su diferenciación con la jornada reducida*, La Ley Online, AR/DOC/1208/2009.

⁵⁴ Fallo Plenario N° 226, caratulado: D´Aloi, Salvador c/ Selsa SA, C.N.A.T., 25-6-81,, D.T. 1981-I207.

Y es que el propio artículo 198 de la LCT le otorga a la voluntad de las partes la posibilidad de pactar respecto de la jornada que se cumplirá por el trabajador, siendo ésta su jornada habitual, por lo cual resulta improcedente que la regla de hora extra aplique en un caso sí y en otro no cuando ambas situaciones están reguladas en el mismo artículo y debe dárseles el mismo efecto ya que son las únicas fuentes por las cuales se puede convenir la reducción de jornada.

Exigirle al empleado que realice una mayor carga horaria a la convenida es modificar las condiciones laborales de ese contrato, perjudicándolo, para el caso en que no se le abonase el trabajo en exceso de su jornada habitual convenida en los términos del artículo 198.

Sobre este punto que se trata, el Plenario D' Aloí fija la siguiente doctrina: *"El trabajo realizado fuera de la jornada convenida por las partes sin exceder el máximo legal, debe pagarse sin el recargo previsto en el art. 201 del R.C.T."*.

En dicho fallo plenario, el Doctor Fernández Madrid votó por la afirmativa del pago de horas extras -y en disidencia con la doctrina que dicho precedente asienta-.

En su voto en disidencia, y analizando valiosísima doctrina, el magistrado expuso que debe entenderse como *trabajo extraordinario a toda prestación de servicios que se efectúe más allá de la jornada normal, en interés exclusivo de la empresa*.

Y por jornada normal debe entenderse tanto la que resulte de la ley como la que provenga de la convención colectiva o del contrato individual cuando estos últimos establezcan para la jornada diaria tiempos máximos de trabajo menores que los establecidos por la ley 11.544.

Detalla en su voto que anteriormente se ha pronunciado por la tesis más restrictiva, pero que actualmente y teniendo en cuenta la redacción de los arts. 196, 201 y 203 de la ley de contrato de trabajo, debe afirmar que son horas extraordinarias o suplementarias que deben abonarse con recargo según la terminología del art. 201 de la ley de contrato de trabajo, aquellas que exceden la jornada convencional (derivadas de convención individual o la convención colectiva), aunque no excedan la jornada legal.

Para arribar a dicha conclusión tiene en consideración el art. 201 de la ley de contrato de trabajo el cual precisa que "el empleador deberá abonar al trabajador que prestare servicios en horas suplementarias, medie o no autorización del organismo administrativo competente un recargo del 50% calculado sobre el salario habitual si se tratare de días comunes y del 100% en días sábados después de las 13 horas, domingos y feriados".

Analiza además, que el artículo 201 de la LCT no discrimina entre jornada legal y jornada convencional lo que permite una interpretación amplia en el punto, acorde con la inteligencia con que las partes abordan esta cuestión y con la realidad social.

Finalmente vota en el sentido de que "se reconozca el pago con recargo corresponde en el caso de que las horas suplementarias excedan la jornada de trabajo convencional."⁵⁵

Adhiero a los fundamentos desarrollados por el Dr. Fernández Madrid en su desarrollo de su voto disidente en el fallo plenario D´ Aloí, Y es que, como él mismo precisa, el art. 201 no distingue entre horas de la jornada legal y horas de la jornada convencional.

Además, surge claro del propio texto del art. 198 de la LCT, que el trabajador y el empleador pueden convenir una jornada de trabajo inferior a la jornada máxima legal, y ésta es la jornada de ese contrato de trabajo individual, por lo cual, exigir que se trabajen horas en exceso de esa jornada convenida modifica el contrato de trabajo.

En este caso, y teniendo en cuenta las voluntades que consensuaron sobre la jornada laboral respetando el piso mínimo inderogable y los principios que rigen nuestra materia, sostenemos que el tiempo que supere la jornada convenida debe ser considerado como hora extra y así debe remunerarse.

c) Jornadas de trabajo reducidas expresamente previstas en la Ley 20.744.

Tal como se vio, a través de las leyes pueden establecerse jornadas de trabajo reducidas.

⁵⁵ Voto en disidencia del Dr. Fernández Madrid, en el Plenario D´Aloí Salvador v. Selsa SA, N° 226, CNAT en Pleno, 1.981.

En la propia Ley 20.744 se encuentran consagradas algunas de ellas, y estos casos son los de:

1) Tareas Penosas, mortificantes o riesgosas.

Conforme se regula en el art. 200 de la LCT, *la jornada de trabajo en tareas o condiciones declaradas insalubres no podrá exceder de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales. La insalubridad no existirá sin declaración previa de la autoridad de aplicación, con fundamento en dictámenes médicos de rigor científico y sólo podrá ser dejado sin efecto por la misma autoridad si desaparecieran las circunstancias determinantes de la insalubridad.*

Finalmente, un dato no menor es que esta norma expresamente determina que la reducción de jornada no importará disminución de las remuneraciones.

2) Jornada de trabajo de menores.

Conforme el art. 190 de la LCT, no podrá ocuparse a personas de dieciséis (16) a dieciocho (18) años en ningún tipo de tareas durante más de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales. La distribución desigual de las horas laborables no podrá superar las siete (7) horas diarias.

3) Trabajo nocturno.

La jornada de trabajo íntegramente nocturna no podrá exceder de siete (7) horas, entendiéndose por tal la que se cumpla entre la hora veintiuna de un día y la hora seis del siguiente (conf. Art. 200 LCT).

4) Trabajo de Aprendices.

El Régimen de Aprendizaje y Orientación Profesional aplicable a los trabajadores desde los dieciséis (16) años hasta los veintiocho (28) años que se desempeñen en un contrato de aprendizaje en los términos del art. 1° de la Ley 25.013 no podrán desempeñarse en una jornada superior a las 40 horas semanales.

5) Contrato de Trabajo a tiempo parcial.

Analizado al comienzo de este capítulo y al cual me remito a fin de evitar reiteraciones innecesarias.

d) Distribución de los tiempos de Trabajo a través de la negociación colectiva.

Además de la autorización consagrada en el art. 198 de la LCT para establecer jornadas reducidas en los Convenios Colectivos de Trabajo, el art. 198 contempla la posibilidad de que los Convenio Colectivos de Trabajo puedan establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedios, y de acuerdo a las características de determina actividad.

Es decir, a través de los convenios se pueden extender las jornadas máximas, sin obligación de pagar ni derecho reclamar por horas extras ya que en otros periodos cumplirán jornadas inferiores, siempre y cuando se adecúen a los promedios que se establecieron previamente mediante la negociación colectiva.

Por medio de este sistema de disponibilidad colectiva puede trabajarse (en condiciones válidas) hasta doce horas por día sin recargos, en la medida que la jornada promedio en un ciclo preestablecido no supere las pautas en materia de topes diario y semanal, siempre que las partes colectivas hubieren acordado, asimismo, el subsistema de excepción.⁵⁶

A modo de ejemplo, mencionaré el Convenio Colectivo de Trabajo que rige la actividad del personal que cumple servicios como seguridad privada CCT N° 421/05, el cual en su art. 9° establece que:

“La jornada de trabajo ordinaria será de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales con un franco semanal previsto en la Ley de Contrato de Trabajo o lo que específicamente se regule en la materia. En el supuesto que la jornada diaria fuere menor de seis horas se abonará al vigilador un jornal proporcional. Para el supuesto que la jornada fuera superior a seis horas el jornal se pagará completo. En los casos de que el vigilador cumpla doce horas diarias, con su conformidad, sin exceder cuarenta y ocho horas semanales, no corresponderá el pago de horas extras. En los casos que el vigilador cumpla doce horas con treinta y seis horas de descanso, con su conformidad, es decir 12x36, no corresponderá el pago de horas extras siempre que su jornada no exceda de cuarenta y ocho horas semanales. Tampoco corresponderá el pago de horas extras sábados y domingos

⁵⁶ ACKERMAN, Mario E., *Ley de Contrato de Trabajo Comentada, Tomo II*, Editorial Rubinzal Culzoni, Santa Fé, 2.017, pág. 544 y siguientes.

por gozar de franco compensatorio correspondiente, en las treinta y seis horas francas día por medio.”

Aquí se consagra la posibilidad de establecer jornadas diarias superiores a la máxima legal, pero con descansos superiores.

La jornada convencional pactada puede ser mensual (por ejemplo 160 horas), bimestral (350 horas) semestral (900 horas) o anual (1800 horas).

Las limitaciones para estas jornadas son: a) no se puede trabajar más de 12 horas por día; b) el descanso semanal de 35 horas; y c) las vacaciones anuales.

Se trata de un sistema que permite distribuir el tiempo de trabajo según las necesidades de la empresa y características de la actividad.

Ahora bien, debo aquí aclarar que la disponibilidad colectiva otorgada por el art. 198 de la LCT choca con lo establecido por el Convenio N° 1 y el Convenio N° 30 de la OIT, los cuales tienen jerarquía superior a las leyes (art. 75 inc. 22 CN), puesto que, aunque la norma de la Ley 20.744 autoriza a los convenios colectivos a sobrepasar el límite diario de 8 horas, solo admite un exceso de 1 hora en el primer caso y 2 horas en el segundo.⁵⁷ Y si bien, cada caso siempre merece el análisis individual, en principio se advierte que dicha norma no garantiza una mejora de derechos para aquellos trabajadores que prestan servicios en jornadas que excedan los límites máximos diarios y semanales, y se contradice directamente con las normas mencionadas, las cuales poseen jerarquía superior a las leyes.

e) Jornadas de Trabajo Reducidas previstas en los Convenios Colectivos de Trabajo

A continuación, se enunciarán algunos ejemplos en donde los convenios colectivos de trabajo establecen -para su ámbito de aplicación territorial y personal- una jornada de trabajo reducida, es decir, inferior a la máxima legal regulada por la Ley 11.544 y 20.744.

Esa jornada consagrada por el CCT es la jornada máxima de dicha actividad, independientemente de que sea inferior a la máxima establecida por la Ley 11.544.

⁵⁷ GRISOLIA, Julio A., *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Editorial Abeledo Perrot, Buenos Aires, 2.011, pág. 782.

- Convenio Colectivo de Trabajo N ° 596/10:

Se trata del convenio suscripto entre la Asociación de Concesionarios de Automotores de la República Argentina (ACARA) y el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (SMATA).

El art. 18 de este convenio refiere a la jornada de trabajo aplicable para los trabajadores encuadrados en este convenio y establece que:

“a) Con relación a la jornada de trabajo, cada empresa se ajustará a las disposiciones legales vigentes en la materia y a esta convención colectiva de trabajo, estableciendo ambas partes que la jornada laboral será de nueve horas diarias de lunes a viernes. b) Aquellas empresas que a la fecha de suscripción del presente convenio se encuentren operando los días sábados, podrán continuar con dicha modalidad, distribuyendo la jornada horaria a razón de ocho horas diarias de lunes a viernes y de cinco horas los sábados, teniendo presente como límite horario semanal la cantidad de cuarenta y cinco horas.

Se puede observar que la jornada máxima de la actividad que se regula mediante este convenio es inferior a la establecida en la Ley 11.544

- Convenio Colectivo de Trabajo N ° 36/75: Se trata del convenio de Luz y Fuerza.

Se aplica a todos los trabajadores dependientes de Entidades prestatarias del Servicio Público de Electricidad, ya sean pertenecientes al Estado Nacional, Provincial, Municipal, Comunal, Cooperativas y particulares afectados a cualquiera de las siguientes etapas: Producción, Transmisión, Distribución y/o Comercialización o indistintamente a sus servicios auxiliares Riego y Obras, Estudios y Proyectos, manuales, técnicos y/o administrativos.

En su art. 50 este convenio regula la jornada de trabajo determinándose para los trabajadores encuadrados en dicho convenio que:

“Se considera jornada de trabajo el tiempo que los trabajadores tengan que estar a disposición de la Entidad, de acuerdo con lo que se establece a continuación: a) Se establecen treinta y cinco (35) horas semanales para el personal administrativo, en jornadas continuas de siete (7) horas. b) Se establecen treinta y

seis (36) horas semanales para el personal que trabaja en equipos rotativos de turnos continuados de seis (6) horas corridas. c) Se establecen treinta y seis (36) horas semanales para el resto del personal en jornada continuadas de siete (7) horas doce (12) minutos, de lunes a viernes...”.

Es decir, para los trabajadores comprendidos en este convenio su jornada habitual máxima es de 35 horas semanales.

- Convenio Colectivo de Trabajo N ° 389/2004:

Celebrado entre Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (U.T.H.G.R.A.) y la Federación Empresaria Hotelera Gastronómica de la República Argentina (F.E.H.G.R.A.); y aplicable al personal que se desempeña en el rubro hotelero y gastronómico.

En el art 8.1 de este convenio se regula la posibilidad de establecer entre empleador y trabajador un contrato de jornada reducida y determina que:

“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 que las empresas podrán contratar personal en relación de dependencia de acuerdo a las distintas modalidades previstas en la presente convención colectiva de trabajo, 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 bajo 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. El personal efectivo pero de trabajo discontinuo, que hubiera sido contratado en tal modalidad, percibirá su jornal proporcional a los días trabajados. En ambos casos el salario devengado será la base sobre la cual se retendrán y calcularán los aportes y contribuciones con destino al régimen de la seguridad social. Los trabajadores que

se desempeñaran bajo la modalidad de jornada reducida, tendrán prioridad para la cobertura de vacantes similares de jornada completa de extensión”

Sobre ese convenio se volverá más adelante a fin de realizar algunas consideraciones en relación a la legalidad del mismo, ya que el mismo colisiona directamente con lo establecido por el artículo 92 ter de la LCT.

- Convenio Colectivo de Trabajo N ° 80/93 E:

Firmado entre la Empresa Nacional de Correos y Telegrafos S.A., (ENCOTESA), la Federación de los Obreros y Empleados de Correos y Telecomunicaciones (F.O.E.C.Y.T.) y aplicable al personal de Correos.

En su art. 14 se establece respecto de la jornada de trabajo que:

“La jornada de trabajo del personal de la Empresa estará regida por las disposiciones siguientes: - Los agentes jerarquizados incluidos en el Convenio Colectivo de Trabajo Categorías 1-A a 3-A inclusive (Anexo I-A), tendrán una jornada de cuarenta y cinco (45) horas semanales. - Los agentes que revistan entre las Categorías 4-A a 7-A inclusive, tendrán una jornada de treinta y seis (36) horas semanales. - Los profesionales tendrán una jornada de trabajo idéntica a la vigente hasta este momento, (45, 35, 24, o 18) horas semanales, según se detalla en el Anexo II que corre adjunto a este Convenio. - La Empresa podrá, cuando lo estime necesario, por razones operativas, ampliar la jornada semanal laboral a cuarenta y dos (42) horas en aquellas dependencias que lo estime conveniente, en cuyo caso se reconocerá al trabajador, por todo concepto un adicional fijo equivalente al 20% del salario básico de su categoría. - El personal telegráfico cumplirá la jornada prevista en la ley 14.954/46.”

- Convenio Colectivo de Trabajo N ° 635/2011:

Suscripto por Cámara de Instituciones de Diagnóstico Médico y la Asociación de Médicos de la actividad privada

El ámbito territorial de dicho convenio es la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y resulta aplicable a profesionales de la medicina que se desempeñen en institutos representados por al Cámara del diagnóstico.

El art. 8 de este convenio refiere al instituto que aquí estudiamos y establece que la jornada semanal completa del médico es de 24 horas semanales, a todos los efectos legales.

- Convenio N ° 329/00 de Pasteleros.

A través del Acuerdo N° 492/09, homologado por Res. S.T. 598/09 (01/02/09) del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación se determinó que la jornada máxima de la actividad de pasteleros que regula ese convenio es de 44 horas semanales.

Así quedó redactado el artículo 6° del CCT 329/00:

Art. 6 – a) Jornada de trabajo: para los establecimientos comprendidos en esta Convención Colectiva de Trabajo, cuya modalidad de tareas abarca los días sábados, domingos y feriados, la jornada máxima en establecimientos del ramo será de ocho horas diarias de trabajo, quedando a juicio del principal la programación, distribución y/o cambio de las mismas. Se deja establecido que el personal gozará de un descanso de un día y medio semanal compensatorio, siendo la jornada de trabajo en que goce de su medio franco igual a la mitad de su jornada habitual. Mediando acuerdo con el trabajador, las empresas podrán implementar un sistema alternado de uno o dos días francos semanales, que reemplazarán al medio franco semanal.

b) Jornada horaria: cuando se celebren contratos individuales de trabajo, que prevean el pago de jornales por hora de trabajo, el horario será fijado por las partes en forma equitativa. La jornada mensual nunca podrá ser inferior a cuarenta y ocho horas. Los contratos a que se refiere el presente inciso serán celebrados por escrito y podrán establecer la flexibilidad del horario de entrada y salida del trabajador.

El personal contratado según el presente artículo será remunerado por jornal horario, liquidado como máximo por períodos quincenales.

c) Jornada variable: la jornada de trabajo aplicable a los trabajadores contratados por jornadas variables podrá ser modificada otorgando al trabajador un aviso con setenta y dos horas de anticipación. En casos excepcionales, dicho aviso podrá ser otorgado el día anterior, debidamente fundado y sin afectar la disponibilidad temporal del trabajador.

En consecuencia, quedan establecidas las modalidades comunes de la jornada máxima diaria y el descanso máximo semanal.

La duración máxima de la actividad plena convencional mensualizada es de cuarenta y cuatro horas semanales.

La duración máxima de la jornada convencional reducida mensualizada es de cuarenta horas semanales, garantizándose hasta ciento sesenta horas mensuales.

Se reconoce además que las remuneraciones mensuales garantizadas son las misas, es decir, las de jornada completa con más los adicionales que correspondan.

- Convenio Colectivo de Trabajo N ° 281/96, prorrogado y actualizado por el Convenio Colectivo N ° 74/99 de Obreros de Maestranza:

El ámbito territorial de este convenio es para la Capital Federal y Provincia de Buenos Aires.

Este convenio fija en su artículo 28 que para todo el personal comprendido en dicha Convención Colectiva rigen las siguientes jornadas de trabajo conforme las características que se detallan a continuación:

a) Jornada completa de trabajo continuo. La jornada completa de trabajo continuo será de siete horas diarias de labor, no pudiendo superarse las cuarenta y dos horas semanales, debiendo gozar el personal que cumpla este tipo de jornada de un descanso libre de treinta minutos durante su horario de tareas y percibir el sueldo total correspondiente a su categoría y antigüedad.

b) Jornada completa de trabajo discontinuo. La jornada completa de trabajo discontinuo será de ocho horas diarias de labor, no pudiendo superarse las cuarenta y cuatro horas semanales. El lapso que deberá mediar entre turno y turno de servicio no podrá ser inferior a una hora ni superior a cuatro horas. También en este caso el operario percibirá el sueldo total correspondiente a su categoría y antigüedad.

c) Jornada reducida de trabajo. En razón de las especiales características de la actividad se establece la "jornada reducida de trabajo", que será de cuatro horas diarias y efectivas de servicio, en forma continua, no pudiendo superarse las veinticuatro horas semanales de labor, y su retribución será la mitad

del sueldo básico fijado para las jornadas completas de acuerdo con su categoría y antigüedad.

f) Casos especiales de jornadas de trabajo reducidas. El trabajador de un *call center*, y el trabajador de la actividad hotelera gastronómica:

En el presente apartado se analizarán dos casos especiales, en donde una disposición legal autoriza el pago proporcional de haberes cuando se trabaje en jornadas reducidas, las cuales desde ya adelanto, considero ilegal y contraria a los principios del derecho del trabajo.

El primer caso que se examinará es el de los trabajadores de un *call center*. El segundo caso, es el de los empleados del rubro hotelero gastronómico.

- La Jornada de trabajo de quienes se desarrollan como teleoperadores.

En Argentina, a los trabajadores que desarrollan tareas en los *call center* se les aplica el CCT 130/75, y como se sabe, la jornada de trabajo de un empleado encuadrado en el CCT de empleados de comercio es la regulada por la Ley 11.544 (8 horas diarias o 48 semanales).

Con el pasar de los años, luego de intensos reclamos los cuales en su gran mayoría se dirimieron en los tribunales respecto de las enfermedades que sufrían los trabajadores teniendo en cuenta el tipo y características de la actividad que los teleoperadores desarrollan, se decidió reducir la jornada de trabajo de estos dependientes.

En la actualidad, ningún trabajador de *call center* presta servicios por más de seis (6) horas diarias de lunes a sábados-

Así, el Acta acuerdo del 16/06/2010 homologada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación mediante Resolución N ° 782/2010, la Federación de Empleados de Comercio y Servicios, la Unión de Entidades Comerciales Argentina, La Confederación Argentina de la mediana Empresa y la Cámara Argentina de Comercio acordaron que:

“Ratificado las condiciones especiales en las cuales desarrollan su actividad los trabajadores que se desempeñan en las empresas de servicios de call center para terceros y conforme las previsiones del art. 198 LCT las partes convienen que dichas empresas podrán contratar personal para prestar estas tareas en un régimen de jornada laboral de hasta seis días por semana, laborables de 6 horas diarias corridas y hasta un tope de 36 horas semanales. Consecuentemente, la hora que exceda del presente régimen de jornada deberá ser considerada hora extra y abonarse con el recargo de ley. El salario, en tales casos, se liquidará conforme al régimen de jornada acordada.”

Esta nueva jornada acordada consiste en una jornada de trabajo reducida aplicable a esa actividad, siendo ésta la jornada máxima legal en estos casos.

Y en materia de remuneración, lo que deben percibir estos trabajadores -prestando atención a los principios que rigen en el derecho del trabajo- obviamente es la remuneración que debe percibir un trabajador por jornada completa y no la proporcional a 36 horas trabajadas, ya que ésta es la jornada normal de la actividad de quienes prestar servicios como teleoperadores en un *call center*, su jornada máxima es de 36 horas semanales, por ser reducida.

Y es que, teniendo en cuenta que dicha reducción se debe a cuestiones de salubridad de las tareas que este tipo de trabajadores realizan, ésta situación es asimilable a las tareas penosas, riesgosas e insalubres que se encuentran reguladas en la Ley 20.744 en donde además de determinarse una jornada reducida, se determina que la remuneración que éstos dependientes deben percibir es la de jornada completa sin reducción alguna.

Así las cosas, esto que se afirma en el párrafo que antecede continúa debatido, encontrándonos con posiciones doctrinarias y jurisprudenciales distintas.

Están por un lado, quienes afirman que este nuevo límite impuesto por la Resolución N ° 782/2010 MTESSN en materia de jornada laboral configura un contrato de trabajo en jornada reducida, en donde se encuentra completamente habilitada la posibilidad de abonar la remuneración proporcional que se corresponda con las horas trabajadas. Ello, independientemente de que esa

jornada reducida consagrada en la Resolución sea superior a las dos terceras partes de la jornada normal de la actividad.

Otra de las posturas en relación a este caso que aquí planteo, es la que considera que la jornada habitual de la actividad de los trabajadores de un *call center* es de 36 horas semanales y la remuneración que deben percibir es la completa, ya que una quita significaría una jornada parcial y en estos casos, la jornada normal y completa de la actividad es de 36 horas semanales (como es en los Convenios Colectivos de Trabajo que se vieron en el apartado que antecede, en donde son jornadas reducidas las normales de esa actividad y/o profesión, según corresponda).

Aclarado ello, menciono aquí que estas posiciones doctrinarias se analizarán y desarrollarán en los fallos del siguiente capítulo.

El acuerdo homologado por el Ministerio de Trabajo, generó más discrepancias en relación a la forma de pago de estos trabajadores cuando permitió que las partes consignen la frase "... el salario en tales casos se liquidará conforme el régimen de jornada acordada".

- La jornada de Trabajo del personal de la actividad Hotelera y Gastronómica.

El art. 8.1 del CCT N ° 389/04 aplicable a los trabajadores de la actividad hotelera y gastronómica establece que:

"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 el servicio a brindar.

Por tanto, y conforme las facultades reservadas por el artículo 198 de la L.C.T., las partes acuerdan que las empresas podrán contratar personal en relación de dependencia de acuerdo a las distintas modalidades previstas en la presente convención colectiva de trabajo, para ser asignado a esquemas de jornada laboral administrados sobre semanas de seis días laborables y en base asignación de tareas diarias – jornada garantizada- inferiores a las 8 (ocho) horas. En este

sentido y bajo este régimen, podrán asignarse jornadas reducidas de entre 7 (siete) y 4 (cuatro) horas de tareas. En tales casos el jornal se adecuara, proporcionalmente al tiempo efectivo trabajado. El personal efectivo pero de trabajo discontinuo, que hubiera sido contratado en tal modalidad, percibirá su jornal proporcional a los días trabajados. En ambos casos el salario devengado será la base sobre la cual se retendrán y calcularán los aportes y contribuciones con destino al régimen de la seguridad social.

Los trabajadores que se desempeñaran bajo la modalidad de jornada de reducida, tendrán prioridad para la cobertura de vacantes similares de jornada completa de extensión”⁵⁸.

Conforme se justificó, este artículo se incorporó al CCT en ejercicio de las facultades y de la disponibilidad colectiva que contempla el art. 198 -según justificaron los suscribientes- y con la finalidad de poder contratar empleados con una jornada inferior a la máxima y sin las limitaciones que impone el art 92 ter de la LCT.

Esta disposición expresamente autoriza el pago proporcional de haberes en función de las horas trabajadas.

En la página oficial de la Federación de Empleados Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina existe un Convenio Colectivo de Trabajo con comentarios y recomendaciones.

El comentario sobre el art. 8.1 de jornada reducida específicamente determina que dicha modalidad de jornada de trabajo ha sido incorporada en el C.C.T. en ejercicio de las facultades y la disponibilidad colectiva que contempla el Art. 198 de la L.C.T., con el objeto de adaptar a la dinámica y requerimientos de la actividad, a la figura del trabajador de jornada reducida.

De esta forma, entienden que se logra la posibilidad de poder contratar a empleados por una cantidad de horas inferior a la prevista como de jornada completa ordinaria (8 hs día / 48 hs semana / 200 hs mes), sin que apliquen en el caso, las limitaciones las 2/3 partes de la jornada normal que contempla el régimen de Jornada *Part time* del Art. 92 ter de la LCT, o la imposibilidad de desempeñar horas adicionales o extraordinarias.

⁵⁸ <http://www.uthgra.org.ar/wp-content/uploads/2016/08/ConvFEHGRA.pdf>, recuperado el día 3 de julio de 2019.

Según se argumenta en la referida página web, la implementación de dicha jornada con autorización de pago proporcional posibilita contratar a un empleado por una cantidad determinada de horas diarias de trabajo, o bien de horas por semana o mes, o bien por jornadas por semana o mes; las que a su vez, podrá eventualmente complementar con el desempeño de las horas adicionales que en cada periodo mensual pudieran resultar necesarias.

Obviamente expresamente afirman que el pago del tiempo de servicio al personal que se desempeñare bajo el régimen de jornada reducida (Art.198 LCT), será el proporcional en función de las horas de trabajo efectivamente desempeñadas y las condiciones compensatorias que el CCT contemple para la categoría/nivel de establecimiento; considerándose como referencia para esta proporcionalización, que los valores de básicos establecidos en las escalas salariales corresponden al desempeño de la jornada ordinaria máxima teórica de trabajo, equivalente a 48 semanales o 200 mensuales.⁵⁹

3.- Distinciones entre el Contrato *Part time* y la Jornada de Trabajo Reducida.

El contrato de trabajo *part time* es una modalidad contractual en donde el trabajador cumple servicios en una jornada de trabajo inferior a la máxima y que no supera las 2/3 de la jornada normal de la actividad.

La norma en donde se encuentra regulado el contrato *part time* habilita a la reducción proporcional de haberes, siempre que se cumplan con los requisitos que allí se establecen.

Por su parte, la jornada de trabajo reducida no es una modalidad contractual, sino que se trata de la posibilidad legal, de establecer a través de tres posibles formas una jornada de trabajo inferior a la legal y que sea la que rige ese contrato, y/o esa actividad.

Como se vio, el art. 198 no refiere a la remuneración que deben percibir quienes cumplan tareas en jornadas de trabajo reducidas ni mucho menos autoriza el pago proporcional de las mismas, de manera tal que interpretar el artículo

⁵⁹ <http://www.fehgracomodoro.com.ar/biblioteca-online/politica-laboral-y-social/Convenio-Colectivo-de-Trabajo-con-Comentarios-y-Recomendaciones.pdf>, recuperado el día 3 de julio de 2019.

198 habilita a la reducción de la remuneración del trabajador es al menos contrario al principio protectorio y al art. 9 de la LCT.

4.- Problemática planteada: La jornada de Trabajo Reducida vs. El Contrato de Trabajo *Part time*.

a) La problemática Planteada.

En el presente trabajo ya me he referido y analizado el régimen de jornada legal que rige en nuestro país, la modalidad contractual de *Part time* y la Jornada de Trabajo reducida autorizada por el art. 198 de la LCT.

La presente tesis analiza la colisión entre el art. 92 ter y el art. 198, que son normas que chocan por la interpretación que de ellas realiza la doctrina y jurisprudencia.

La fluctuación que existe en la práctica respecto a si en materia de remuneración se aplica el primer párrafo del art. 92 ter de la Ley 20.744 a la jornada de trabajo reducida habilitada por el art. 198 de la LCT que supera las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad, o si el art. 92 ter se diferencia y regula una situación distinta a la que regula el art. 198 de la LCT fueron la motivación de este trabajo.

La problemática planteada en esta tesis y que se suscita en la práctica, radica en cuál es la remuneración que deben percibir los trabajadores que cumplen funciones en una jornada de trabajo reducida que supera las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad; y si el art. 198 de la Ley 20.744 habilita o no pago proporcional de haberes; o si solo refiere a una excepción de la jornada habitual como posibilidad.

Como se verá en el siguiente capítulo, la práctica demuestra que en casos similares, y valiéndose de las normas que se vienen analizando, las resoluciones jurisprudenciales son disímiles.

Esto evidencia la inexistencia de un criterio homogéneo a la hora de conocer cuál es la remuneración que debe percibir un empleado de jornada reducida; lo cual necesariamente deviene en la incertidumbre del trabajador y también del profesional a la hora de decidir si reclamar para el caso de un empleado que cumple servicios en jornada reducida mayor a las dos terceras partes de la

actividad el pago de la remuneración conforme establece el primer párrafo del art. 92 ter de la Ley 20.744; y si decide hacerlo, simplemente queda librado a la suerte de la interpretación del juzgado o tribunal donde radique la causa.

El contrato a tiempo parcial constituye una modalidad contractual excepcional, que tiene por objeto prestar tareas en una jornada de trabajo igual o inferior a las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad, no estableciéndose una duración mínima de la jornada, sino que el artículo que la regula, solo establece la limitación máxima.

La violación de la jornada máxima establecida por el art. 92 ter de la LCT conlleva el pago del salario por jornada completa; encontrándose además prohibida la realización de horas extras –salvo situaciones de excepción– contempladas en el propio texto de la norma.

La jornada de trabajo reducida se encuentra prevista en el art. 198 de la LCT, el cual establece que a través del contrato individual, de los convenios colectivos o de otra normativa legal, pueden establecerse jornadas inferiores a la jornada máxima legal.

Esta norma determina que solo a través de esas tres fuentes jurídicas se puede reducir la jornada de trabajo, pero no autoriza ni hace referencia al pago proporcional de haberes.

b) Interpretaciones sobre los artículos en colisión.

Como se indicó, las posiciones en relación a estos dos artículos en pugna son disímiles.

Un sector de la doctrina entendió que la reforma introducida a la modalidad de la jornada a tiempo parcial por la Ley N ° 26.474 del año 2.009 deroga (implícitamente) a la jornada reducida porque cualquier jornada que exceda las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad conlleva expresamente que el trabajador tenga derecho a cobrar remuneración por jornada completa.⁶⁰

Otros autores han entendido que la jornada reducida sigue vigente en tanto no se tipifique un contrato a tiempo parcial; entendiendo que las normas no prohíben que un trabajador se desempeñe en una jornada superior a las

⁶⁰ GASQUET, Pablo A., *Jornada reducida ya tiempo parcial: un debate que ya no suscita controversias*, RDLSS 2016-19, 05/10/2016, 1948, AR/DOC/1070/2016.

dos terceras partes de la habitual de la actividad, pero en estos casos debe tributarse al sistema de la seguridad social y abonarse los haberes como si el trabajador fuera por jornada completa.⁶¹

En contraposición con las posturas expuestas, hay quienes afirman que el art. 92 ter (reformado por la Ley 26.575) al margen de colisionar con el art. 198, contiene una injusticia intrínseca al obligar al empleador a abonar la misma remuneración a quien trabaja más de las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad que al que trabaja 48 horas semanales; afirmando además que esa consecuencia que contiene el art. 92 ter de la LCT violenta el art. 14 bis de la Constitución Nacional, ya que no exige igual tarea por igual remuneración.⁶²

Quienes optan por entender que el 92 ter y el 198 de la LCT son dos modalidades contractuales distintas, y que éste último habilita el pago proporcional de haberes incluso cuando se superan las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad, han utilizado la Resolución N ° 381/09 del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación a fin de convalidar la existencia de un contrato de jornada de trabajo reducida distinto del contrato *part time*, y cuyo pago proporcional –según afirman– estaría autorizado por el 198 de la LCT y por dicha resolución del Ministerio de Trabajo.

La Resolución dictada por el Ministerio de Trabajo en mayo del año 2.009 determina en su artículo 1° que:

“... en aquellas actividades en donde se utilizan, conjunta o alternadamente, modalidades contractuales laborales a tiempo parcial y modalidades contractuales laborales con jornada reducida, las partes convencionales pertinentes deberán determinar, a través de la negociación colectiva, las formas y alcances de su aplicación, incluyendo el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial que se desempeñará en cada establecimiento y las posiciones laborales que, por las características particulares de la prestación, quedarán encuadradas en la tipología de jornada reducida”.

Por su parte, el artículo 2° afirma que:

⁶¹ DOMINGUEZ, Roberto J., *Contrato de Trabajo a tiempo parcial en la Ley 26.474*, La Ley Online, AR/DOC/2011/2009.

⁶² ETALA (h), Juan J., *La jornada de Trabajo*, DT2015 (Diciembre), 2505, AR/DOC/3785/2015.

“A los fines previstos en el artículo 198, primer párrafo, de la Ley N ° 20.744, las partes convencionales deberán practicar un relevamiento de las posiciones laborales con el objeto de determinar la naturaleza y demás elementos constitutivos de la prestación”, situación ésta, que en los hechos desdichadamente no aconteció.

De nuevo vuelvo al mismo planteo, no se autoriza el pago proporcional de haberes, sino que exclusivamente se está refiriendo a la jornada de trabajo, y a las causas que justifican la existencia de jornadas de trabajo reducidas, convalidando que se trata de figuras excepcionales.

Otra línea de la doctrina y jurisprudencia entiende que si desde el comienzo de la relación laboral se consensuó entre empleador y empleado una jornada de trabajo reducida y superior a las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad, ese contrato encuadra en lo dispuesto por el art. 198 de la LCT, no pudiéndose con posterioridad, reclamar el pago de diferencias salariales con fundamento en la aplicación del art. 92 ter de la LCT.

Por otro lado, afirma Ackerman en su Tratado, que la posición doctrinaria y jurisprudencial mayoritaria sostiene que “en la actualidad ha quedado desarticulada la posibilidad de pactar jornadas reducidas iguales o superiores a los dos tercios de la jornada completa de la actividad, porque el empleador debe abonar –de todos modos y de acuerdo a lo dispuesto por el art. 92 ter de la LCT- el salario correspondiente a la jornada completa y o el proporcional a las horas laboradas”.⁶³

Asegura Ackerman en su obra que aun cuando se interpretase que ambos artículos configuran un supuesto de concurrencia normativa conflictiva, es decir, que ofrecen soluciones opuestas para una misma situación, puesto que un artículo específicamente determina el pago de remuneraciones por jornada completa y el otro artículo –según una construcción doctrinaria- autoriza el pago proporcional se debe optar por la solución más favorable para el trabajador (en consonancia con

⁶³ ACKERMAN, Mario E., *Ley de Contrato de Trabajo Comentada, Tomo I, Segunda Edición*, Editorial Rubinzal – Culzoni, Santa Fé, 2.017, pág. 541 y 542.

lo establecido por el art. 9 de la Ley 20.744), y ello implica lógicamente que se debe aplicar el art. 92 ter de la Ley 20.744.

Ahora bien, entiendo que la cuestión relativa a este tema no debe barajarse alrededor de si la reforma del art. 92 ter derogó el art. 198 de la LCT, ya que este último no prevé una modalidad contractual, sino que consagra la posibilidad de que a través de tres fuentes que allí se enumeran –y solo a través de ellas- se pueda reducir la jornada máxima legal.

La cuestión en relación a la colisión entre ambos artículos la ha generado la doctrina y jurisprudencia, ya que el art. 198 de manera alguna autoriza el pago proporcional de haberes, puesto que no se refiere a ello, motivo por el cual, mal podría realizarse una interpretación de ese tipo y que vaya en contra de los derechos del trabajador y de los principios generales del derecho del trabajo.

CAPITULO III

ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA SOBRE LA PROBLEMÁTICA PLANTEADA

Como ya vengo exponiendo, para resolver situaciones similares, y utilizando las mismas normas, los jueces han realizado interpretaciones de ellas completamente disímiles, llegando a resoluciones opuestas.

A continuación, se analizarán los fallos sobre la materia, deteniéndome en los argumentos e interpretaciones de las normas que han realizado distintos jueces, aclarando que el análisis de cada caso se orientará al instituto que se estudia, por lo que no me expediré respecto de otras cuestiones resueltas en los fallos.

En primer lugar, se observarán los fallos a favor de aplicar el art. 92 ter 1° párrafo para aquellos casos en que el trabajador se desempeña en una jornada de trabajo reducida, pero superior a las dos terceras partes de la jornada de la actividad; y luego se analizarán los fallos cuyas resoluciones son contrarias a la premisa expuesta.

Posteriormente me detendré en el análisis de fallos vinculados con la problemática planteada, pero en los que la jornada máxima que rige para ese caso en particular -por la actividad en la cual se desempeña el dependiente- es reducida, es decir, inferior a la máxima regulada por la ley 11.544 y 20.744.

1) Fallos a Favor de abonar la remuneración por jornada completa cuando la jornada de trabajo es reducida y supera las dos terceras partes de jornada normal de la actividad:

1.a- Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, 07/05/2014, en autos caratulados: “Peñalva, Carla Sabina c. INC SA s/ Diferencias Salariales”, Acuerdo N° 2078.

Hechos:

El tribunal del trabajo hizo lugar a la demanda interpuesta por la actora y condenó a la empresa a abonar las diferencias salariales reclamadas debiendo elevar el salario de la trabajadora a lo que percibe una cajera por jornada completa de 48 horas.

La demandada apeló la sentencia y funda su defensa en que con la actora no la vinculó un contrato *part time*, sino uno de jornada reducida conforme el art. 198 de la LCT, motivo por el cual interpone un recurso de inaplicabilidad de la ley.

Afirmó la accionada, que la modalidad contractual que se receiptó en el fallo requiere en su instrumentación que las partes expresamente hayan establecido que el contrato que las vincula es *part time*. Agrega entre sus fundamentos que la Ley 26.474 solo modificó el contrato *part time*, y nada refiere sobre la jornada reducida regulada por el 198 de la LCT. Finaliza su pretensión argumentando que la Resolución N° 381/09 del Ministerio de Trabajo expresamente consagra que se mantiene vigente el contrato de jornada reducida consagrado en el art. 198 de la LCT.

A entender de la demandada, como el contrato que la vinculó con la actora fue de jornada reducida y no se trató de un contrato *part time* que con posterioridad supere el límite legal, debió aplicarse al caso el art. 198 de la LCT y no el 92 ter.

Fundamentos de la sentencia:

Relató el Dr. Soria en su voto que la recurrente no atacó idóneamente la exégesis que desplegó el a quo al valorar el conflicto interrelacionando las normas en juego y señalando que si bien los arts. 92 ter de la Ley de Contrato de Trabajo y 198 del mismo régimen tienen en común que abordan el tratamiento de las relaciones de trabajo con jornada reducida, se diferencian, pues mientras el primero trata además de la jornada la remuneración, el otro nada dice respecto de esto último.

Afirmó que es justamente esa motivación sustancial en la solución que el tribunal brindó al litigio, pues a partir de ella y con sustento en los principios propios de la disciplina (protectorio y de irrenunciabilidad) y ciertas directrices que emanan de la jurisprudencia de la Corte federal, fue que analizó la cuestión

aplicando el mentado art. 92 ter, y bajo un estudio del que emergió relevante la reforma que a esta norma incorporó la ley 26.474 (B.O., 23-I-2009) al regular que en materia salarial si la jornada supera la proporción a la que alude su inc. 1°, "el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa".

Aseveró en su voto que la decisión del tribunal debe permanecer incólume cuando sostuvo que "la relación entre las mentadas normas es de género a especie, siendo el género la reducción de la jornada de trabajo fijada por "el máximo legal", que puede ser en más o en menos del 1/3 de la "jornada habitual de la actividad", resultando que si la reducción implica más de 1/3 de esta jornada, la ley habilita a disminuir en forma proporcional la remuneración, pero cuando ello no es así existe jornada de trabajo reducida pero el salario no puede mermar".

1.b.- Cámara Laboral de la Provincia de Corrientes, 18/06/2018, en autos caratulados: "Flores Carlos Fabián C/ CASA BORRAS S. A. Y/O Q. R. R. S/IND.", Expediente N° 127182/16.

Hechos:

Se agravió la parte actora –en lo que refiere a la jornada laboral- puesto que de conformidad con lo relatado por el actor en el escrito inicial, las tareas que realizaba se extendían en una jornada de 8 horas (7 a 14,30 hs. y 17,30 a 18,30 hs., y sábados y feriados, de 7 a 14,30 hs.); mientras que la accionada, tras negar lo anterior, se limitó a afirmar que la jornada laboral era de 6 horas diarias.

Fundamentos:

En su Voto, la Dra. Chiappe afirmó, que el contrato de trabajo a tiempo parcial es una modalidad excepcional de contratación que prevé el art. 92 ter de la LCT, y por ello, el empleador que alega una contratación en esos términos debe probar los presupuestos condicionantes de su procedencia.

Agregó además, que no cualquier reducción de la jornada máxima habilita a encuadrar el contrato como una "a tiempo parcial", sino que se requiere que la misma resulte inferior a los dos tercios de la jornada habitual de la actividad.

Entre sus argumentos expresó que con la última modificación al art. 92 ter de la LCT (texto según ley 26.474), la doctrina sostiene que los posibles cuestionamientos o disparidad de interpretaciones al contemplar específicamente que en el caso de un contrato en el que se hubiera pactado una prestación laboral inferior a la habitual de la actividad, pero superior a las dos terceras partes de ella, ha quedado resuelta, al contemplar expresamente la citada norma que “el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa”.

Entendió que a partir de la reforma en el año 2.009 prácticamente queda desactivada la posibilidad de que, en el marco de la relación individual, se convenga una jornada reducida, cuya extensión supere los 2/3 de la jornada habitual.

Citando un fallo del Superior Tribunal de Justicia de Santiago del Estero (*Jorge Raúl Alberto c Ciappino Hector Anibal*) afirmó la magistrada que la L.C.T. contempla la posibilidad de contratación a tiempo parcial, estableciendo en el art. 92 ter. que dicho contrato 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, imponiendo como límite que dicha cantidad sea inferior a las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad, la que en el caso – comercial-, coincide con la jornada legal de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, fijada por el art. 1 de la ley 11.544, por remisión expresa del art. 196 de la L.C.T.

En consecuencia, se estará en presencia de un contrato a tiempo parcial si la jornada laboral no supera las 5,20 hs. diarias o 32 hs. semanales o 128 hs. mensuales. Sentado ello y atento que el trabajador cumplía una jornada de 6 hs. diarias de lunes a sábado, y siendo que lo que en esencia cuestiona el recurrente es el rechazo de las diferencias por entender que corresponden que se le abonen los respectivos haberes en un 100% por cuanto la jornada cumplida superaba la de un contrato a tiempo parcial y que en consecuencia no procedía la reducción del haber, se impone hacer lugar al agravio, toda vez que no puede aplicarse los efectos de la contratación a tiempo parcial a la relación mantenida entre las partes en litigio y por lo tanto cabe tener al contrato de la actora como de tiempo completo.

Por tanto, siendo incluso la jornada registrada, superior a la legalmente permitida como para considerarse reducida, la empleadora debe hacerse

cargo de las consecuencias remunerativas, esto es el pago de la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa.

Finalmente, detalla en sus fundamentos que la recurrente no produjo prueba alguna que justifique que la actividad desplegada por el actor en la empresa amerite la contratación o la relación laboral con jornada reducida, a lo que agrega, que de las probanzas recabadas tampoco surge -tal como lo sindicara el sentenciante- demostrada la jornada invocada por la firma demandada; carga probatoria que pesaba sobre ella y que no fuera satisfecha en forma satisfactoria.

1.c.- Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew, provincia del Chubut, Sala A, 04/04/2015, en autos caratulados: “Q. J., E. N. c/ R. O. S.R.L. s/ Cobro de pesos e indemnización de ley” (Expte. N° 46 – Año 2015).

Hechos:

La sentencia de primera instancia hizo lugar a la demanda de diferencias salariales nacidas de la superior categoría en que la actora se desempeñó respecto a la de su registro -empleada “A”, en lugar de empleada “principiante”, y empleada “B”, en vez de empleada “A”, aunque descartando la categoría “cajera” invocada por la actora- y de la mayor extensión horaria de sus jornadas en relación a las abonadas, en razón del derecho que le otorgaba el art. 92 ter L.C.T. a percibir algunos meses el jornal por tiempo completo de labor cuando el trabajo se extendía por más horas que las correspondientes a jornada de tiempo parcial, así como de la falta de liquidación de los adicionales por antigüedad y por concurrencia efectiva

La demandada apela agraviándose en contra de lo resuelto por el a quo entendiendo que el propio art. 7 del CCT 329/00 desplaza el art. 92 ter que rige para la actividad de pasteleros.

En lo que a este trabajo importa, la actora apela, manifestando su agravio por el modo en que fue calculada su jornada, ya que si la jornada máxima de la actividad es de 44 horas semanales, la jornada reducida que habilitaba el pago *part time* debía ser como máximo de 29 horas y 20 minutos.

Fundamentos:

En su voto, la Doctora Spoturno analizó la extensión de la jornada de trabajo y la forma de remunerarla.

Afirmó que la demandada solicitó la aplicación del art. 7 del CCT 329/2000, transcribiendo un texto que no estaba actualizado, precisando sobre ello, que dicho artículo fue modificado y la redacción actual no es la transcripta por la demandada. Afirmó entonces en su fallo que actualmente rige el texto homologado mediante Resolución N° 598/2009 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación que remite en el contrato de trabajo celebrado a tiempo parcial a lo previsto en el art. 92 ter de la LCT (Ley 26.474).

Afirmó la Jueza, que el equívoco de la demandada radica en pretender que se aplique una disposición convencional (hoy modificada) que se contrapone a la Ley de Contrato de Trabajo en perjuicio del trabajador.

Entre sus fundamentos, desarrolló la magistrada que conforme lo dispuesto por el art. 6 inc. a del CCT 329/00 la duración de la actividad máxima plena es de 44 horas semanales. Conforme lo previsto por el art. 92 ter de la LCT la jornada reducida no puede superar las dos terceras partes de la "jornada habitual de la actividad". Esto significa que para la actividad que realizaba la actora la jornada reducida debe ser inferior a las 29 horas 20 minutos por semana.

Consecuentemente, concluyó la magistrada de Cámara que le asistía razón en este aspecto a la parte actora que se agravia por el modo en que fue calculada la jornada reducida en la sentencia de la anterior instancia.

Se enfatiza en el voto que, en la actividad que nos ocupa, se estará frente a jornada reducida de trabajo si la misma no supera las 29 horas 20 minutos (y no 32 horas como fuera resuelto en el grado).

Destacó que en la presente causa quedó cabalmente demostrada la prestación de servicios en exceso del límite temporal establecido mediante el reconocimiento expreso efectuado por la demandada en una carta documento donde reconoce que la actora cumplía una jornada de trabajo semanal de 34 horas.

Esto significa que por aplicación del art. 92 ter de la LCT tenía derecho a percibir haberes por jornada completa.

1.d.- Cámara de Apelaciones en lo Laboral de Santa Fe, Sala II, 28/10/2013, autos caratulados: “Wall Mart Argentina SRL c. Ministerio de Trabajo y S.S. s/ Apelación”.

Hechos:

El Ministerio impone a la empresa una multa y sobre esta se alza la empresa planteado recurso de nulidad y apelación; en detalles, el Ministerio impuso una multa a la empresa Wall Mart afirmando que la empresa violaba lo dispuesto por el art. 92 ter de la LCT.

Fundamentos:

En este fallo el tribunal afirmó que si el Ministerio pretendía aplicar la multa, debió probar que a sus trabajadores se les pagaban haberes proporcionales ya que sus jornadas superaban los dos tercios de la jornada habitual de la actividad.

Aseveró el juez, que Wall Mart pretendió tomar a los arts. 92 ter y 198 de la LCT como dos modalidades de contratación, entendiendo que justamente ese es el problema del argumento de la empresa ya que ello no es así, pues el art. 198 no es una modalidad de contratación (no es ni lo mismo, ni igual, ni distinto al art. 92 ter)

Entre los fundamentos, el magistrado afirmó que el art. 198 de la LCT se encuentra en el título IX de la Ley 20.744 “De la Duración del Trabajo y Descanso Semanal” y en su Capítulo I “Jornada de Trabajo”, es decir esta norma regula la jornada de trabajo y no una modalidad contractual.

EL art. 198 habilita la reducción de la jornada máxima legal únicamente a través de:

- 1.- La reglamentación Nacional de la Jornada;
- 2.- Convenios Colectivos;
- 3.- Contratos individuales.

Interpretó el Juez, que el art. 198 de la LCT es una autorización legal a la negociación individual sobre la jornada de trabajo; más luego, en técnica propia del derecho del trabajo, esa negociación no es absolutamente libre para las

partes contractuales, sino que el art. 92 ter de la LCT dispone una reglamentación de este acuerdo, ahora sí, como modalidad contractual.

En el caso, el Ministerio de Trabajo impuso una multa por violación al art. 92 ter de la LCT tomando la conducta típica sancionada en la norma como un mero formalismo y no como un pago proporcional menor al salario que corresponde por jornada completa.

Es decir, no existe en el art. 92 ter de la LCT una sanción por mencionar un contrato de jornada reducida y liquidar el total de la jornada habitual de la actividad.

Por lo que se concluyó que, si el Ministerio de Trabajo pretendía multar a una empresa en los términos del art. 92 ter de la LCT deberá verificar que la empresa requiere trabajo por encima de las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad y que no liquida el sueldo correspondiente al trabajador por jornada completa, extremo éste que no sucedió en el caso por lo cual, se deja sin efecto la multa.

1.e- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VII, 24/02/2017, en autos caratulados: “Tarzia, Miriam Mabel c. Cat Technologies Argentina S.A. y otro s/ despido”.

Hechos:

La trabajadora interpuso demanda laboral a fin de obtener las indemnizaciones derivadas de la situación de despido en que se colocó luego de intimar la regularización de la relación laboral. El juez de grado hizo lugar a las principales pretensiones de la accionante. Esta decisión fue apelada por todas las partes. La Cámara modificó la decisión parcialmente elevando el monto de la condena.

Fundamentos:

En el fallo que se comenta se determinó que es procedente el reclamo por diferencias salariales reclamadas en virtud de haberse desempeñado el trabajador, en una jornada completa, toda vez que se acreditó que la cantidad de horas trabajadas ha sido superior a los dos tercios de la jornada legal aplicable por

lo que, corresponde que se compute una jornada completa devengándose la remuneración establecida en el C.C.T. vigente, conforme el art. 92 ter LCT.

La parte actora se queja porque en la sentencia de primera instancia se desestimó su reclamo por diferencias salariales sosteniendo haberse desempeñado a jornada completa.

Desde tal perspectiva, se queja porque la Sra. Jueza “a quo” consideró que no resultaba aplicable lo previsto en el art. 92 ter de la LCT y afirma que en el caso corresponde estar a lo dispuesto en el art. 198 LCT.

En su voto, la Dra. Ferreirós afirmó que las normas que rigen las modalidades de contratación que afectan la jornada laboral deben ser interpretadas de modo tal que permitan velar por los derechos fundamentales del trabajador dependiente (art. 9,12 y 66 de la L.C.T.).

Sentado ello, señaló que la actora denunció una jornada habitual de 36 hs., —lunes a sábado de 15 a 21 hs—, lo que implica que la misma superaba las 2/3 partes de la jornada legal, la cual es de 8 horas diarias o 48 semanales según art. 1° de la ley 11.544.

La magistrada concluyó entonces, que la cantidad de horas trabajadas por la actora ha sido superior a los dos tercios de la jornada legal aplicable por lo que, de ese modo, corresponde que se compute una jornada completa devengándose la remuneración establecida en el C.C.T. vigente (cfr. art. 92 ter LCT).

Agregó entonces, que si la jornada pactada supera las dos terceras partes de la habitual, debe abonarse como si fuera jornada completa.

1.f.- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V, 06/06/2019, en autos caratulados: “Danchoff, Guillermo Alejandro c. T.E.B. S.R.L. s/ Despido”:

Hechos:

La señora jueza de primera instancia hizo lugar a los reclamos indemnizatorios reclamados en la demanda en tanto no consideró acreditada la justa causa invocada por la accionada para prescindir de los servicios del actor. Asimismo, hizo lugar a las diferencias salariales perseguidas al concluir que la

remuneración percibida fue inferior a la devengada de acuerdo a la categoría de camarero —categoría 6— que cumplía en jornada completa-.

Contra esa decisión se alza la parte demandada.

Fundamentos:

El Doctor Gibert en su voto afirmó que la norma del art. 198 de la Ley 20.744 no es la figura complementaria aplicable a los trabajos con jornada reducida superior los dos tercios de la jornada habitual de la actividad, sino la que autoriza la fijación de una jornada habitual distinta a la jornada máxima de la ley 11.544 o Convenio 1 OIT, siempre en sentido favorable al trabajador con fundamento en la ley nacional o el convenio colectivo de trabajo.

La norma del artículo 198 de la Ley 20.744 no se refiere a la reducción de la remuneración sino exclusivamente a la reducción de la jornada máxima legal que, como tal, puede ser realizada por ley nacional, el convenio colectivo o la estipulación de parte.

Un trabajador puede pactar con el empleador la reducción de jornada, pero si no se establece expresamente su inclusión en la norma del artículo 92 ter de la Ley 20.744 o la jornada, si bien reducida, es superior a los dos tercios, el salario al que el trabajador tiene derecho es el de la jornada completa que corresponda a la actividad y categoría.

Continuó precisando en su voto que, en nuestra disciplina, y como correlato de lo establecido en el art. 90, LCT, quien invoca una modalidad excepcional en relación a la extensión de la jornada normal de trabajo, deberá acreditar no sólo dicha reducción, sino también la razonabilidad y justificación de la misma.

Sentado lo anterior, la carga de la prueba de la prestación de tareas en jornadas reducidas pesaba sobre la demandada y de las constancias de la causa advierto que nada de lo dicho ha sido acreditado, y en este punto es necesario remarcar que al contestar la acción la parte demandada omitió mencionar cuál era el horario que desarrolló el reclamante, incumpliendo así con las pautas previstas en los arts. 65 de la L.O. y 356 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación que establece que, entre otros recaudos a cumplir, incumbe al demandado la

carga de expedirse explícita, clara y circunstanciadamente acerca de cada uno de los hechos expuestos en el inicio.

En relación a la controversia que se dirime en el caso, el magistrado sostuvo que la norma del artículo 198 LCT no se refiere a la reducción de la remuneración sino a exclusivamente a la reducción de la jornada máxima legal que, como tal, puede ser realizada por ley nacional, el convenio colectivo o la estipulación de parte.

Afirmó entonces, que no se trata de que exista un contrato de trabajo a tiempo parcial con remuneración reducida si es superior en dos tercios a la jornada habitual fundado en la norma del artículo 198 LCT y otro —regulado por el artículo 92 ter LCT— cuando la jornada pactada fuera inferior.

Lo que autoriza la realización de trabajo con jornada reducida y remuneración proporcional es la norma del artículo 92 ter LCT.

Se concluye en el fallo que la norma del artículo 198 LCT no es la figura complementaria aplicable a los trabajos con jornada reducida superior los dos tercios “de la jornada habitual de la actividad”, sino la que autoriza la fijación de una jornada habitual distinta a la jornada máxima de la ley 11.544 o Convenio N° 1 OIT, siempre en sentido favorable al trabajador con fundamento en la ley nacional o el convenio colectivo de trabajo.

1.g.- Cámara de Apelaciones en lo Laboral de Corrientes, 24/11/2017, en autos caratulados: “*Baldovino, Graciela Noemí c. Supermax SA y/o q.r.r. s/ ind.*”.

Hechos:

La parte demandada apela la sentencia de primera instancia puesto que, entre otros agravios, la actora no desempeñó una jornada de trabajo completa.

Fundamentos:

En este fallo se resolvió que, en lo que hace a la duración de la jornada, la carga probatoria de la demostración de jornada reducida corresponde a la empleadora, ello en razón de que lo que la ley presume como principio general es

la jornada normal de trabajo y quien pretenda alegar una jornada de excepción debe demostrar en forma fehaciente.

El contrato de trabajo a tiempo parcial como modalidad excepcional de contratación prevista en el art. 92 ter de la LCT requiere la demostración cabal de los presupuestos condicionantes para su procedencia y recae sobre el empleador la carga de acreditar los presupuestos de la contratación a tiempo parcial.

La doctora Chiappe en su voto aseguró que en lo que hace a la duración de la jornada, la carga probatoria de la demostración de jornada reducida corresponde a la empleadora. Ello, en razón de que lo que la ley presume como principio general es la jornada normal de trabajo y quien pretenda alegar una jornada de excepción debe demostrar en forma fehaciente.

Ratifica –al igual que la primera instancia- que la firma demandada no acreditó la jornada de excepción alegada (4 hs. diarias), ni las circunstancias objetivas que ameritaban esta contratación.

Agrega en sus fundamentos que el contrato de trabajo a tiempo parcial como modalidad excepcional de contratación prevista en el art. 92 ter de la LCT. requiere la demostración cabal de los presupuestos condicionantes para su procedencia, imposición probatoria que se compadece al criterio seguido por esta Alzada, y que no se halla satisfactoriamente cumplida.

Cita la siguiente jurisprudencia:

“Recae sobre el empleador la carga de acreditar los presupuestos de la contratación a tiempo parcial” (CNac. Trab., sala 2ª, 08/04/2005, Sosich, María E. c. Orígenes Seguros de Retiro SA).

“La modalidad de contratación a tiempo parcial hace gravitar sobre el empleador que la invoca una mayor exigencia para su prueba por contar con los elementos fehacientes que dan respaldo a su tesis” (CNac. Trab., sala 5ª, 14/8/2003, Ortega Rosana c. Cuenta Conmigo SRL y otro).

“Ante la suscripción de un contrato a tiempo parcial, por tratarse de una excepción a la regla general del art. 92 de la LCT, la carga de la probatoria pesa sobre la empleadora.” (CNac. Trab., sala 9ª, 22/09/2005, Barbieri Luis c. Consolidar Seguros de Retiro SA).

“La ley 24.465 incorporó a la LCT el art. 92 ter relativo al “contrato de trabajo a tiempo parcial” que es aquél en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante determinado número de horas al día o a la semana o al mes, inferior a las dos terceras partes de la jornada normal de la actividad. Lo importante es que debe considerarse como de excepción, sujeta a prueba de quien la invoca” (CNac. Trab., sala X, Sent. 13.776/99; Rodríguez Mancini, Jorge, “Ley de Contrato de Trabajo”, Comentada, anotada y concordada, t. III, LA LEY 2007, p. 44).

“Del art. 198 de la LCT, en tanto sujeta a la existencia de estipulación contraria “la reducción de la jornada máxima legal”, se desprende que quien invoque la existencia de dicha convención deberá demostrarla” (Vázquez Vialard, Antonio - Ojeda, Raúl Horacio, “Ley de Contrato de Trabajo” Comentada y Concordada, Tomo I, Rubinzal - Culzoni, 2005, p. 664).

Finalizó sus fundamentos, mencionando que el máximo tribunal provincial tiene dicho: *“La ausencia de pruebas tendientes a demostrar el trabajo en media jornada importa la desestimación de la pretensión. Es el caso que si bien la misma resulta autorizada por el art. 92 ter de la L.C.T., precisamente por su excepcionalidad respecto de la jornada normal (ley 11.544), debe ser el empleador quien cargue con el peso probatorio. Y, en el sub lite, el accionado no produjo prueba alguna dirigida a demostrar tal hecho, por lo que cabe tener por cierto el régimen de jornada completa denunciada.” (STJ, Sent. 1/15, Expediente N° EXP - 55635/10, autos caratulados “Torres, Lorenza Mercedes c. Gines Galera Fernández y/o Q. R. R. s/ ind.”).*

2) Fallos en donde se interpreta que el art. 198 habilita el pago proporcional de haberes para aquellos casos en los que se trabaje en una jornada reducida superior a las dos terceras partes de la jornada normal de la actividad:

2.a.-Superior Tribunal de Justicia de Rio Negro, 09/08/2017, en autos caratulados: “Bustos Emiliana c/ Tres ASES SA s/ Ordinario”.

Hechos:

Se interpuso por la actora recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley, ya que la Cámara del Trabajo rechazó la demanda en concepto de diferencias salariales promovida por la accionante contra la demandada.

La trabajadora intimó el pago de diferencias salariales por considerar su contrato encuadrado dentro de las previsiones del art. 92 ter, inc. 1 LCT, a lo que la empleadora respondió que no correspondían dichas diferencias.

La Cámara, luego de un minucioso estudio de la doctrina y jurisprudencia sobre esta temática desestimó el pago de las diferencias salariales reclamadas entre la remuneración proporcional al tiempo trabajado percibida por la actora y el salario correspondiente a un trabajador de jornada completa, que a criterio de la misma le correspondía por prestar servicios en un número de horas semanales superiores a las 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad. Consideró, que en función de la jornada pactada entre las partes, que era de 34 horas semanales (6 hs. de lunes a viernes y 4 hs los sábados) resultaba aplicable a dicha relación el art. 198 LCT que regula la jornada reducida y no el art. 92 ter. LCT que establece el contrato a tiempo parcial entendiendo además que no se evidenciaba ningún tipo de fraude.

La actora, en su pretensión recursiva afirmó que existió una incorrecta aplicación de la ley porque a su entender, se ha forzado una interpretación de los hechos para aplicar una norma (art. 198 LCT) ya que el tribunal no tuvo en cuenta que la regla de proporcionalidad de la remuneración a la jornada desempeñada se quiebra cuando el trabajador se obliga a laborar una jornada que excede el tope para la modalidad del contrato de trabajo a tiempo parcial. Cita a su favor el fallo dictado por la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires en autos "Peñalva, Carla Sabina c/ INC S.A s/ Diferencia Salarial", de fecha 07/05/2014, que rechazó un recurso de inaplicabilidad de ley presentado por el empleador contra la sentencia que lo condenó al pago de diferencias salariales de una trabajadora a tiempo parcial cuya jornada supera las 36 hs semanales, así como también a elevar el salario básico actual de la dependiente hasta el equivalente al que perciben los trabajadores de jornada completa. La SCBA con sustento en los principios protectorio y de irrenunciabilidad, analizó la cuestión aplicando el art. 92 ter de la LCT, modificado por la ley 26474, al superarse en el caso la proporción de

2/3 de la jornada a la que alude su inc. 1º, por lo que concluyó que debía pagarse el salario correspondiente a un trabajador de jornada completa.

Fundamentos:

En este caso, el Superior Tribunal de la provincia de Río Negro determinó que el art. 92 ter de la Ley 20.744 comprende los casos de aquellos trabajadores que se obligan a prestar servicios en una jornada inferior a las 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad, y el art. 198 de la LCT engloba los casos de aquellos trabajadores que presten servicios en una jornada igual o superior a las 2/3 partes de la jornada habitual pero inferior a la jornada máxima legal o convencional, con pago proporcional de haberes.

Los jueces rechazaron la pretensión de la actora, y defendieron – por unanimidad- la postura que ampara la existencia del contrato de jornada reducida por estipulación individual encuadrado en el art. 198 LCT con carácter diferenciado y autónomo del contrato a tiempo parcial regulado en el art. 92 ter LCT.

Los magistrados afirmaron que el art. 92 ter incorporado por la ley 24.465 definió al contrato a tiempo parcial como "aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante indeterminado número de horas al día o a la semana inferior a las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad"; agregando que la ley 26.474 de diciembre de 2008 modifica dicha disposición, adicionando que "si la jornada pactada supera esa proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa".

En la sentencia, los Ministros del Superior Tribunal entendieron que una interpretación armónica de las normas presuntamente en pugna los hace compartir el criterio sustentado por Pirolo y afirmar que la reforma del art. 92 de la LCT mediante Ley N° 26.474 no derogó el art. 198 LCT, los preceptos que establecen el contrato a tiempo parcial y la jornada reducida integran el mismo plexo legal, tienen idéntica jerarquía y por lo tanto coexisten alcanzando con su texto diferentes situaciones. Agregaron que su posición se ve confirmado por lo dispuesto en la Resolución N° 381/2009 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, que básicamente establece que "en aquellas actividades en donde se utilizan, conjunta o alternadamente, modalidades contractuales laborales a tiempo parcial y

modalidades contractuales laborales con jornada reducida, las partes convencionales pertinentes deberán determinar, a través de la negociación colectiva, las formas y alcances de su aplicación, incluyendo el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial que se desempeñará en cada establecimiento y las posiciones laborales que, por las características particulares de la prestación, quedarán encuadradas en la tipología de jornada reducida", reconociéndose así la existencia de los dos regímenes analizados.

De conformidad con los argumentos que se vinieron exponiendo, convalidaron que el art. 92 ter comprenderá los casos de los trabajadores que se hubieren obligado a prestar servicios en un tiempo inferior a los 2/3 de la jornada habitual de la actividad y la jornada reducida por contrato individual del art. 198 LCT engloba a aquellos cuya prestación de servicios fuese igual o superior a los 2/3 de la jornada habitual de la actividad pero inferior a la jornada máxima legal o convencional. Para los primeros, alcanzados por el art. 92 ter, si se les exigiese una jornada superior al límite allí determinado, el empleador deberá abonar el salario correspondiente al trabajador de jornada completa, sanción establecida para castigar el uso fraudulento de la figura excepcional del contrato a tiempo parcial. Sin embargo, para los trabajadores que pactaron desde el inicio una jornada superior a los 2/3 pero inferior a la máxima legal o convencional, la respuesta al interrogante sobre qué salario corresponde abonarles no puede ser la del 92 ter inc. 1 que prevé una situación diferente, sino el pago del proporcional de la remuneración del trabajador de jornada completa de acuerdo a las horas trabajadas.

Expusieron entonces, que esa es la solución que consideran más justa: que la retribución encuentre su correlato en el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador, conforme a la definición de jornada de trabajo del art. 197 LCT.

Citan jurisprudencia en donde se ha dicho que "*Si las actoras pactaron desde un comienzo jornadas superiores al porcentaje que establece el art. 92 ter de la LCT, no tienen derecho a que se les paguen más horas que las efectivamente realizadas, máxime cuando la jornada de trabajo comprende solo el tiempo que el trabajador está a disposición del empleador, y por ello no es lícito pretender el pago de servicios no prestados ajustados a lo que prevé el art. 198 de*

la LCT" (CNTrab, Sala VIII, fecha: 29-04-2015, "Guerrero, Cynthia Gabriela y otro c. Falabella S.A. s/ despido" Publicado en: DT2015).

En el caso, entendieron que el contrato de la actora no fue a tiempo parcial debido a que lo acordado desde el inicio fue el cumplimiento de jornadas de 34 hs semanales y lo cierto es que para que exista un contrato de trabajo a tiempo parcial lo pactado tendría que haber sido una jornada inferior a las 2/3 partes de la jornada habitual en su extensión semanal; es decir, inferior a 32 horas.

Agregaron además que no existió una actuación fraudulenta del empleador ni un vicio en la voluntad del trabajador, y por ello tienen por válida a todos sus efectos la estipulación de la jornada reducida acordada por las partes. Caso contrario, se generaría -además de la apuntada desproporción entre la jornada de trabajo y la remuneración- una situación de desigualdad si se pagase el mismo salario a un dependiente que trabaja 34 hs semanales que a los que laboran 48 hs. semanales.

Finalmente, concluyen que su interpretación armónica de las normas resulta en la solución mas favorable al trabajador, ya que le permite por estipulación particular en su contrato individual contar con una opción mas de jornada laboral (además de la modalidad de contrato a tiempo parcial y de la jornada completa) que sea igual o superior a las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad, con la percepción del salario proporcional a su tiempo convenido de trabajo.

Para estos jueces, cuando un trabajador encuadrado en el art. 92 ter de la LCT trabaje en una jornada superior a la establecida, el art. 92 ter aplica como sanción, y el empleador deberá pagar al empleado una remuneración por jornada completa.

En cambio, cuando desde el inicio de la relación laboral se haya pactado una jornada superior a las 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad, pero inferior a la máxima legal, el art. 198 de la LCT habilita el pago proporcional de haberes.

2.b.- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, 28/11/2018, en autos caratulados: “Scifo, Pablo Víctor c. Wal Mart Argentina SRL s/ despido”.

Hechos:

Contra la sentencia de grado que hizo lugar parcialmente a la demanda por despido se alzó el actor por cuanto se rechazó el reclamo por diferencias salariales por jornada. La Cámara confirmó la decisión.

El señor Scifo desde su ingreso y hasta marzo de 2011 cumplió una jornada laboral de 36 hs. semanales —seis días a la semana, de 15,00 a 21,00 hs., y a partir de allí, fue re categorizado por su ex empleadora y comenzó a cumplir 200 hs. a nivel mensual.

La magistrada a quo receptó la defensa de la entidad accionada en torno a que, hasta marzo de 2011, medió entre las partes un contrato de jornada reducida en base a lo normado por el art. 198 de la LCT, y, por ello, desestimó las diferencias salariales que, por el período julio 2010 - marzo 2011, solicitara el pretensor con base en lo normado por el art. 92 ter de la ley 20.744.

Cuestiona el actor, en primer término, -y en lo que a esta tesis refiere- este segmento del decisorio.

Fundamentos:

En este fallo se determinó que, toda vez que el trabajador pactó con su empleador reducir su jornada laboral en los términos del art. 198 de la LCT y percibir un proporcional de la remuneración básica convencional ajustado a la extensión de su desempeño resultó ajustado a derecho que la demandada no le abonara el salario mínimo de convenio en forma íntegra, y no altera esta cuestión el hecho de que la ley 26.474 modificara el texto del art. 92 ter de la ley 20.744 y fijara un límite de las 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad para el caso de los trabajadores en “jornada parcial”, en tanto, dicho cambio se produjo en una modalidad contractual diferente y no aplicable al caso y además deviene inaplicable a un contrato que se encontraba en curso de ejecución.

En su voto, el Doctor Maza afirmó que ese Tribunal reiteradamente ha sostenido que los referidos arts. 92 ter y 198 de la LCT contienen

dos modalidades contractuales disímiles: el contrato de trabajo a tiempo parcial y el contrato de jornada reducida, y que si el dependiente se compromete a prestar tareas una cantidad de horas menor a las propias de la jornada normal de la actividad -en el caso de los empleados de comercio (CCT 130/75), de 48 horas semanales-, el vínculo no resulta enmarcado en el primer supuesto, sino en las previsiones del art. 198 de la LCT, y, por consiguiente, ningún derecho tiene el trabajador de percibir el salario básico convencional en forma completa, en tanto su tiempo de desempeño es inferior al mínimo necesario para hacerse acreedor de él.

Entiende el Juez que el señor Scifo, en julio de 2003, pactó con Wal Mart Argentina SRL trabajar 36 hs. semanales —seis días de labor de 15 a 21 hs.— y percibir un proporcional de la remuneración básica convencional ajustado a la extensión de su desempeño, y, en definitiva, una jornada reducida en los términos del art . 198 de la LCT.

Opino el magistrado, que resultó ajustado a derecho que la entidad demandada no le abonara al señor Scifo, hasta marzo de 2011, el salario mínimo de convenio en forma íntegra, y que no altera esta cuestión el hecho de que la ley 26.474, promulgada el 12/01/2009, modificara el texto del art . 92 ter de la ley 20.744 y fijara un límite de las 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad para el caso de los trabajadores en “jornada parcial”, en tanto, por un lado, desde la óptica del Juez dicho cambio se produjo en una modalidad contractual diferente y no aplicable al caso del pretensor, y, por otro, porque, incluso cuando se considerara válida la postura del reclamante en torno a que se desempeñó en “jornada parcial”, lo cierto es que la alteración dispuesta por la ley 26.474 jamás pudo haberle resultado de aplicación a un contrato que se encontraba en curso de ejecución (art . 3 in fine del Cód. Civil derogado y 7 último párrafo del Cód. Civ. y Comercial).

Los camaristas rechazaron la apelación del actor.

3) Casos especiales.

3.1- Jurisprudencia sobre los casos de Trabajadores que prestan servicio en establecimiento considerado un “call center”:

3.1.a- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, 28/12/2016, en autos caratulados: “Aun Lorena Natalia c Robert Bosch Argentina Industrial SA s/ diferencia de salarios”.

Hechos:

El a quo consideró que la trabajadora se desempeñó en un régimen de jornada completa, y por ello condenó a la demandada a abonar las diferencias salariales.

La trabajadora prestaba servicios para el demandado como telemarker, fundando su reclamo en la jornada dispuesta por la resolución N° 782/2010 del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación, en donde homologó un acuerdo en donde se determina como jornada máxima para los trabajadores de *call center* la de 6 horas diarias -en el marco del CCT 130/75-.

Fundamento:

Se interpretó en este fallo que, si bien el límite de la jornada de seis horas diarias o treinta y seis semanales impuesto por la Resolución del Ministerio de Trabajo 782/2010 supera el límite de dos tercios de la jornada habitual diaria de la actividad comercial –que es de 48 horas- la realidad es que, ese tribunal tiene dicho –a partir del caso Canciani Silvia c. Actiononline Argentina SA- que el análisis armónico de los arts. 92 ter y 198 de la LCT permite determinar la existencia de dos modalidades contractuales disímiles: el contrato a tiempo parcial y el contrato de jornada reducida.

En el caso en examen, el Dr. Maza analizó que se encontraba ante un contrato de jornada reducida ya que la jornada pactada es superior a las dos terceras partes de la habitual, motivo por el cual resulta aplicable el art 198 de la LCT.

Consecuentemente, concluyó el magistrado opinante que resultó ajustado el pago proporcional de haberes de la empleadora, lo cual denomina básico por jornada reducida.

3.1b.-Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VII, 31/03/2014, en autos caratulados: “B., B. C. c. Teletech Argentina SA s/ Despido”.

Hechos:

El fallo de primera instancia rechazó el reclamo por diferencias salariales e indemnizatorias de la actora motivo por el cual la actora apela.

La trabajadora se desempeñó para la demandada como teleoperadora; cumplió jornadas de 35 horas semanales y le era aplicable el CCT 130/75. Su empleadora le abonaba haberes proporcionales a la jornada trabajada. Plantea la actora que a partir de la ley 26.474 como su jornada superaba las dos terceras partes, la empleadora debió abonarle haberes por jornada completa motivo por el cual, luego de ser despedida reclama diferencias salariales y en la liquidación final.

La demandada entendió que la actora no fue contratada en los términos del art. 92 ter de la LCT sino que cumplió una jornada de 36 horas semanales conforme la Resolución 782/10 y que se le abonó un salario proporcional a las horas trabajadas

El juez de primera instancia rechazó la sentencia, considerando que la actora debió atacar la resolución N° 782/10 del ministerio de Trabajo, lo cual no hizo.

La cámara revoca la sentencia del juez de grado.

Fundamentos:

La Dra. Ferreiros –en su voto- afirmó que la jornada pactada por la entidad sindical y la patronal para quienes cumplen tareas como trabajadores de un *call center* es de 36 horas, y su remuneración no puede ser otra que la correspondiente a la categoría de la trabajadora prevista en el CCT aplicable, porque en caso contrario, se realizaría una quita proporcional a quienes cumplieran tal tarea como si se tratara de una jornada a tiempo parcial pese a que se trata de una jornada normal y completa, pues trabajó –en el caso- 35 horas de las 36 semanales.

La magistrada, expresó que no se puede admitir que se reduzca la remuneración a la trabajadora conforme la interpretación que propone la

accionada de los efectos de la Resolución 782/10 –la que parece que más bien se refiere al cómputo de las horas extras-, a la luz del principio de irrenunciabilidad (positivizado en el art 12 de la LCT) por lo que considera que no resultaba necesario que la actora cuestione dicha resolución del ministerio.

Interpretó, que frente a varias interpretaciones posibles opta por esa, a la luz de los normado por el art. 9 de la LCT

Por su parte, la Dra. Fontana en su voto, destacó que las partes colectivas pactaron una jornada de 6 horas diarias y hasta 36 horas semanales conforme los argumentos esbozados en el art. 8 de la Resolución 782/10 del MTESSN el cual establece que *“las condiciones especiales en las cuáles desarrollan su actividad los trabajadores que se desempeñen en las empresas de servicios de call center para terceros...”*.

Dicha referencia expresa a las condiciones especiales de trabajo lleva a que dicha magistrada afirme que la voluntad de los firmantes del convenio como tendiente a ponderar la incidencia de esas condiciones de trabajo sobre los dependientes en la medida en que se extiendan en jornadas más prolongadas

Agregó que el presente caso debe ser meritudo en forma analógica al previsto en el art. 200 párrafo tercero de la LCT in fine, y por lo tanto la jornada establecida convencionalmente debe considerarse jornada normal y completa para los dependientes de la actividad en cuestión, de lo que se deriva que la remuneración devengada y aplicable debe ser la prevista para la jornada completa.

3.1.c.- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VIII, 17/07/2014, en autos caratulados: “Manrique Salas, Ronald Eduardo c. Nextlatinoamérica S.A. y otros s/ despido”.

Hechos:

La sentencia de primera instancia, que rechazó en lo principal la demanda, es apelada por el actor. En este caso se plantearon dos cuestiones. La primera de ellas refería al pago de horas extras cuando la jornada diaria supera el tope diario establecido por resolución. La segunda cuestión estaba vinculada con el

pago proporcional de haberes para casos en donde se presta servicios en jornadas reducidas especiales.

Fundamentos:

En el presente caso, los jueces de cámara determinaron que el tiempo trabajado en exceso de la jornada convenida por las partes sin exceder el máximo legal no debe ser liquidado con el recargo previsto para el trabajo suplementario, ello de conformidad con lo resuelto en el plenario "D'Aloi".

El doctor Catardo, consideró en su voto que la primera disparidad que exhiben los escritos constitutivos del proceso, se vincula con la extensión de la jornada, de lo cual deriva el monto del salario que le correspondía al actor, y la modalidad contractual habida entre las partes.

El recurrente afirmó que el pronunciamiento no trató lo relativo al reclamo por horas extras. En el relato de la demanda consta que el actor trabajaba de lunes a viernes, siete horas dos días y seis los tres días restantes, así como que prestaba su fuerza de trabajo a razón de 32 horas semanales, mediante un contrato a tiempo parcial (conforme lo previsto por el artículo 92 ter de la L.C.T.).

De esta forma sostuvo el trabajador que su jornada excedía en una hora, los dos días que trabajaba siete horas corridas, la jornada laboral máxima establecida en las tareas desarrolladas por él.

A entender del magistrado de cámara, el actor no se hizo cargo de que el Ministerio de Trabajo emitió la Resolución 782/2010, mediante la cual se homologara el acuerdo del 16 de junio del mismo año celebrado entre la FAECyS, la Unión de Entidades Comerciales Argentinas, la Confederación Argentina de la Mediana Empresa y la Cámara Argentina de Comercio, en cuyo artículo octavo se estableció que *"...Ratificando las condiciones especiales en las cuales desarrollan su actividad los trabajadores que se desempeñan en las empresas de servicios de call center para terceros y conforme las previsiones del artículo 198 L.C.T. las partes convienen que dichas empresas podrán contratar personal para prestar estas tareas en un régimen de jornada laboral de hasta seis días por semana, laborables de 6 horas diarias corridas y hasta un tope de 36 horas semanales. Consecuentemente, la hora que exceda del presente régimen de jornada deberá ser considerada hora*

extra y abonarse con el recargo de ley. El salario, en tales casos, se liquidará conforme al régimen de jornada acordada...”.

La Resolución aludida data del año 2010 y el vínculo laboral comenzó en el año 2009, sin embargo ello no permite arribar a una solución diferente, habida cuenta de la forma en que comienza la redacción del mentado artículo octavo, lo que implica reconocer, por las entidades intervinientes en el acuerdo, que la jornada habitual ya se venía cumpliendo desde tiempo antes y de ello da cuenta la propia demanda, donde se reconoce que el actor trabajaba en jornadas de 7 horas diarias dos días y 6 horas diarias tres días; en total 32 horas semanales.

Por ende, el Juez concluyó que debía aplicar al caso de autos la doctrina del plenario “D’Aloi c. Selsa”.

Destacó en relación al sumario que de la lectura del dictamen del doctor Jorge Bermúdez, a la sazón Procurador General y de los numerosos votos de mayoría y minoría, resulta que el tema que la Cámara sometió a discusión fue si el tiempo trabajado en exceso de la jornada convenida inferior a la máxima legal, sin exceder este límite, debía ser liquidado con el recargo legal previsto para el trabajo suplementario. La respuesta de la mayoría fue negativa.

La jornada de trabajo, es uno de los elementos estructurales del contrato; se trata de una categoría contractual cuya fuente es, obviamente, la autonomía privada (artículo 1197 del Cód. Civil).

En definitiva, el supuesto de la apelante, de que la jornada de trabajo excedía en una hora y por ende debía pagarse como extra, no es así, por lo que surge de la doctrina del plenario “D’Aloi”, que el tiempo trabajado en exceso de la jornada convenida inferior a la máxima legal, sin exceder este límite, no tendría que ser liquidado con el recargo legal previsto para el trabajo suplementario.

Por todo lo expuesto, el Juez de Cámara compartió el fundamento del sentenciante de grado. En el mejor de los casos para el actor, si hubiese superado las 36 horas semanales, acreditada las mismas, sí le hubiere correspondido el pago con el recargo legal, tal como determina el aludido acuerdo. Por todo ello, se rechaza la pretensión de la condena al pago de horas extras.

En cuanto a la modalidad contractual, la demandada denuncia que el actor cumplía con su débito laboral en 5 jornadas semanales con una

extensión de 6 horas, en una jornada reducida, conforme las facultades previstas por el artículo 198 de la L.C.T. y la Resolución N° 782 CCT N° 130/75.

Vale decir que para los trabajadores que se desempeñan en este tipo de actividad, las partes colectivas han acordado una jornada máxima de 6 horas diarias y 36 semanales, circunstancia que echa por tierra la pretensión del actor, en tanto el mismo parte de la base de que la jornada, en la actividad, es de 48 horas.

No es aplicable, entonces, el artículo 92 ter de la L.C.T., por cuanto si la extensión máxima semanal es de 36 horas semanales, claramente la prestación de servicios del actor, superior a las 2/3 partes de esa cantidad, encuadra en las previsiones del artículo 198 de la L.C.T. y, desde esta óptica, no se podía pretender que se pagase el trabajo como si fuese de 48 horas.

Ciertamente el acuerdo convencional aludido da cuenta, en la última parte del artículo octavo que *“El salario, en tales casos, se liquidará conforme al régimen de jornada acordada”*, lo que evidencia que los trabajadores como el actor no tienen derecho a percibir su remuneración sino en función de la real extensión de su prestación, lo que diluye el fundamento del reclamo, en razón de que nadie tiene derecho a percibir haberes por servicios no prestados.

Finalmente, destacó el Juez que no surge que la extensión máxima de 36 horas semanales se hubiese originado en alguna declaración de insalubridad efectuada por la autoridad de aplicación, único supuesto que habría implicado la razonabilidad de cobrar por servicios equivalentes a los de jornadas de 48 horas semanales.

Por lo expuesto se rechazan las diferencias salariales reclamadas.

3.1d.- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V, 05/02/2019, en autos caratulados: “Castillo, Micaela Soledad c. THS Services SA”.

Hechos:

La demandada apeló la sentencia del juez que la condena a abonar diferencias salariales e indemnizatorias sobre la base de considerar que la trabajadora prestó servicios en jornada completa.

La demandada se queja por la condena a abonar diferencias salariales e indemnizatorias sobre la base de considerar que la actora prestó servicios en jornada completa.

Se encuentra fuera de discusión que la actora prestó servicios en una jornada de seis (6) horas diarias y 36 horas semanales.

Discreparon en torno a la forma de remunerar dichos servicios en tanto la demandada ha aplicado las pautas dispuestas por el art. 198 LCT y sobre esa base retribuyó proporcionalmente al tiempo trabajado y la actora invoca que en tanto que su jornada era la normal y habitual para su actividad de operadora de *call center*, debió ser remunerada en base a la jornada completa prevista en el CCT 130/75.

La demandada en su planteo sostuvo que entre las partes se convino un contrato de trabajo con jornada reducida, de conformidad con la habilitación que respecto de los contratos individuales de trabajo establece el art. 198 de la LCT, contratación que no debe ser confundida con el art. 92 ter, LCT.

Destacó asimismo que dicha distinción fue expresamente admitida en la Res. 381/2009 MTSSN. Luego señala que en este contexto de habilitación administrativa para la actividad de los “*call center*” que medió en el marco de la contratación entre las partes rige en la actividad una jornada de 36 h semanales y que ello fue refrendado por el acuerdo colectivo arribado en 2010 y plasmado en la Resolución 782/2010 de la Secretaría de Trabajo que en su art. 8°, estableció: *“Ratificando las condiciones especiales en las cuales desarrollan su actividad los trabajadores que se desempeñan en las empresas de servicios de call center para terceros y conforme las previsiones del art. 198 LCT las partes convienen que dichas empresas podrán contratar personal para prestar estas tareas en un régimen de jornada laboral de hasta seis días por semana, laborables de 6 horas diarias corridas y hasta un tope de 36 horas semanales. Consecuentemente, la hora que exceda del presente régimen de jornada deberá ser considerada hora extra y abonarse con el recargo de ley. El salario, en tales casos, se liquidará conforme al régimen de jornada acordada”*.

Fundamentos:

En el presente fallo se determinó que un trabajador puede pactar con el empleador la reducción de jornada, pero si no se establece expresamente su inclusión en el art. 92 ter, LCT, el salario al que el trabajador tiene derecho es el de la jornada completa que corresponda a la actividad y categoría.

Asimismo, se afirmó que la norma del art. 198, LCT no se refiere a la reducción de la remuneración sino a exclusivamente a la reducción de la jornada máxima legal que, como tal, puede ser realizada por ley nacional, el convenio colectivo o la estipulación de parte; en su redacción actual pretende la exclusión de la determinación de jornadas máximas provinciales dispuestas por las legislaturas locales.

Finalmente, también se sostuvo en esta sentencia que lo que autoriza la realización de trabajo con jornada reducida y remuneración proporcional es el art. 92 ter, LCT, y el art. 198, LCT, no es la figura complementaria aplicable a los trabajos con jornada reducida superior a los dos tercios “de la jornada habitual de la actividad”, sino la que autoriza la fijación de una jornada habitual distinta a la jornada máxima de la ley 11.544 o Convenio N° 1 de la OIT, siempre en sentido favorable al trabajador con fundamento en la ley nacional o el Convenio Colectivo de Trabajo.

En su voto, el doctor Arias Gibert afirmó que en lo que refiere a la presente controversia, él ya ha sostenido que la norma del artículo 198 LCT no se refiere a la reducción de la remuneración sino a exclusivamente a la reducción de la jornada máxima legal que, como tal, puede ser realizada por ley nacional, el convenio colectivo o la estipulación de parte. La redacción actual de dicha norma pretende la exclusión de la determinación de jornadas máximas provinciales dispuestas por las legislaturas locales. Precisamente el establecimiento de jornadas máximas provinciales incidía en un precio de salario convencional colectivo diferente por causa de la legislación local, lo que provocó la exclusión de la capacidad de las legislaturas locales de fijar la jornada máxima legal.

En otras palabras, interpretó el juez opinante que no se trata de que exista un contrato de trabajo a tiempo parcial con remuneración reducida si es superior en dos tercios a la jornada habitual fundado en la norma del artículo 198 LCT y otro —regulado por el artículo 92 ter LCT— cuando la jornada pactada fuera inferior.

Lo que autoriza la realización de trabajo con jornada reducida y remuneración proporcional es la norma del artículo 92 ter LCT.

Se afirmó en la sentencia que un trabajador puede pactar con el empleador la reducción de jornada, pero si no se establece expresamente su inclusión en la norma del artículo 92 ter LCT o la jornada, si bien reducida, es superior a los dos tercios, el salario al que el trabajador tiene derecho es el de la jornada completa que corresponda a la actividad y categoría.

Por ello, consideró que correspondía confirmar la sentencia de origen.

3.1.e.- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V, 05/10/2017, en autos caratulados: “Llorens, Claudia Liliana Gladys c. R.Y.M.S.A. Fiscalizaciones S.A. y otro s/ despido”.

Hechos:

Contra la sentencia de grado que hizo lugar –parcialmente- a la demanda apela la parte actora por el rechazo de las diferencias salariales generadas en la interpretación de una jornada reducida, el límite temporal de los salarios por enfermedad en detrimento del artículo 213 LCT, el rechazo del daño moral por el carácter discriminatorio del despido y la imposición de costas.

Fundamentos:

En este fallo se resolvió sobre el entendimiento de que la norma del artículo 198 LCT no se refiere a la reducción de la remuneración sino a exclusivamente a la reducción de la jornada máxima legal que, como tal, puede ser realizada por ley nacional, el convenio colectivo o la estipulación de parte y la redacción actual de dicha norma pretende la exclusión de la determinación de jornadas máximas provinciales dispuestas por las legislaturas locales.

Se afirmó en los fundamentos, que el establecimiento de jornadas máximas provinciales incidía en un precio de salario convencional colectivo diferente por causa de la legislación local, lo que provocó la exclusión de la capacidad de las legislaturas locales de fijar la jornada máxima legal, por ello, no se trata de que exista un contrato de trabajo a tiempo parcial con remuneración reducida si es

superior en dos tercios a la jornada habitual fundado en la norma del artículo 198 LCT y otro –regulado por el artículo 92 ter LCT – cuando la jornada pactada fuera inferior.

En tal sentido, se resolvió que lo que autoriza la realización de trabajo con jornada reducida y remuneración proporcional es la norma del artículo 92 ter LCT y la norma del artículo 198 LCT no es la figura complementaria aplicable a los trabajos con jornada reducida superior los dos tercios “de la jornada habitual de la actividad”, sino la que autoriza la fijación de una jornada habitual distinta a la jornada máxima de la ley 11.544 o convenio 1 OIT, siempre en sentido favorable al trabajador con fundamento en la ley nacional o el convenio colectivo de trabajo.

En su voto, el doctor Arias Gibert afirmó que apela la parte actora por el rechazo de las diferencias salariales generadas en la interpretación de una jornada reducida –en lo que a esta tesis refiere-.

La actora cuestionaba la decisión de origen de considerar la jornada de trabajo de la actora inferior a los dos tercios de la jornada normal de la actividad y por ello concordante con la regla de proporcionalidad salarial en términos del artículo 198 LCT.

Entendió el Juez que las matemáticas conspiran con dicho argumento y cita el artículo 8 de la Res. 782/2010 del MTySS.

Resaltó además que quedó acreditado que la actora trabajaba de lunes a viernes 6 horas diarias y los sábados 4 horas, es decir 34 horas, resultando claro que la actora tenía una jornada superior a dos tercios de la jornada habitual para la actividad de 36 horas.

Concluyó el magistrado en su voto, que este supuesto no habilita el pago parcial de la remuneración puesto que la norma del artículo 198 LCT no se refiere a la reducción de la remuneración sino a exclusivamente a la reducción de la jornada máxima legal que, como tal, puede ser realizada por ley nacional, el convenio colectivo o la estipulación de parte.

La redacción actual de dicha norma pretende la exclusión de la determinación de jornadas máximas provinciales dispuestas por las legislaturas locales. Precisamente el establecimiento de jornadas máximas provinciales incidía en un precio de salario convencional colectivo diferente por causa de la legislación

local, lo que provocó la exclusión de la capacidad de las legislaturas locales de fijar la jornada máxima legal.

Se concluye que, no se trata de que exista un contrato de trabajo a tiempo parcial con remuneración reducida si es superior en dos tercios a la jornada habitual fundado en la norma del artículo 198 LCT y otro —regulado por el artículo 92 ter LCT— cuando la jornada pactada fuera inferior.

3.1.f.- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, 29/11/2016, en autos caratulados: “González, Laura Alexandra c. Actionline de Argentina S.A. y otro s/ despido”.

Hechos:

La demandada apeló la sentencia del juez a quo que considero inaplicable al caso de autos las previsiones del art. 198 de a LCT.

Fundamentos:

Actionline de Argentina S.A. apeló la sentencia puesto que el Juez de la primera instancia consideró inaplicable al caso de autos las previsiones del art. 198 de a LCT.

Sostuvo que no se consideró el Acta Acuerdo celebrada el 16/06/2010 en el marco del CCT 130/75 -con posterioridad a la sanción del art. 92 ter de la LCT- en la cual se convino que, conforme las disposiciones del art. 198 LCT, las empresas que prestan servicios de *call center* para terceros podían contratar personal para prestar tareas en régimen de jornada laboral de hasta seis días por semana laborables, de seis horas diarias corridas.

Destacó las diferencias e independencia que existe entre las disposiciones del art. 198 y 92 ter de la LCT y cita jurisprudencia al efecto.

La empresa sostuvo que la accionante laboró en jornada reducida de 36 horas semanales conforme el art. 198 de la LCT, por lo no corresponde el pago del salario correspondiente a jornada completa como pretende la actora.

Refirió que el art. 8 del Acta celebrada el 16/06/2010 entre FAECyS, la Unión de Entidades Comerciales Argentinas (UDECA), la Confederación Argentina de la Mediana Empresa (CAME) y la Cámara de Comercio habilitó la

contratación de personal para prestar tareas de *call center* en un régimen de jornada laboral de hasta seis días por semana laborables de 6 horas diarias corridas y hasta un tope de 36 horas semanales, debiendo considerarse las horas que exceden de dicho régimen como hora extra a abonarse con el recargo de ley.

Manifestó, asimismo, que tal como surge del Acta homologada bajo Resolución N° 782/2010 que establece en forma expresa que “el salario, en tales casos, se liquidará conforme al régimen de jornada acordada”, correspondía aplicar a la trabajadora la proporcionalidad de la remuneración conforme su categoría convencional.

En el fallo de cámara se concluyó que el límite de la jornada contractualmente establecida en seis horas -que coincide con la jornada máxima establecida por Res. MT 782/10— supera el límite de dos tercios de la jornada habitual diaria de la actividad comercial, por lo que considero que resulta aplicable, en el caso, lo dispuesto en el art. 198 de la LCT.

Se determinó entonces, que lo dispuesto por Resolución del Ministerio de Trabajo N° 782/2010 debe entenderse dirigida a fijar el límite de jornada máxima de contratación de los trabajadores de *call center* en 36 horas y a la expresa estipulación en cuanto a que, toda hora de trabajo que exceda dicho tope deberá ser abonada como extra, lo cual en modo alguno conduce a adoptar una solución distinta a la que en cuanto al tópico en análisis vengo sosteniendo.

En definitiva, se considero que en el caso resulta de aplicación lo dispuesto en el art. 198 de la LCT y la doctrina citada, por lo que no cabe hacer lugar a las diferencias salariales reclamadas con fundamento en el art. 92 ter de la LCT en base a una jornada completa de labor.

3.1.g.- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VII, 07/04/2016, en autos caratulados: “Gerstner, Sergio Daniel c. Hy Cite B.A. S.R.L. y otro s/ diferencias de salarios”.

Hechos:

Un trabajador que desempeñó tareas en un *call center* reclamó diferencias salariales en virtud de considerar que debía percibir una remuneración

por jornada completa. La sentencia admitió la pretensión en lo principal y condenó a la sociedad empleadora y a su administrador.

Fundamentos:

En su voto, la doctora Ferreirós detalló que se agravia la parte demandada por la decisión de la sentenciante que hizo lugar a la pretensión por diferencias salariales, sostiene que yerra la “a quo”, al afirmar que el actor debía cobrar su remuneración conforme jornada completa.

La Magistrada de Cámara entendió que no le asiste razón en su reclamo a la apelante, pues de las constancias glosadas en la causa surgían acreditados los extremos invocados en la demanda.

En primer término afirma que las normas que rigen las modalidades de contratación que afectan la jornada laboral deben ser interpretadas de modo tal que permitan velar por los derechos fundamentales del trabajador dependiente (art. 9,12 y 66 de la L.C.T.).

La cantidad de horas trabajadas por el actor había sido superior a los dos tercios de la jornada convencional aplicable, por lo cual, correspondía que se compute una jornada completa devengándose la remuneración establecida en el C.C.T. vigente.

Mencionó que el artículo 92 ter de la L.C.T. “... Si la jornada pactada supera esa proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa...”.

Conforme la norma que invoca (art. 198 L.C.T.) por aplicación del art. 9 L.C.T, corresponde encuadrar la relación dentro de la normativa que resultaba más favorable para la parte actora.

Siendo ello así, resultó ajustado a derecho, establecer que en tanto la cantidad de horas trabajadas superó los dos tercios; corresponde se compute una jornada completa devengándose la remuneración dispuesta en el convenio colectivo vigente.

Por ello, la cámara determinó que la empleadora debía abonar un salario por jornada completa a un operador de *call center* si está acreditado que la cantidad de horas trabajadas por aquel fue superior a los dos tercios de la jornada convencional aplicable, con fundamento en el art. 92 ter de la ley 20.744.

3.1.h.- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VIII, 29/04/2015, en autos caratulados: “Guerrero, Cynthia Gabriela y otro c. Falabella S.A. s/ despido”.

Hechos:

La demandada apeló la sentencia del juez a-quo que aplicó el art. 92 ter de la LCT. La Cámara modificó parcialmente la sentencia apelada.

Fundamentos de la Cámara:

Los jueces de la Cámara entendieron que si las actoras pactaron desde un comienzo jornadas superiores al porcentaje que establece el art. 92 ter de la LCT, no tienen derecho a que se les paguen más horas que las efectivamente realizadas, máxime cuando la jornada de trabajo comprende solo el tiempo que el trabajador está a disposición del empleador, y por ello no es lícito pretender el pago de servicios no prestados.

En su voto el doctor Catardo afirmó que la demandada, ataca la decisión de la señora Jueza de grado que aplicó el instituto previsto en el artículo 92 ter de la LCT, en lugar del contenido en el artículo 198 del mismo cuerpo normativo.

Entendió el Magistrado de Cámara en el presente caso, que nunca existió un contrato de trabajo a tiempo parcial. Y explicó: La sentencia receptó el reclamo, con el fundamento de que, si las partes acuerdan una reducción horaria, aunque ello no permita calificar al contrato como parcial (jornada inferior a los 2/3 de la habitual de la actividad), corresponde abonarles el salario por jornada completa. No comparte este criterio.

Para el Doctor Catardo se encuentra fuera de discusión que las actoras cumplieron con su débito laboral, en jornadas de 33 hs. (en el caso de Guerrero) y de 36 hs. (Marozzi) semanales. Así fue invocado en la demanda. Por ello es dable considerar que existió un acuerdo privado entre estas y la empresa respecto del cumplimiento de una jornada reducida, en los términos que prevé el artículo 198 de la LCT.

Dicho en otras palabras, la jornada de trabajo a tiempo parcial debe ser expresamente convenida. Esta es la única interpretación que permite el artículo 92 ter de la L.C.T., en tanto determina que debe haber un pacto (el texto dice "...el trabajador se obliga..." en virtud del cual las horas de trabajo deben ser "...inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad". Y solamente "Si la jornada pactada supera esa proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa". En el caso, como ya adelantara, las actoras pactaron desde un comienzo jornadas superiores a ese porcentaje que, como se admitiera en la demanda, equivale a 32 horas semanales.

Entonces, entendió el camarista que las actoras no tienen derecho a que se les paguen más horas que las efectivamente realizadas y, al respecto, no está de más recordar, que la jornada de trabajo comprende solo el tiempo que el trabajador está a disposición del empleador, de lo que se concluye que no es lícito pretender el pago de servicios no prestados.

3.2- Trabajadores que prestan servicios en la actividad hotelera gastronómica del CCT N° 384/04.

3.2.a.- Cámara de Apelaciones de Rio Grande, Sala Civil, Comercial y del Trabajo, 16/10/2014, en autos caratulados: "Aguilar, Mónica Alejandra c. Perez Trivisono, María Claudina s/ despido".

Hechos:

Una trabajadora que prestó tareas como ayudante de cocina se colocó en situación de despido como consecuencia de la falta de obtención de respuesta favorable a la intimación que dirigió a su empleador para que regularizara su incorrecta registración y abonara diferencias salariales. Promovió acción laboral. La sentencia la rechazó. Apeló la actora. La Cámara rechazó el recurso.

Fundamentos:

La cámara entendió que la situación de despido en la que se colocó un trabajador que prestó tareas como ayudante de cocina, como

consecuencia de la falta de respuesta a la intimación que dirigió a su empleador para que regularizara la incorrecta registración de su jornada laboral, no es ajustada a derecho, pues el horario que cumplió cumple los recaudos de la jornada reducida prevista en el CCT 389/04, de conformidad con lo permitido por el art. 198 de la LCT.

El doctor Löffler en su voto afirmó que el actor expone su queja que existen tres testigos que declararon bajo juramento que la actora trabajaba 6 horas diarias, 36 semanales y 150 mensuales. Cita el artículo 92 ter 1° párrafo a los fines de darle sustento a sus argumentos y concluye que se excedió el tope de 2/3 que prevé la norma enunciada.

De esta manera dedujo que el actor trabajó a tiempo completo y le corresponde cobrar haberes por jornada completa.

En ese contexto, analizada que fuera la causa, el camarista entendió que el Convenio Colectivo N° 389/04 respecto al rubro hotelero y gastronómico al cual pertenecía la actora, en el punto 8.1 relativo a la jornada reducida dispone:

"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 que las empresas podrán contratar personal en relación de dependencia de acuerdo a las distintas modalidades previstas en la presente convención colectiva de trabajo, 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 bajo 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.

El personal efectivo pero de trabajo discontinuo, que hubiera sido contratado en tal modalidad, percibirá su jornal proporcional a los días trabajados. En ambos casos el salario devengado será la base sobre la cual se retendrán y

calcularán los aportes y contribuciones con destino al régimen de la seguridad social".

Interpretó el magistrado que de las constancias de autos surge que fue la propia actora quien afirmó haber trabajado para el demandado por el término de seis horas diarias.

El horario laboral realizado por la actora se encontraba dentro de las previsiones establecidas en el Convenio Colectivo 389/04 en su punto 8.1., por lo que la registración laboral se condice con las normas legales como así también con lo expuesto por las partes.

Entendió la Cámara que no existe una deficiente registración laboral puesto que el Convenio Colectivo gastronómico permite establecer jornadas reducidas que oscilen entre las 4 y 7 horas diarias, cuestión acaecida en autos.

3.3. Médicos encuadrados en el Convenio Colectivo N° 697/05:

3.3.a.- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, 19/08/2014, en autos caratulados: “Caffaratti, Oscar Darío y otros c. P.A.M.I. Instituto Nacional de Servicios Sociales Para Jubilados y Pensionados s/ diferencias de salarios”.

Hechos:

La demandada apeló la sentencia del juez a-quo que hizo lugar al reclamo de los actores de percibir el salario correspondiente a jornada completa. La Cámara revocó la sentencia y rechazó la demanda.

Fundamentos:

En este caso se determinó por la Cámara que el reclamo del trabajador por las diferencias salariales correspondientes al salario por jornada completa debe ser rechazado, pues resultaba de aplicación el art. 198 de la LCT en tanto no se trató de un contrato celebrado bajo la modalidad a tiempo parcial sino de uno pactado con jornada semanal reducida, ya que ésta era superior a los 2/3 de la

correspondiente a la actividad y por ello no se verifica el supuesto en el cual se basó el reclamo.

La doctora González en su voto entendió que se imponía dilucidar si asistía razón en la queja a la demandada, teniendo en cuenta que la parte actora invocó lo previsto por el art. 33 del CCT N° 697/05 E que fija la jornada en 35 horas semanales y art. 92ter de la LCT, mientras que la demandada sostiene que la jornada habitual de los médicos de guardia, en tanto excepción prevista por el citado art. 33, es de 24 horas, por lo que se trata —a su entender— de un contrato de trabajo de tiempo completo, de 24 horas semanales, y no uno de jornada parcial.

Se advirtió que el citado art. 33 prevé que "La jornada de trabajo no podrá exceder de siete horas diarias o treinta y cinco semanales, con excepción del personal que a la fecha de suscripción del presente convenio cumpla una prestación horaria diferenciada por la naturaleza o jerarquía de sus funciones.

En este último supuesto mantendrán el régimen de jornada laboral, las pausas, los descansos y las licencias de vacaciones actualmente vigentes y hasta que se celebren los CCT particulares referidos en el artículo 1".

Asimismo, el art. 1 del citado convenio dispone que "El personal que trabaja en los Policlínicos, efectores propios, médicos de cabecera, así como en otros sectores que tengan modalidades particulares de prestación de servicios, se encuentran incluidos en el presente convenio" y que "sin perjuicio de ello, las particularidades que hacen a las modalidades mencionadas serán contempladas en convenios colectivos especiales articulados al presente. Hasta tanto entren en vigencia dichos convenios especiales, las modalidades particulares de prestación de servicios del personal de los aludidos sectores se regirán en base a las disposiciones vigentes a la firma del Convenio Colectivo de Trabajo presente, en concordancia con lo establecido en el art. 110 y el art. 111 del presente, las que se entenderán que seguirán rigiendo y se antepondrán a las de esta convención en todo cuanto resulten incompatibles".

A la luz de los dispositivos citados, en el precedente invocado se concluyó que, la voluntad de las partes colectivas fue fijar la jornada convencional para todos los trabajadores (incluso los médicos de cabecera) en 7 hs. por día y 35 horas semanales, y supeditó la regulación del personal que tenga modalidades particulares de prestación a convenios colectivos especiales, que no se celebraron.

Así, se aseveró que el contrato del trabajador mediante el cual se acordó desde el inicio el cumplimiento de jornadas de 24 hs. semanales no revestía la calidad de un contrato a tiempo parcial pues para que exista un contrato de tal tipo lo pactado tendría que haber sido una jornada inferior a las 2/3 partes de la jornada habitual en su extensión semanal; es decir, inferior a 23 horas y 20 en una semana (2/3 de 35 hs.)

En tal contexto, se afirmó que el límite de la jornada contractualmente establecida en veinticuatro horas supera el límite de dos tercios de la jornada habitual diaria por lo que considero que resultaba aplicable, en el caso, lo dispuesto en el art. 198 de la LCT y no en la norma ut supra transcrita.

Conforme lo expuesto considero que, en el caso, resultaba de aplicación lo dispuesto en el art. 198 de la LCT y que, por ende, no se trató de un contrato celebrado bajo la modalidad a tiempo parcial prevista en el art. 92 ter de la LCT, sino de uno pactado con jornada semanal reducida ya que ésta era superior a los 2/3 de la semanal correspondiente a la actividad, de 35 horas. De este modo, no se verifica el supuesto en el cual se basó el reclamo de diferencias salariales deducido por los actores, por lo que propicio acoger este segmento del recurso y revocar lo decidido por la instancia de grado en cuanto viabilizó diferencias con base en la supuesta violación del alegado contrato a tiempo parcial que, como se vio, no se configuró (conf. art. 499 del Cód. Civil).

3.3.b.- La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, 11/07/2016, en autos caratulados: “García Graciela c P.A.M.I. s/ Diferencias de salarios”.

Hechos:

En la sentencia de grado se hizo lugar a las diferencias salariales reclamadas con sustento en que la trabajadora cumplía servicios en una jornada que superaba las dos terceras partes de la jornada habitual, y por ende, le correspondía percibir remuneraciones por jornada completa (conf. Art. 92 ter de la LCT).

La demandada apela, argumentando que con la actora no la vinculó un contrato a tiempo parcial.

La actora trabaja por 24 horas semanales y 96 horas mensuales (médica de guardia), resultando aplicable al caso la jornada habitual estipulada por el art. 33 del CCT697/05 E (7 horas diarias y 35 semanales).

Fundamentos:

En su voto, el Dr. Pirolo afirmó que el contrato de la actora no fue *part time*, ya que ella expresamente admitió que lo convenido desde el comienzo de la relación laboral fue el cumplimiento de la jornada de 24 horas semanales y lo cierto es que, para que en el caso exista un contrato de trabajo a tiempo parcial lo pactado tendría que haber sido una jornada inferior a las 2/3 partes de la jornada habitual en su extensión semanal, es decir, inferior a 23 horas y 18 minutos en una semana (2/3 de 35 horas).

Entendió que el contrato de trabajo que vinculó a las partes no estaba celebrado bajo la modalidad a tiempo parcial prevista en el art. 92 ter, sino de un contrato con jornada reducida, ya que la jornada era superior a las 2/3 partes de la correspondiente a la actividad.

Al haber consentido la actora esa jornada por la cual fue contratada, entiende el Juez que no puede pretender cobrar como si hubiese prestado servicios por jornada completa.

Aseveró el juez que si lo que las partes convinieron que la actora trabajara 24 semanales, esta jornada era superior a las 2/3 partes de la jornada establecida por el art. 33 del CCT N° 697/05-E, el cual establece que la jornada normal de la actividad es de 35 horas semanales.

Se concluyó en la sentencia que “de otro modo, carecería de sentido y hasta resultaría contradictorio lo establecido en el inc. 1 del art. 92 ter de la LCT porque, por un lado, la norma exige que, para la configuración de la modalidad contractual “a tiempo parcial”, el trabajador “se obligue” a prestar servicios durante un horario que no supere la jornada de los 2/3 del habitual para la actividad, por lo que es lógico que pueda pactar que en forma original una jornada superior a esos 2/3 pues, si así hubiera ocurrido, el pacto de una jornada superior a ese límite determinaría, automáticamente, la imposibilidad de considerar que la relación se sujetó a la modalidad a tiempo parcial ya que el trabajador no se habría obligado a cumplir una jornada inferior a ese límite...para que se configure la

modalidad a tiempo parcial que describe el art. 92 ter LCT, el trabajador se debe obligar originalmente a cumplir una jornada que no supere los 2/3 de la habitual; y, si convino una jornada superior a ese límite, es evidente que no celebró con su empleadora un contrato sujeto a esa modalidad”.

Entonces, el juez resolvió que no se configuran el supuesto en el cual se basó el reclamo por diferencias salariales, esto sería: ya que no existió un contrato a tiempo parcial y consecuentemente, si no existió dicha modalidad, mal puede configurarse el párrafo 1 del art. 92 ter LCT.

En un caso similar, la misma sala con voto de la Dra. González, resolvió en idéntico sentido, con la misma interpretación del Dr. Pirolo en ese fallo.

CONCLUSIONES

A lo largo de esta tesis ha quedado evidenciada la problemática planteada consistente en la falta de certeza respecto de cuál es *la remuneración que deben percibir los trabajadores que cumplen funciones en una jornada de trabajo reducida que supera las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad*.

Ha quedado constatado que las resoluciones jurisprudenciales son disímiles para casos similares, y que esta circunstancia evidencia la inexistencia de un criterio unitario a la hora de conocer cuál es la remuneración que debe percibir un empleado de jornada reducida; lo cual necesariamente deviene en la incertidumbre del trabajador –y también del profesional que lo asiste- a la hora de decidir iniciar un juicio laboral, puesto que si decide hacerlo, simplemente queda a la suerte de la interpretación del juzgado o tribunal donde radique la causa.

En este contexto, me encuentro en condiciones de afirmar que erróneamente jueces y doctrinarios utilizan el art. 198 para justificar el pago proporcional de haberes para aquellos trabajadores que cumplen funciones en una jornada inferior a la jornada máxima legal -regulada por las leyes 11.544 y 20.744-, pero superior a las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad.

Y es que, de la lectura del art. 198 LCT, surge que este no habilita el pago proporcional de haberes, sino que consagra la posibilidad que a través de la estipulación individual, los convenios colectivos de trabajo u otra disposición legal, se establezca una jornada normal de determinada actividad inferior a la máxima regulada por la propia Ley 11.544. Es decir, autoriza la reducción de la jornada máxima, pero de manera alguna habilita al pago proporcional cuando la jornada reducida supere las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad.

La propia existencia del art. 198 de la Ley 20.744 hace presumir que todo contrato se ha celebrado para ser ejecutado por tiempo indeterminado y en una jornada de trabajo completa, la cual coincide con los máximos legales.

Este es el contrato típico de nuestro sistema legal, que no tiene plazo de finalización y, que le permite al trabajador generar -como mínimo- el Salario Mínimo Vital y Móvil.

La LCT privilegia el contrato por tiempo indeterminado y de jornada completa, de manera tal que el trabajador pueda satisfacer con su empleo

sus necesidades alimentarias, motivo por el cual, las modalidades contractuales que regula nuestra ley son las excepciones, y se encuentran sujetas a la existencia de circunstancias objetivas que justifiquen y legitimen su utilización.

El art. 198 no constituye una modalidad contractual, sino que se trata de una disposición legal que autoriza a que la jornada máxima se reduzca. En su texto determina cómo puede reducirse, pero nada refiere sobre la remuneración que deben percibir aquellos trabajadores que cumplan una jornada de trabajo reducida. Interpretar que esta norma habilita el pago proporcional de haberes constituye una exégesis errónea, que va más allá del texto del artículo, en contra del sujeto que la ley protege y en contra del artículo 9 de la LCT.

Del análisis de los fundamentos brindados en los fallos del capítulo anterior puede advertirse que incluso algunos jueces entienden que cuando la jornada supera las dos terceras partes se trata de una jornada completa, posición a la que no adhiero ya que la jornada sería reducida en los términos del artículo 198 LCT, pero la remuneración que debe percibir el dependiente en esos casos es la que correspondería a un trabajador por jornada completa (que no es lo mismo que decir que ese trabajador cumple servicios en una jornada completa).

De hecho, la propia LCT establece para determinados casos de jornada de trabajo reducida -tareas insalubres y la jornada nocturna-, que la remuneración que debe percibir el empleado es la de un trabajador por jornada completa, afirmando expresamente que no se debe reducir la remuneración en estos casos.

Por su parte, el art. 92 ter de la Ley 20.744 refiere a una modalidad contractual de tipo excepcional, como es el contrato *part time* (que constituye la especie, dentro del género de jornada reducida).

En su texto reformado⁶⁴, establece cuáles son las consecuencias para el caso en que se excedan los límites que dicha norma impone para su utilización, sancionándose gravemente el uso abusivo de esta figura.

La jornada del contrato *part time* no puede superar las dos terceras partes de la jornada habitual computadas por día o semana, entendiéndose por jornada habitual de la actividad la máxima que establezcan las normativas legales, o el Convenio Colectivo de Trabajo que rige para esa actividad, el cual

⁶⁴ Ley 26.474, publicada en el Boletín Oficial el día 23/01/2009.

incluso podría consagrar una jornada reducida inferior a la máxima legal, o la convenida por las partes (conforme el art. 198 de la LCT).

A su vez, los trabajadores contratados a tiempo parcial no pueden realizar horas suplementarias o extraordinarias, salvo el caso del artículo 89 LCT. 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.

El artículo 92 ter específicamente prevé que para el caso en que la jornada de un empleado supere las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad que corresponde (la cual incluso ya podría ser inferior a la máxima establecida por la Ley 11.544), el trabajador tiene derecho a percibir haberes por jornada completa.

La Ley 20.744 consagra derechos irrenunciables para los empleados, y constituye el piso mínimo de los contratos individuales y de los convenios colectivos de trabajo.

El Derecho del Trabajo parte del concepto primigenio que coloca al trabajador en dispar situación con su contraparte: el empleador.

Nuestro régimen y sus normas persiguen la igualación para el caso en concreto en base a normas de inderogabilidad basadas en el llamado orden público, que a su vez se apoyan en principios superiores de justicia social.

El principio protectorio, regulado en el art. 9 de la LCT que establece que en caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales, prevalecerá la más favorable para el trabajador; así como también determina que si la duda recae sobre la interpretación o alcance de una norma, ésta debe interpretarse en el sentido más favorable para el trabajador (conforme la reforma introducida por la Ley 26.428, B.O. 26/12/2008).

Asimismo, nuestra Constitución Nacional consagra esta protección en el art. 14 bis.

Este principio, se manifiesta en 3 dimensiones: a) el principio de la condición más favorable (arts. 7 y 8 LCT, debe respetarse la condición más favorable del trabajador cuando un CCT o laudo la desmejore), b) aplicación de la norma más beneficiosa (art. 9 LCT, en caso de aplicación de 2 normas, aplicamos la más favorable para el trabajador –independiente del orden de prelación-); c) regla “in

dubio pro operario” (art. 9 LCT, art.16 Ley 24013) es una directiva dada al juez o al intérprete para que opte por el sentido más favorable al trabajador.

A su vez, el principio protectorio, se encuentra reforzado y complementado con los instrumentos internacionales que conforman en bloque de constitucionalidad (art. 75 inc. 22 CN), al que me referí en el capítulo I.

En este sentido, es posible afirmar que la protección del trabajador, sujeto de preferente tutela constitucional, no solo está dada por la normativa nacional sino que hoy, después de la reforma del año 1994, por los Tratados Internacionales de Derechos Humanos que gozan de jerarquía constitucional.

A mayor abundamiento, debo mencionar también al principio de irrenunciabilidad de derechos, receptado en el art. 12 de la LCT que, declara nula y sin valor toda convención entre partes que suprima o reduzca los derechos reconocidos por la ley, los estatutos o las convenciones a favor del trabajador. Este principio se complementa con la sustitución de pleno derecho de las cláusulas pactadas en disfavor del trabajador por las imperativas resultantes de la ley, los estatutos o CCT, tal como lo determinan los arts. 7, 13 y 14 de la LCT.

La consecuencia del orden público laboral se centra en la indisponibilidad de derechos que prescribe la ley, y en la posibilidad que por encima de sus prescripciones, se establezcan por el contrato normas individuales que prevean mayores beneficios para el trabajador.

Los derechos que emergen de las normas que conforman el mencionado orden público laboral, no pueden ser transados ni aún a título oneroso, ya que las partes no pueden negociarlos ni afectarlos de ninguna manera. Se trata de una indisponibilidad absoluta.

De esta manera, ha quedado constatado que el art. 198 de la Ley 20.744 sólo contempla la posibilidad de convenir la reducción de la jornada máxima legal, no pudiendo ser utilizado para justificar el pago proporcional de haberes para aquellos trabajadores que presten servicios en jornadas de trabajo reducidas que superen las dos terceras partes de la jornada habitual; y que los Convenios Colectivos de Trabajo que establecen jornadas habituales distintas a las reguladas por las leyes 11.544 y 20.744 para la actividad y trabajadores que encuadran, resultando éstas las jornadas habituales

Y es que, la única interpretación posible de las normas que analizamos a lo largo del presente trabajo es la que permite afirmar que *para cualquier caso en que un trabajador realice una jornada superior a las dos terceras partes de la jornada habitual, éste debe percibir una remuneración por jornada completa y no una proporcional a las horas reducidas que efectivamente trabaja.*

El art.198 de la LCT no autoriza el pago proporcional ya que no se refiere al instituto de la remuneración. Interpretarlo de otro modo iría en contra de lo dispuesto por el art. 9 de la LCT, perdiendo de vista la esencialidad de los institutos referido, esto es, por un lado la jornada de trabajo –instituto en cuya limitación se ha venido trabajando a nivel internacional desde finalizada la primera guerra mundial-, y por el otro, la remuneración, que reviste carácter alimentario, y hace a la subsistencia del trabajador y su familia.

Diré, en palabras de Ackerman, que *“lo urgente no deja tiempo para lo importante, el propósito primero tiende a ser el salario, y no el desarrollo de una actividad productiva y creadora”*⁶⁵, y esta premisa es la que no podemos perder de vista a la hora de resolver conflictos como el que planteé en este trabajo.

Asimismo, y en lo que refiere a los casos particulares que analicé, entiendo que tanto el art. 8.1 del CCT 389/04 (aplicable a los trabajadores del rubro hotelero y gastronómico) como la Resolución N ° 782/2010 del MTESSN (aplicable a los trabajadores que se desempeñan en un *call center*), son disposiciones legales que se contraponen directamente a lo estipulado por el art. 92 ter de la LCT. Siendo ésta la norma que constituye el piso mínimo e inderogable que integra el orden público laboral; que, analizada en comparación al artículo 8.1 del CCT 389/04 y la Resolución N ° 782/2010 resulta más favorable al trabajador.

Por ello, y con sustento en el art. 9 de la LCT, en el principio protectorio y en el de irrenunciabilidad, entiendo que aquellos trabajadores a quienes se les haya impuesto una jornada de trabajo reducida que supere las dos tercera partes de la jornada de la actividad deberán percibir una remuneración por jornada completa y no un proporcional de haberes de acuerdo a las horas trabajadas, resultando ilegítimo -para este caso en particular- el art. 8.1 del CCT 389/04 y la Resolución N ° 782/2010 del Ministerio de Trabajo.

⁶⁵ AKERMAN, Mario E., *Si son humanos no son recursos, pensando en las personas que trabajan*, Editorial Hammurabi, Buenos Aires, 1996, pág. 26.

Por eso, casos como por ejemplo, la actividad que desarrollan los trabajadores en un *call center*, o los médicos; deben ser analizados, partiendo de la premisa que esa jornada reducida de trabajo prevista en el Convenio, es la jornada normal habitual de esos dependientes que cumplen servicios en esa actividad.

No existe otra interpretación posible en el caso más que la efectiva aplicación de la última parte del punto 1 del art. 92 ter de la LCT a los casos especiales que aquí se analizaron, motivo por el cual el art. 8.1 del CCT 3889/04 y la Resolución N ° 782/2010 –en lo que refieren al pago proporcional de haberes- son inconstitucionales.

Por otro lado, para el supuesto en que un trabajador realice una jornada de trabajo mixta -parte en horario diurno y parte en horario nocturno- para lo cual deben computarse las horas que se cumplan en jornada nocturna como una hora ocho (8) minutos⁶⁶, entiendo que también aplica lo expuesto.

Concretamente, si un empleado cumple servicios de lunes a viernes en una jornada de 32 horas semanales, pero de esas 32 horas, una parte se desarrollan en horario diurno y otra parte en jornada nocturna -después de las 21:00 hrs.-, a este empleado le corresponde percibir también la remuneración por jornada completa, debido a que las horas que trabaja después de las 21:00 hrs. deben computarse como una hora ocho minutos, excediéndose así el límite impuesto por el 92 ter de la LCT.

Finalmente, quiero mencionar también que en la etapa de investigación, hallé un proyecto de ley presentado por el Senador Juan Mario Pais, donde haciéndose eco de la problemática que aquí planteo, propuso una reforma al art. 198 de la Ley 20.744, que comparto en todos sus términos por estar en consonancia con lo que desarrollé a lo largo de este trabajo.

Este proyecto de ley al que me refiero (S-2437/16) propone en su artículo 1°sustituir el artículo 198 de la ley 20.744 (t.o. Dec. 390/76), por el siguiente texto:

⁶⁶ Art. 200 LCT: La jornada de trabajo íntegramente nocturna no podrá exceder de siete (7) horas, entendiéndose por tal la que se cumpla entre la hora veintiuna de un día y la hora seis del siguiente. Esta limitación no tendrá vigencia cuando se apliquen los horarios rotativos del régimen de trabajo por equipos. Cuando se alternen horas diurnas con nocturnas se reducirá proporcionalmente la jornada

"Artículo 198.- (Jornada reducida) La reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o 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.

Si la jornada de trabajo reducida supera las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad tendrá los mismos efectos que la jornada máxima legal."

Considero que la reforma al art. 198 LCT, tal como se propone en el proyecto del Senador Pais, resolvería la problemática que dejé expuesta, ya que aclararía la doctrina que vengo afirmando y, que es concordante con los principios que rigen el Derecho del Trabajo.

En otras palabras, la comparto porque la considero ajustada a derecho, al principio protectorio y a las normas que rigen e Derecho del Trabajo, máxime cuando está en juego la remuneración del trabajador, que reviste carácter alimentario.

Sentado lo cual, adicionaría a este proyecto de ley una aclaración, para despejar cualquier atisbo de duda en cuanto a su interpretación, y es que en los casos contemplados en el segundo párrafo -de conformidad con el texto del proyecto-, el trabajador deberá percibir la misma remuneración que un trabajador por jornada completa, conforme lo estipulado en el art. 92 ter.

Es que, repito, no puede en modo alguno interpretarse el art. 198 de la LCT en sentido menos favorable al trabajador, desprotegiéndolo al interpretar que habilita el pago proporcional cuando concretamente tenemos otra norma que estable lo contrario y, que específicamente, se refiere a la remuneración.

Como corolario - y en consonancia con lo expuesto respecto del proyecto de ley referido, que entiendo sería una solución a la problemática planteada- transcribiré, como refirió Ackerman, las palabras del Director de la OIT, Edward J. Phelan: *"...la legislación del trabajo, en el sentido estricto de la palabra, "es solo un remedio muy incompleto a los males sociales que la Organización*

en ocho (8) minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los ocho (8) minutos de exceso como tiempo suplementario según las pautas del artículo 201.

Internacional del Trabajo debe combatir". ... Tal podrá ser el punto de partida de la política futura, cuyo propósito será asegurar al individuo no sólo un mejoramiento de sus condiciones de trabajo sino la seguridad económica sin la cual -como ya se admite-, la justicia social no podrá ser plenamente realizada".⁶⁷

Debemos seguir intentando cumplir con la manda constitucional del art. 14 bis de nuestra Carta Magna, legislando para proteger al trabajador y en pos de garantizarle cada vez mayor protección a sus derechos fundamentales.

Como dejé evidenciado en el capítulo I, el instituto de la jornada de trabajo es esencial; es el eje de la persona humana que trabaja y también de su familia; y por ello, no está mal garantizar mejores derechos a través de la sanción de leyes que paulatinamente beneficien el impulso de una política estatal que tienda a la reducción de la jornada máxima laboral manteniendo la remuneración que hoy rige en nuestro país.

⁶⁷ ACKERMAN, Mario E., *Si son humanos...*, op. cit., págs. 112/113.

BIBLIOGRAFIA

Tratados y Libros:

• ACKERMAN, Mario E., *Si son humanos no son recursos, pensando en las personas que trabajan*, Editorial Hammurabi SRL, Buenos Aires, 1.996.

____ *Ley de Contrato de Trabajo Comentada. (2ª Ed.)*, Tomo I y II, Editorial Rubinzal Culzoni, Santa Fé, 2.017.

____ *Jurisprudencia Laboral de la Corte Suprema de Justicia de la Nación Comentada (1ª Ed.)*, Editorial Rubinzal Culzoni, Santa Fé, 2.019.

____ *Tratado de Derecho del Trabajo, la relación Individual Tomo I, II y III*, Editorial, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2.005.

• ARESE César, *Derechos Humanos Laborales*, Editorial Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2.014.

• DE MANUELE, Abel. N., *Jornada de Trabajo y Descansos*, Editorial Rubinzal – Culzoni, Santa Fe 2.013.

• FERNANDEZ MADRID, Juan C., *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, Tomo I y II, Editorial La Ley S.A, Buenos Aires, 2.001.

• GRISOLIA, Julio A., *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. (14ª Ed.)*, Editorial Abeledo Perrot, Buenos Aires, 2.011.

____ *Manual de Derecho Laboral, Quinta Edición Ampliada y Actualizada*, Editorial Abeledo Perrot, Buenos Aires, 2.009.

_____ *Manual de Derecho Laboral, Quinta Edición Ampliada y Actualizada*, Editorial Abeledo Perrot, Buenos Aires, 2.009.

• RAMIREZ, Luis E. *Relaciones Laborales, Una visión unificadora*, Editorial Euros Editoriales SRL, Buenos Aires, 2.010.

• RODRIGUEZ MANCINI, Jorge, *Ley de Contrato de Trabajo* (1ª Ed.), Editorial La Ley, Buenos Aires, 2007

_____ *Código Civil y Comercial y su Proyección en el Derecho del Trabajo* (1ª Ed.), Editorial La Ley, Buenos Aires 2.015.

• SARDEGNA, M. E *Ley de Contrato de Trabajo*, Editorial Universidad, Buenos Aires, 1.982.

Artículos de Doctrina Online:

- CARCAVALLO, Esteban (2.010). Informe Especial - Supuestos de reducción de la jornada máxima legal: el contrato a tiempo parcial. *La Ley Online*. Cita Online: AR/DOC/4486/2010.

- CASTIGNANI, Silvia. A., RAGUSA, Azucena. B. (2.014). Algunas reflexiones en torno al art. 92 ter y 198 LCT. DT2014 (noviembre), 3013. *Thomson Reuters*. Cita Online: AR/DOC/2850/2014.

- DE DIEGO, Julian A. (2009). Reforma del contrato de trabajo a tiempo parcial y su diferenciación con la jornada reducida. *La Ley Online*. Cita Online: AR/DOC/1208/2009.

- DOMÍNGUEZ, Roberto J. (2009). Contrato de trabajo a tiempo parcial en la ley 26.474. *La Ley Online*. Cita Online: AR/DOC/2011/2009.

- ETALA, Juan J. (h). (2.018) Análisis Práctico de la jornada de Trabajo. DT2018 (mayo), 1023 *Thomson Reuters*: Cita Online: AR/DOC/900/2018.

- GASQUET, Pablo A. (2.016). Jornada reducida y a tiempo parcial: un debate que ya no suscita controversias. RDSLSS 2016-19, 05/10/2016,1948, *Thomson Reuters*. Cita Online: AP/DOC/1070/2016.

- MUZIANI, Elizabet L. - POZZO, M. H. (2.016). La doctrina laboral y el análisis jurisprudencial referido al contrato de trabajo a tiempo parcial. Publicado en: DT2016 (febrero), 219. *Thomson Reuters*. Cita Online: AR/DOC/3647/2015.

- QUINTANA, Gustavo. F. (2.011). Los efectos de la jornada reducida. DT2011 (Febrero), 297. *Thomson Reuters*. Cita Online: AR/DOC/29/2011.

- VIDAL, Valentín (2.015). Jornada de trabajo y remuneración de un teleoperador de *call center*. RDLSS 2015-20,23/10/2015,2059, *Thomson Reuters*. Cita Online: AP/DOC/885/2015.

Jurisprudencia:

- Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, 07/05/2014, autos caratulados: "Peñalva, Carla Sabina c. INC SA s/ Diferencias Salariales", Acuerdo N° 2078, publicado en www.scba.gov.ar.

- Cámara Laboral de la Provincia de Corrientes, 18/06/2018, autos caratulados: "Flores Carlos Fabian c/ Casa Borrás S.A y/o q. r. r. s/ Ind." Expediente N° 127182/16, publicado en www.juscorrientes.gov.ar.

- Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew, provincia del Chubut, Sala A, 04/04/2015, autos caratulados "Q. J., E. N. c/ R. O. S.R.L. s/ Cobro de pesos e indemnización de ley", Expte. N° 46 – Año 2015, publicado en www.juschubut.gov.ar.

- Cámara de Apelaciones en lo Laboral de Santa Fe, Sala II, 28/10/2013, autos caratulados “Wall Mart Argentina SRL c. Ministerio de Trabajo y S.S. s/ Apelación”, publicado en www.justiciasantafe.gov.ar.

- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VII, 24/02/2017, autos caratulados: “Tarzia, Miriam Mabel c. Cat Technologies Argentina S.A. y otro s/ despido”, publicado en La Ley Online. Cita Online: AR/JUR/4866/2017, Thomson Reuters.

- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V, 06/06/2019, autos caratulados: “Danchoff, Guillermo Alejandro c. T.E.B. S.R.L. s/ Despido”, Publicado en La Ley Online. Cita Online: AR/JUR/17041/2019, Thomson Reuters.

- Cámara de Apelaciones en lo Laboral de Corrientes, 24/22/2017, autos caratulados “Baldovino, Graciela Noemí c. Supermax SA y/o q.r.r. s/ ind.”, Publicado en La Ley Online. Cita Online: AR/JUR/83932/2017, Thomson Reuters.

- Superior Tribunal de Justicia de Rio Negro, 07/08/2017, autos caratulados: “Bustos Emiliana c/ Tres ASES S.A: s/ Ordinario”, publicado en http://servicios.jusrionegro.gov.ar/inicio/web/servicios/abogados/ver.protocolo.php?id=99368&txt_nro_expediente=&txt_caratula=&cbo_desde_dia=1&cbo_desde_mes=1&cbo_desde_anio=2017&cbo_hasta_dia=24&cbo_hasta_mes=8&cbo_hasta_anio=2017&txt_nro_sentencia=71&cbo.

- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, 28/11/2018, autos caratulados: “Scifo, Pablo Víctor c. Wal Mart Argentina SRL s/ despido”. Publicado en: LA Ley Online. Cita Online: AR/JUR/75978/2018, Thomson Reuters.

- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, autos caratulados: “Aun Lorena Natalia c Robert Bosch Argentina Industrial SA s/

diferencia de salarios” 28/12/2016, publicado en: La Ley Online. Cita Online: AR/JUR/101693/2016, Thomson Reuters.

- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VII, 31/03/2014, autos caratulados: “B., B. C. c. Teletech Argentina SA s/ Despido”. Publicado en: La Ley Online. Cita Online: AR/JUR/147241/2014, Thomson Reuters.

- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VIII, 17/07/2014, autos caratulados: “Manrique Salas, Ronald Eduardo c. Nextlatinoamérica S.A. y otros s/ despido”, publicado en <https://ar.vlex.com/vid/manrique-salas-ronald-eduardo-557783766>.

- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V, 05/02/2019, autos caratulados: “Castillo, Micaela Soledad c. THS Services SA”, publicado en La Ley Online. Cita Online: AR/JUR/46/2019, Thomson Reuters.

- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V, 05/10/2017, autos caratulados: “Llorens, Claudia Liliana Gladys c. R.Y.M.S.A. Fiscalizaciones S.A. y otro s/ despido”, publicado en La Ley Online. Cita Online AR/JUR/87411/2017, Thomson Reuters.

- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, 29/11/2016, autos caratulados “González, Laura Alexandra c. Actionline de Argentina S.A. y otro s/ despido”, publicado en La Ley Online. Cita Online: AR/JUR/90678/2016, Thomson Reuters.

- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VII, 07/04/2016, autos caratulados: “Gerstner, Sergio Daniel c. Hy Cite B.A. S.R.L. y otro s/ diferencias de salarios”, publicado en La Ley Online. Cita Online: AR/JUR/11474/2016, Thomson Reuters.

- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, SALA VIII, 29/04/2015, autos caratulados: “Guerrero, Cynthia Gabriela y otro c. Falabella S.A. s/

despido”, publicado en La Ley Online. Cita Online: AR/JUR/25456/2015, Thomson Reuters.

- Cámara de Apelaciones de Rio Grande, Sala Civil, Comercial y del Trabajo, 16/10/2014, autos caratulados: “Aguilar, Mónica Alejandra c. Pérez Trivisono, María Claudina s/ despido”, publicado en La Ley Online. Cita Online: AR/JUR/62719/2014, Thomson Reuters.

- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, 19/08/2014, autos caratulados: “Caffaratti, Oscar Darío y otros c. P.A.M.I. Instituto Nacional de Servicios Sociales Para Jubilados y Pensionados s/ diferencias de salarios”, publicado en La Ley Online. Cita Online: AR/JUR/49899/2014, Thomson Reuters.

- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, 11/07/2016, autos caratulados: “García Graciela c. P.A.M.I. Instituto Nacional de Servicios Sociales Para Jubilados y Pensionados s/ Diferencias de salarios”, Publicado en: DR2047 (abril) ,619. Cita Online: AR/JUR/57032/2016, Thomson Reuters.

- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en Pleno, 25/06/1981, autos caratulados: D´Aloi Salvador v. Selsa SA, 1.981, publicado en www.saij.gob.ar.

Convenios Colectivos de Trabajo:

- Convenio Colectivo de Trabajo N ° 596/10.
- Convenio Colectivo de Trabajo N ° 36/75.
- Convenio Colectivo de Trabajo N ° 389/2004.
- Convenio Colectivo de Trabajo N ° 80/93 E.

- Convenio Colectivo de Trabajo N ° 635/2011.
- Convenio Colectivo de Trabajo N ° 329/00.
- Convenio Colectivo de Trabajo N ° 281/96, prorrogado y actualizado por el Convenio Colectivo N ° 74/99 de Obreros de Maestranza

Páginas de Internet:

- <https://www.ilo.org>
- <https://www.dipublico.org/1729/tratado-de-paz-de-versalles-1919-en-espanol/>.
- <http://www.uthgra.org.ar/wp-content/uploads/2016/08/ConvFEHGRA.pdf>.
- <http://www.cronista.com/fiscal/La-jornada-de-trabajo-reducida-20140714-011.html>
- [file:///C:/Users/estud/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/S2437_16PL%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/estud/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/S2437_16PL%20(1).pdf)