



CONTRATO DE TRABAJO DE TIEMPO PARCIAL

Este contrato se encuentra reglado en la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744 en el Artículo Nº 92 ter, es una modalidad de implementación de la jornada reducida. Esta modalidad fue incorporada al derecho positivo argentino por la Ley Nº 24.465.

El contrato de trabajo de 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 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.

El tiempo en el cual el trabajador presta sus servicios deberá ser pactado por debajo de los 2/3 de la jornada habitual de la actividad, pudiendo utilizarse como pauta de referencia máxima los límites diarios y semanales de ocho horas diarias o de cuarenta y ocho horas semanales, siempre teniendo en cuenta que el Artículo en análisis habla de jornada habitual, para lo cual se debe tener en cuenta la jornada habitual de cada actividad en particular.

Esta es la principal característica que posee el contrato de tiempo parcial, además en esta modalidad de contratación no se admite que el empleador le exija al trabajador el cumplimiento de horas extraordinarias esto en razón de la reducción horaria que posee el mismo, lo cual implica que el empleador no puede aumentar la jornada en razón de las necesidades de la producción, pero sí se le podrá exigir la prestación de auxilios o ayudas extraordinarios en caso de peligro para las personas o bienes de la empresa conforme lo prescribe la LCT en su Artículo Nº 89.

Art. 89. Auxilios o ayudas extraordinarias.

"...El trabajador estará obligado a prestar los auxilios que se requieran, en caso de peligro grave o inminente para las personas o para las cosas incorporadas a la empresa..."

En relación a la remuneración esta no podrá ser inferior a la "proporcional" que le corresponda al trabajador de tiempo completo, o del convenio colectivo de trabajo aplicable a la categoría o puesto de trabajo.

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.

Esto implica que sobre el trabajador recae una obligación de denuncia de los distintos puestos de trabajo que ocupe cuando lo hace en más de uno.

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.

Estas prestaciones pueden adecuarse reglamentariamente, debiendo garantizarse las prestaciones esenciales desde las obras sociales.

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.

Esta cuestión nunca estuvo reglamentada siendo materia disponible, tanto en la esfera de las negociaciones colectivas como en los acuerdos de partes.

En cuanto a la forma que se debe observar en este tipo de contratación nada dice la Ley pero al ser un contrato de excepción este deberá formalizarse por escrito debiendo especificarse la jornada laboral reducida.

Este contrato genera antigüedad, aplicándose las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo en relación a las características de la contratación efectuada.