

## **Modificaciones al contrato de trabajo. Leyes 26.427, 26.428 y 26.474\***

Por Carlos A. Etala

### **1. El nuevo régimen de pasantías educativas de la ley 26.427**

La “pasantía”, que es un contrato de formación, ha sido desde su creación encuadrado como una de las “circunstancias”, “relaciones” o “causas” que desvirtúan la presunción de existencia de un contrato de trabajo establecida por el art. 23 de la LCT.

Con anterioridad a la entrada en vigencia de la ley 26.427 rigieron las pasantías de la ley 25.165 –ley de pasantías educativas–, modificada por el art. 7° del decr. 487/00; el art. 2° de la ley 25.013; el decr. 340/92, y el decr. 93/95. Estas normas quedaron expresamente derogadas y sustituidas por el nuevo régimen instituido por la ley 26.427 (art. 22).

§ 1. **Creación del sistema.** La ley 26.427<sup>1</sup> instituyó un “sistema de pasantías educativas” en el marco del sistema educativo nacional.

§ 2. **Destinatarios del sistema.** El sistema está destinado a las personas mayores de dieciocho años y debe funcionar en el marco de la educación superior (Capítulo V, ley 26.206), de la educación permanente para jóvenes y adultos (Capítulo IX, ley 26.206) y de la formación profesional (Capítulo III, ley 26.058).

§ 3. **Lugar de cumplimiento de las pasantías.** Las “pasantías educativas” han de cumplirse necesariamente en “empresas y organismos públicos, o empresas privadas con personería jurídica, con excepción de las empresas de servicios eventuales aun cuando adopten la forma de cooperativas” (art. 1°, ley 26.427).

§ 4. **Definición legal de “pasantía educativa”.** El art. 2° de la ley 26.427 contiene la definición legal de “pasantía educativa” entendiendo por tal el “conjunto de actividades formativas que realicen los estudiantes en empresas y organismos públicos, o empresas privadas con personería jurídica, sustantivamente relacionado con la propuesta curricular de los estudios cursados en unidades educativas, que se reconoce como experiencia de alto valor pedagógico, sin carácter obligatorio”.

§ 5. **Carácter no laboral de la pasantía.** La ley deja en claro que la pasantía educativa no origina ningún tipo de relación laboral entre el pasante y la empresa u organización en la que la pasantía se cumple (art. 12, ley 26.427).

§ 6. **Caso de duda.** Sin embargo, no obstante lo dispuesto por el art. 12 de la ley, en razón del carácter excepcional del régimen de pasantías, en caso de duda debe entenderse que la relación habida entre el alumno y la empresa u organismo es de naturaleza laboral (art. 19, última parte). Según lo dispone la misma ley tam-

---

\* Publicado como adenda de actualización en Etala, Carlos A., *Contrato de trabajo*, 6ª ed., Bs. As., Astrea, 2008. [Bibliografía recomendada.](#)

<sup>1</sup> BO, 22/12/08.

poco la figura de la pasantía educativa puede ser utilizada para cubrir vacantes o crear empleos nuevos ni para reemplazar al personal de las empresas y organismos públicos o privados (art. 12, ley 26.427).

§ 7. **Objetivos del sistema.** Según el art. 3° los objetivos del sistema están orientados a lograr que los pasantes: a) profundicen la valoración del trabajo como elemento indispensable y dignificador de la vida, desde una concepción cultural y no meramente utilitaria; b) realicen prácticas complementarias a su formación académica, que enriquezcan la propuesta curricular de los estudios que cursan; c) incorporen saberes, habilidades y actitudes vinculados a situaciones reales del mundo del trabajo; d) adquieran conocimientos que contribuyan a mejorar sus posibilidades de inserción en el ámbito laboral; e) aumenten el conocimiento y manejo de tecnologías vigentes; f) cuenten con herramientas que contribuyan a una correcta elección u orientación profesional futura; g) se beneficien con el mejoramiento de la propuesta formativa, a partir del vínculo entre las instituciones educativas y los organismos y empresas en los que se cumplan las pasantías; h) progresen en el proceso de orientación respecto de los posibles campos específicos de desempeño laboral.

§ 8. **Docente guía y tutor.** La ley determina que la institución educativa debe designar un “docente guía” y el organismo o empresa un “tutor” quienes en forma conjunta deben elaborar un plan de trabajo que fije el proceso educativo del estudiante para alcanzar los objetivos pedagógicos propuestos y son responsables de la implementación del plan de pasantía, su control y evaluación debiendo elaborar informes periódicos (arts. 17 y 18, ley 26.427).

§ 9. **Requisitos de los convenios.** Los convenios que se celebren entre las instituciones educativas y las empresas u organismos en los cuales se han de cumplir las pasantías, deben contener como mínimo los requisitos que establece el art. 6° de la ley. Entre otros, son los siguientes: denominación, domicilio y personería de las partes que los suscriben (inc. a); objetivos pedagógicos de las pasantías (inc. b); derechos y obligaciones de las entidades receptoras de los pasantes y de las instituciones u organismos educativos (inc. c); características y condiciones de realización de las actividades que integran las pasantías y perfil de los pasantes (inc. d); cantidad y duración de las pasantías (inc. e); régimen de asistencia y licencias por examen, enfermedad y accidente para los pasantes (inc. f); régimen de la propiedad intelectual de las creaciones e innovaciones que resulten de la actividad del pasante (inc. g); régimen de la cobertura médica de emergencias a cargo de la empresa u organización y entidad que atenderá los compromisos derivados de la ley 24.557 de riesgos del trabajo (inc. h); plazo de vigencia del convenio y condiciones de revisión, caducidad o prórroga (inc. j) y nómina de las personas autorizadas por las partes firmantes para suscribir los acuerdos individuales de pasantías (inc. k).

§ 10. **Criterios para la asignación de postulantes.** La ley deriva a la reglamentación a dictarse la definición de los criterios para la asignación de los postulantes a las pasantías, en función de pautas objetivas, que deberán tener la adecuada difusión para preservar la igualdad de oportunidades de los postulantes (art. 7°, párr. último).

§ 11. **Acuerdo individual.** Los estudiantes seleccionados para realizar las pasantías deben suscribir un “acuerdo individual” con los firmantes del convenio. Ese acuerdo individual debe instrumentarse conforme a las pautas del convenio y el texto

de la ley 26.427 y el convenio suscripto por la institución educativa y la empresa u organismo respectivo deben anexarse al acuerdo individual para la notificación fehaciente del pasante (art. 8°).

Cada acuerdo individual de pasantía educativa debe contener como mínimo los requisitos enumerados en el art. 9° de la ley. Estos requisitos son los siguientes: nombre y apellido del pasante, número de CUIL y domicilio real (inc. a); denominación, domicilio y personería de las partes institucionales y datos de las personas autorizadas para suscribir el acuerdo (inc. b); derechos y obligaciones de las partes (inc. c); plan de la pasantía (inc. d); duración, horarios y sede de realización de la pasantía (inc. e); monto, fecha y lugar de pago de la “asignación estímulo” (inc. f); enumeración de las tareas asignadas al pasante (inc. g); régimen de asistencia y licencias por examen, enfermedad y accidente para el pasante (inc. h); régimen de la propiedad intelectual de las creaciones e innovaciones que resulten de la actividad del pasante (inc. i) y nombre y apellido y número de CUIL/CUIT de los tutores y de los docentes guías asignados por las partes (inc. j).

§ 12. **Obligaciones de las empresas u organismos.** La ley en su art. 11 impone diversas obligaciones para las empresas u organismos: a) deben conservar los originales de los convenios y acuerdos que suscriban por un plazo de cinco años posteriores a la finalización de su vigencia; b) llevar un registro interno de dichos convenios y acuerdos; c) comunicar estos convenios y acuerdos a los organismos de seguridad social y tributarios conforme al art. 19 de la ley 25.013; d) designar tutores para las pasantías que tengan experiencia laboral específica y capacidad para planificar, implementar y evaluar propuestas formativas.

§ 13. **Duración y carga horaria.** La duración y la carga horaria de las pasantías se fijan en el convenio que se suscribe entre la institución educativa y la empresa u organismo respectivo en función de las características y complejidad de las actividades a desarrollar, por un plazo mínimo de dos meses y máximo de doce meses, con una carga horaria semanal de hasta veinte horas. Cumplido el plazo máximo establecido, una vacante de pasantía educativa puede renovarse a favor del mismo pasante, por hasta seis meses adicionales, debiéndose firmar un nuevo acuerdo individual entre las partes (art. 13, ley 26.427).

§ 14. **Lugar de ejecución de las pasantías.** Las actividades de las pasantías educativas deben llevarse a cabo en las instalaciones de las empresas u organismos o en los lugares que éstas dispongan según el tipo de labor a desarrollar. Estos ámbitos tienen que reunir las condiciones de higiene y seguridad que establece la ley 19.587 de higiene y seguridad del trabajo. Además, las empresas u organismos deben incorporar a los pasantes al ámbito de aplicación de la ley 24.557 de riesgos del trabajo (art. 14, ley 26.427).

§ 15. **Asignación estímulo para el pasante.** En cuanto a la “asignación estímulo” que debe percibir el pasante consiste en una suma de dinero que no tiene carácter remunerativo. Debe calcularse sobre el salario básico del convenio colectivo aplicable a la empresa y debe ser proporcional a la carga horaria de la pasantía. Cuando en la empresa u organismo respectivo se aplique más de un convenio colectivo, se deberá tomar en cuenta el más favorable para el pasante. En las actividades que no cuenten con convenio colectivo, para el cálculo de la asignación estímulo

deberá aplicarse el salario mínimo, vital y móvil en forma proporcional a la carga horaria de la pasantía (art. 15, párr. 1°).

§ 16. **Beneficios para el pasante.** En cuanto a las demás condiciones en que debe cumplirse la pasantía, los pasantes deben recibir todos los beneficios regulares y licencias que se acuerden al personal según lo que disponga la reglamentación.

El pasante debe gozar además de cobertura de salud con las prestaciones previstas en la ley 23.660 de obras sociales (art. 15, ley 26.427).

§ 17. **Pasante que se inserta como dependiente.** Si finalizada la pasantía educativa se contrata a la persona por tiempo indeterminado, la ley no permite hacer uso del período de prueba previsto en el art. 92 *bis* de la LCT (art. 12, última parte).

§ 18. **Contralor del cumplimiento del régimen.** La ley pone a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social el contralor del cumplimiento de la ley con relación a las empresas y organismos para que no se alteren los objetivos legislativos. En caso de incumplimiento por parte de la empresa de alguno de los requisitos o características que tipifican a esta relación, la pasantía pierde el carácter de tal y debe ser considerada un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, en cuyo caso rigen todas las sanciones e indemnizaciones que corresponden a una relación laboral no registrada (art. 19, ley 26.427).

§ 19. **Cupo máximo de pasantes.** La ley además impone un cupo máximo de pasantes que deberá ser proporcional al tamaño de la empresa y a la cantidad de tutores y debe fijar el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a través de una reglamentación (art. 21, ley 26.427).

§ 20. **Derecho transitorio.** El art. 23 de la ley determina el derecho transitorio. Prescribe que los contratos de pasantías que se encontraban vigentes al momento de promulgación de la ley (18/12/08), deben adecuarse a sus prescripciones en el plazo de ciento ochenta días, excepto en lo relativo a la duración de las pasantías en curso, las que deberán cumplirse hasta la finalización del plazo originalmente establecido, pero no pueden ser renovados ni prorrogados.

## 2. La modificación al artículo 9° de la LCT por la ley 26.428

La ley 26.428<sup>2</sup> restableció el texto originario que el art. 9° de la LCT tenía en el régimen de contrato de trabajo aprobado por la ley 20.744 de 1974 que había sido modificado por la ley de facto 21.297 de 1976.

El texto sustituido por la ley 26.428 decía: art. 9° “[El principio de la norma más favorable para el trabajador]. En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjunto de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo.

Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador”.

---

<sup>2</sup> BO, 26/12/08.

La modificación introducida por la ley 26.428 consistió en una reforma del segundo párrafo del artículo al que se le agregó el período que se incluye en bastardilla: “Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en la apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador”.

Queda de manifiesto, entonces, que la intención del legislador fue extender el principio de aplicación e interpretación a favor del trabajador, en caso de duda, que regía hasta entonces sólo para las normas –fueran legales o convencionales–, a la apreciación de los hechos, vale decir, a la apreciación de la prueba en los procesos.

A este respecto conviene señalar, como ya lo observara Justo López, que, en principio, la exigencia de que el fallo del juez o tribunal se base en lo alegado y probado (“principio de congruencia”) se vincula con la garantía de “defensa en juicio” del art. 18 de la Const. nacional.

Se impone, en consecuencia, distinguir claramente tres situaciones: a) falta lisa y llana de prueba: el principio de duda no tiene posibilidad de ser aplicado; b) insuficiencia indudable de la prueba: tampoco en este caso hay posibilidad de aplicar este principio; c) duda sobre la suficiencia de la prueba favorable al trabajador. No parece inadmisibles, en este caso, atemperar razonablemente la estrictez del principio de congruencia, en ponderación con el principio protectorio del trabajador, que rige según el art. 14 *bis* de la Const. nacional y del cual el principio *in dubio pro operario* es una proyección procesal.

Sin embargo, ello exige la existencia de una duda insuperable luego de agotado el estudio de la causa, e incluso, si fuere el caso, de agotados los medios de investigación que la ley permite usar al juez<sup>3</sup>.

### **3. La modificación por la ley 26.474 de la regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial**

§ 1. **Introducción.** El “contrato de trabajo a tiempo parcial” es una modalidad de contratación laboral introducida por el art. 2° de la ley 24.465 de 1995, que incorporó el art. 92 *ter* al cuerpo de la LCT. La ley 26.474<sup>4</sup> introdujo diversas reformas en su regulación originaria.

En contraste con los contratos de trabajo de tiempo determinado (contrato a plazo fijo, contrato de trabajo eventual), que deben responder a necesidades objetivas de la actividad, explotación o empresa, la ley no exige que el contrato de trabajo a tiempo parcial responda a esas necesidades objetivas sino simplemente a necesidades subjetivas de las partes expresada en su libre acuerdo de voluntades. Lo que sí requiere la ley es que las partes en sus convenciones particulares no desnaturalicen las características definitorias de este subtipo contractual para que esté en condiciones de producir sus efectos propios.

---

<sup>3</sup> López, Justo - Centeno, Norberto - Fernández Madrid, Juan, *Ley de contrato de trabajo comentada*, t. I, 2ª ed., Bs. As., Contabilidad Moderna, 1987, p. 128 y 129.

<sup>4</sup> BO, 23/1/09.

§ 2. **Definición legal de contrato a tiempo parcial.** La ley define al contrato de trabajo a tiempo parcial como “aquél 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 partes de la jornada habitual de la actividad” (art. 92 *ter*, inc. 1, LCT). El carácter del contrato como de tiempo parcial no tiene que ver con la duración del contrato (que puede ser por eso por tiempo indeterminado, de duración determinada, a plazo fijo, eventual, de temporada, etc.) sino con la duración de las tareas que presta el trabajador, tomando como módulo de comparación la “jornada habitual” diaria o semanal, “de la actividad”.

La modalidad a tiempo parcial puede referirse a la jornada diaria (reducción de horas en el día de trabajo), o bien en la asignación de tareas en horario completo sólo ciertos días a la semana, dando lugar en este caso a prestaciones discontinuas. Nada impide que se combinen ambas alternativas (reducción de horario y de días de labor) siempre que no se supere el límite máximo que la ley considera definitorio de la modalidad contractual.

El concepto de “jornada habitual de la actividad” no se confunde necesariamente con el de “jornada legal de la actividad” aunque sucede normalmente en la mayor parte de las actividades que la “jornada habitual” coincide con la “jornada legal”. Sin embargo, podría suceder que por estatuto particular o convenio colectivo de trabajo se fijara para la actividad una jornada “normal” (sea diaria o semanal) inferior a la fijada por la ley general. En este caso ésta será la “jornada habitual” para la actividad de que se trate.

La ley utiliza como módulo de comparación la jornada habitual “de la actividad” sea que ésta surja de estatuto profesional o convenio colectivo. Por tal razón debe estimarse que de existir un convenio colectivo de empresa que estableciera una duración de tareas inferior, ésta sería irrelevante a estos efectos, manteniéndose como módulo de comparación sólo la “jornada habitual de la actividad”.

La regulación legal no establece una jornada mínima.

La ley 26.474 eliminó del texto originario del artículo al “mes” como referencia del número de horas por debajo del cual se configura el “trabajo a tiempo parcial”. La modificación es acertada por cuanto la legislación sobre jornada establece los límites horarios diarios y semanales de su duración máxima, con lo que conociendo estos límites es posible realizar el cálculo que defina el carácter de la jornada como completa o parcial. Igualmente, si la jornada habitual de la actividad no fuera igual a la legal, la referencia debería hacerse al número de horas fijado por el respectivo estatuto particular o convenio colectivo de trabajo.

§ 3. **Horas suplementarias o extraordinarias.** Los trabajadores a tiempo parcial tienen vedado laborar horas suplementarias o extraordinarias, salvo el caso del art. 89 de la LCT, es decir, con excepción de las situaciones en que el trabajador deba prestar al empleador ayudas extraordinarias por “peligro grave o inminente para las personas o para las cosas incorporadas a la empresa”. Se ha señalado que este precepto es de aplicación más restringido que el resultante del art. 203 de la LCT que impone la obligación de trabajar horas extras también “por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa”.

La modificación normativa dispuesta por la ley 26.474, que sustituye la expresión “horas extraordinarias” por “horas suplementarias o extraordinarias” suscita el interrogante sobre si la intención del legislador al duplicar la denominación de las horas trabajadas en exceso de la jornada tiene también proyecciones conceptuales –y consecuentemente efectos jurídicos específicos– o se trata simplemente de designaciones equivalentes.

No existe en nuestra legislación una definición legal que distinga ambos conceptos. El art. 5° de la ley 11.544 y los arts. 201 y 203 de la LCT se refieren a “horas suplementarias”. El convenio 1 de la OIT sobre las horas de trabajo (industria), menciona las “horas extraordinarias” (art. 8.1) y el convenio 30 de la misma organización internacional, sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), se refiere a las “horas de trabajo extraordinarias” (art. 11.2).

Sólo en doctrina, Cabanellas formuló la conveniencia de distinguir entre “trabajo suplementario”, el que, aun excediendo de la jornada ordinaria de trabajo, no llega a superar el máximo legal y “horas extraordinarias”, las trabajadas sobre el máximo legal autorizado. De acuerdo a esta distinción el “trabajo suplementario” se regiría por normas convencionales y las horas extraordinarias, por normas legales. Sin embargo, la mayor parte de la doctrina no acompaña esta distinción conceptual. Por nuestra parte y con referencia concreta al art. 92 *ter* de la LCT nos inclinamos a pensar que el legislador ha utilizado ambas denominaciones como equivalentes sin que, a nuestro juicio, dicha mención redundante tenga ninguna relevancia jurídica.

La ley no determina los efectos de la realización de horas suplementarias en infracción a la ley. Deben, entonces, aplicarse los principios generales en materia de prohibición de ciertas condiciones de labor (arts. 40 y 43, LCT), puesto que la imposición legal está dirigida al empleador y otra solución podría afectar los derechos adquiridos por el trabajador en el curso de la relación y configurar un enriquecimiento sin causa en desmedro del trabajador.

§ 4. **Violación del límite de la jornada parcial.** En párrafo agregado por la ley 26.474, la última parte del inc. 2 del art. 92 *ter* de la LCT, determina: “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”. La ley prevé una sanción para el caso de violación por el empleador del límite de la jornada parcial. Se trata de una sanción tasada legalmente que se fija en el importe de la diferencia entre la remuneración que corresponde contractualmente al trabajador a tiempo parcial y la que le correspondería si se desempeñara a tiempo completo. La sanción no es necesariamente proporcional a la violación cometida por cuanto corresponde la totalidad del importe de la remuneración a tiempo completo aunque el trabajador se hubiera desempeñado, por ejemplo, las tres cuartas partes de la jornada completa.

La sanción se limita al mes en que se verificara dicha violación. La ley no aclara si la mención del “mes” es referida al mes “contractual” o al mes “calendario”. Como no se trata del cómputo de la antigüedad ni de un plazo lo que haría aplicable el modo de cálculo del art. 25 del Cód. Civil, sino del período de pago de la remuneración, debe interpretarse que el legislador se ha referido al “mes calendario” (art. 23,

Cód. Civil), cualquiera fuera el período de pago convenido, mensual, quincenal o semanal (art. 126, LCT).

El mismo inc. 2 del art. 92 *ter* se refiere a “otras consecuencias que se deriven de este incumplimiento”. La violación del límite de la jornada parcial, además de un incumplimiento en el plano contractual, configura una infracción al ordenamiento sancionatorio laboral, que en el orden nacional está graduada como una infracción “grave”, por tratarse de una violación en materia de duración del trabajo o tiempo de trabajo (art. 3°, inc. *d*, anexo II, ley 25.212).

§ 5. **Efectos en el ámbito de la seguridad social.** En el ámbito de la seguridad social, la contratación a tiempo parcial trae aparejados efectos en dos aspectos:

a) Las cotizaciones. La ley, a los efectos de determinar las cotizaciones del trabajador contratado a tiempo parcial, distingue entre las cotizaciones a la seguridad social en general y las cotizaciones específicas al subsistema de obras sociales.

La ley establece que “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” (art. 92 *ter*, inc. 3, LCT), lo que significa que la cotización es única aunque el trabajador tenga otros empleos en relación de dependencia.

Con relación concreta a los aportes y contribuciones para la obra social, la modificación introducida por ley 26.474 determina que “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” (art. 92 *ter*, inc. 3, LCT).

La reforma ha suprimido el párrafo del inc. 4 de la anterior redacción que establecía: “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”. Como se advierte, la modificación está dirigida a garantizar –de manera preferente– el financiamiento del subsistema de obras sociales, suprimiendo los aportes del Estado y reforzando su carácter contributivo por parte de trabajadores y empleadores al tiempo que se incrementan las cotizaciones específicas al rango de las de un trabajador de tiempo completo.

La solución suministrada por la ley, en este aspecto, trae como consecuencia la incompatibilidad con el texto legal vigente de las disposiciones reglamentarias contenidas en los arts. 7° a 9° del decr. 492/95, por lo que deben ser consideradas implícitamente derogadas.

b) Las prestaciones. La determinación de las prestaciones de la seguridad social, la ley la defiere a la reglamentación, la que deberá tener en cuenta “el tiempo trabajado, los aportes y las contribuciones efectuadas” (art. 92 *ter*, inc. 4, LCT). La ley 26.474 ha suprimido del texto normativo la mención que remitía a la reglamentación la determinación de las prestaciones de obra social que debían ser “las adecuadas para una cobertura satisfactoria en materia de salud”. De acuerdo al nuevo sistema de cotizaciones introducido en el texto sancionado, la mención resulta innecesaria puesto que se infiere claramente que los aportes y contribuciones deben ser los que corresponden a un trabajador a tiempo completo. Por una elemental aplicación del principio de igualdad ante la ley (art. 16, Const. nacional), el trabajador a

tiempo parcial deberá recibir las mismas prestaciones de las cuales es beneficiario el trabajador a tiempo completo.

§ 6. **Negociación colectiva.** El inc. 5 del art. 92 *ter* de la LCT, con la modificación introducida por la ley 26.474, determina que “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 prioridad de los mismos para ocupar las vacantes a tiempo completo que se produjeren en la empresa”. Se trata de una norma indicativa y no imperativa que defiere su concreción a la autonomía colectiva. La redacción anterior sólo habilitaba a las partes colectivas para establecer la prioridad de los trabajadores a tiempo parcial en la ocupación de vacantes.

Editorial Astrea, 2009. Todos los derechos reservados.

