

CUESTIONES RECAUDATORIAS DE LAS ENTIDADES GREMIALES FRENTE A LA JORNADA REDUCIDA DE LOS TRABAJADORES.

VILLAMAYOR Diego Rolando

Contador Público

Especialista en Sindicatura Concursal

Docente FCE - UNaM

MP 0521 CPCEM

dvillamayor@hotmail.com



MENDEZ Juan Carlos

Contador Público

Docente FCE - UNaM

MP 1332 CPCEM

cricmmendez@gmail.com



RESUMEN

En nuestra práctica profesional hemos observado consultas de colegas de las ciencias económicas con respecto a interpretaciones que algunas entidades sindicales realizan por la forma en que se encuentran liquidados los sueldos de los trabajadores que poseen jornada reducida dentro de una empresa, encuadrados bajo el ART 92 TER de la Ley de Contrato de Trabajo (ley 20.744).

Por cierto, las consultas no solo son respecto de dicha cuestión, sino además, de la forma de contratación más adecuada, y también, desde la pretensión recaudatoria que las entidades gremiales a las que pertenecen o no dichos trabajadores, hacen suyas respecto de la parte de la jornada no trabajada por el operario, como para determinar diferencias a favor, que luego se plasman en determinaciones de oficio, que deben ser contestadas, en sede administrativa y luego en sede judicial.

Así, este trabajo tiene como objetivo, comentar algunos casos, sus particularidades y sus explicaciones, como también aportar las aclaraciones conceptuales que correspondan, sobre dichos casos, con el fin de que lo desarrollado contribuya a la mejor aplicación de las normas previsionales y la mejor expresión del cumplimiento del derecho. -

Y por supuesto, pretendemos asimismo que el presente trabajo, sirva como una herramienta para los colegas de la profesión, en los casos en que se les presente el asesoramiento de una requisitoria de esta índole, de parte de alguna entidad gremial, teniendo como horizonte visible, la aplicación más plena del derecho positivo, en la búsqueda de la protección de los bienes jurídicos protegidos... -

PALABRAS CLAVES

Pretensión Recaudatoria – Jornada Reducida – Media Jornada – Determinaciones de Oficio – Asesoramiento Profesional

RETOMANDO ALGUNOS CONCEPTOS NORMATIVOS

Para ubicarnos en el tema, debemos recurrir a la legislación específica, en la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (con sus modif.)

El art 92 de la LCT reza —Contrato de Trabajo a tiempo parcial.

“1. El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad. En este caso la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional, que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo. Si la jornada pactada supera esa proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa”.

“2. Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas suplementarias o extraordinarias, salvo el caso del artículo 89 de la presente ley. La violación del límite de jornada establecido para el contrato a tiempo parcial generará la obligación del empleador de abonar el salario correspondiente a la jornada completa para el mes en que se hubiere efectivizado la misma, ello sin perjuicio de otras consecuencias que se deriven de este incumplimiento”.

“3. Las cotizaciones a la seguridad social y las demás que se recaudan con ésta, se efectuarán en proporción a la remuneración del trabajador y serán unificadas en caso de pluriempleo. En este

último supuesto, el trabajador deberá elegir entre las obras sociales a las que aporte, a aquella a la cual pertenecerá”.

“4. Las prestaciones de la seguridad social se determinarán reglamentariamente teniendo en cuenta el tiempo trabajado, los aportes y las contribuciones efectuadas. Los aportes y contribuciones para la obra social será la que corresponda a un trabajador, de tiempo completo de la categoría en que se desempeña el trabajador”.

“5. Los convenios colectivos de trabajo determinarán el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial que en cada establecimiento se desempeñarán bajo esta modalidad contractual. Asimismo, podrán establecer la prioridad de los mismos para ocupar las vacantes a tiempo completo que se produjeran en la empresa”.



LA MATERIALIZACIÓN DE LOS HECHOS

Desde vieja data los trabajadores han sido titulares de sueldos que se ajustan a la proporcionalidad de sus horas laboradas, es decir que, si el trabajador ponía su fuerza laboral durante un periodo de 4 horas diarias y/o 24 horas, semanales (trabajador de jornada reducida), el mismo percibía una retribución acorde al tiempo

que se desempeñaba bajo relación de dependencia. Esta liquidación siempre se hizo ajustándose a la mencionada Ley de Contrato de Trabajo

En consecuencia, los encargados de la liquidación de sueldos proporcionaban el sueldo básico del trabajador y los demás conceptos adicionales establecidos en la norma y/o Convenio Colectivo de Trabajo en que estaba encuadrado el trabajador. De la misma manera se abonaban los aportes y contribuciones que conllevaba esta registración laboral o situación de revista del empleado.

Pero desde hace un tiempo se han planteado criterios o interpretaciones donde inspectores de organismos gremiales manifiestan que:

1. los conceptos adicionales o de premios establecidos en el CCT deben calcularse como si el trabajador estuviera laborando jornada completa.
2. los aportes sindicales deben retenerse al trabajador de jornada reducida como si el mismo fuera un trabajador de jornada completa

DE LOS CONCEPTOS ADICIONALES Y PREMIOS ESTABLECIDOS EN LAS NORMAS

En la liquidación de sueldos surgen generalmente adicionales (Antigüedad, etc.) y/o premios (presentismo, etc.) que están establecidos en el Convenio Colectivo de trabajo donde se encuadra al trabajador. Y el monto de los mismos se calculaban en forma proporcional a sus horas trabajadas. Desde hace muchos años las entidades gremiales han aceptado esta forma de liquidación.

Considerando que además estos adicionales y/o premios suelen ser un monto que surge de porcentajes que se determinan en función al sueldo básico, que en nuestro caso de análisis es el de jornada reducida.

De los aportes de los trabajadores

Con respecto a los aportes de los empleados siempre se han liquidado en función a una base imponible. Base imponible que se constituía en función al desempeño de la jornada laboral que realizaba el laborante. Como es el caso de la retención por jubilación que está definido en la Ley 24.241, el mismo actualmente representa el 11% del total de los conceptos remunerativos. De la misma manera se establece la retención de la Ley 19.032 que es un 3%, siguiendo el mismo criterio que el primero.

La excepción a la regla se encuentra en los aportes y contribuciones de las Obras Sociales donde especifica el ART 92 TER inciso 4 de la LCT expresando que el aporte debe realizarse como si el empleado fuera de jornada completa.

LA INTERPRETACIÓN SINDICAL

Con respecto a los aportes sindicales generalmente los CCT nada dicen con respecto a que la retención de aportes deberá realizarse como si el trabajador fuera de jornada completa, como si manifiesta el mencionado artículo descripto anteriormente. Aparentemente algunas entidades gremiales interpretan de sus normas que al trabajador de jornada reducida se le debe descontar aportes sindicales como si fuera un

trabajador de jornada completa cuando el convenio colectivo no lo explicita.

NORMAS Y PRINCIPIOS

Analizada la situación, cabe encuadrar estos considerandos en los principios y normas de grado superior, para luego reflexionar sobre su tipificación y las consecuencias que pudieren implicar la no concurrencia de las posiciones de los actores de la relación laboral.

Así, el Principio de Igualdad ante la ley, “Significa que el legislador no puede discriminar arbitrariamente a ningún grupo de personas” (Orihuela, Andrea M. – DICCIONARIO JURIDICO – Ed. Estudio – 4º Ed. – 2017 – CABA)



También, “Principios: en el ámbito del derecho del trabajo, Zuretti explica que se trata de enunciados básicos que comprenden, contemplan, una serie indefinida de situaciones, resultando mas generales que las normas ya que, precisamente, sirven para inspirarlas, entenderlas y reemplazarlas. Constituyen los cimientos de toda la estructura jurídico-normativa laboral.....b) Principio de igualdad: existe una marcada tendencia a vincular el principio de igualdad con el de capacidad contributiva, entendiendo este último como una valoración de la riqueza o capacidad contributiva del contribuyente;

esta valoración significa darle al impuesto un contenido en razón de las concepciones ideológicas del Gobierno.

La evolución en el tratamiento de este precepto lo ha llevado a ser incorporado en las Constituciones de diversos países”. (Valletta, Laura – DICCIONARIO JURIDICO – Valletta Ediciones – 11º Ed. – 2018 – Florida – Pcia. De Buenos Aires)

LA DOCTRINA DE LOS ACTOS PROPIOS

La doctrina de los actos propios, conocida en latín bajo la fórmula non venire contra factum propium, proclama el principio general de derecho que establece la inadmisibilidad de actuar contra los propios actos hechos con anterioridad; es decir, prohíbe que una persona pueda ir contra su propio comportamiento mostrado con anterioridad para limitar los derechos de otra, que había actuado de esa manera movido por la buena fe de la primera.

Constituye un límite del ejercicio de un derecho subjetivo, de una facultad, o de una potestad, como consecuencia del principio de buena fe, particularmente, de la exigencia de observar, dentro del tráfico jurídico, un comportamiento consecuente.

De los cambios en la forma de liquidación e interpretación de las normas:

Analizados estos conceptos, podemos pensar algunas consecuencias que el tema bajo análisis puede ocasionar, por ello: cambiar la liquidación de sueldos en función a lo manifestado por los sindicatos puede traer aparejado:

- mayores costos para las empresas;
- mayores costos para los trabajadores;
- disconformidad entre sus propios afiliados sindicales (entre los de jornada reducida y jornada completa);
- probables interpretaciones sensibles que vulneren al principio constitucional de igualdad ante la ley;
- vulneración a la doctrina de los actos propios;
- posibles demandas laborales a los empleadores por montos adeudados por conceptos erróneamente liquidados;
- Deudas con otros organismos de la seguridad social (AFIP, etc.);
- Multas a las empresas que establezcan los organismos de la seguridad social;
- Incremento en sueldo de los trabajadores.

COMENTARIOS FINALES

Analizada la situación como la descripta, no quedan dudas, que el tema en cuestión no se agota con lo normado, o con los criterios que los actores de la relación laboral, a saber, el trabajador, el empleador, y las entidades sindicales, efectúen sobre el asunto, ya que como

hemos visto en los párrafos anteriores, distintas interpretaciones pueden traer aparejados distintas consecuencias, que en la medida de los intereses de cada parte, pueden llegar a violentar relaciones de derecho, que constitucionalmente deben ser respetadas.

Por ello, hasta el momento, establecer un criterio uniforme sobre la modalidad de liquidación que pretenden ciertas entidades sindicales resulta imposible, debido a que conllevaría a aplicar múltiples interpretaciones en función a las distintas posiciones que se pueden encontrar al respecto. Por ello quedará bajo análisis la interpretación y aplicación del modelo de liquidación de sueldos de estos trabajadores de jornada reducida, para nuevos trabajos de carácter reflexivo, o en la espera de la sanción de normas aclaratorias en el futuro.

BIBLIOGRAFÍA

Constitución de la Nación Argentina.

Ley de Contrato de Trabajo 20.477.

Ley de Obras Sociales 23.660.

Ley de Asociaciones Sindicales 23.551.

Ley de Jubilaciones y Pensiones 24.241.

DICCIONARIO JURIDICO - Orihuela, Andrea M. – Ed. Estudio – 4º Ed. – 2017 – CABA.

DICCIONARIO JURIDICO - Valletta, Laura – Valletta Ediciones – 11º Ed. – 2018 – Florida – Pcia. De Buenos Aires.