

DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

CATEDRA DRA. PAULA SARDEGNA

PROFESOR ADJUNTO DR. MARCELO DI STEFANO

UNIDAD 4: 2° PARTE

Modalidades del contrato. Contratos especiales y contratos atípicos.



WORDPRESS

Marcelodistefano.com



[@marcelodis](https://twitter.com/marcelodis)



[marcelodis](https://www.instagram.com/marcelodis)



[Marcelo Di Stefano](https://www.facebook.com/MarceloDiStefano)



[Marcelo Di Stefano](https://www.youtube.com/MarceloDiStefano)

LOS TIPOS DE CONTRATO SEGÚN SU DURACIÓN

El principio general establecido en la LCT es el **contrato de trabajo por tiempo indeterminado** (art. 90, LCT).

Es el **contrato típico** del derecho individual del trabajo, que **no tiene plazo de finalización** y que dura hasta que el trabajador esté en condiciones de jubilarse, salvo que se configuren las otras causales de extinción que enumera la ley (art. 91, LCT).



Art. 90. — Indeterminación del plazo.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias:

- a) Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración.
- b) Que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen.

La formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que exceda de las exigencias previstas en el apartado b) de este artículo, convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado.

Art. 91. — Alcance.

El contrato por tiempo indeterminado dura hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de gozar de los beneficios que le asignan los regímenes de seguridad social, por límites de edad y años de servicios, salvo que se configuren algunas de las causales de extinción previstas en la presente ley.

PERIODO DE PRUEBA

El Contrato de Trabajo puede iniciar con un período de prueba el cual tiene particularidades y se encuentra establecido en el art. 92 bis.

Art. 92 bis. — El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, excepto el referido en el artículo 96, se entenderá celebrado a prueba durante los primeros TRES (3) meses de vigencia. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero con obligación de preavisar según lo establecido en los artículos 231 y 232.



MAXIMO 3 MESES

LAS PARTES PUEDEN ELIMINAR EL PERIODO

PREAVISO DE 15 DIAS

ES UN CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO

SOLO SE APLICA CON EL CONTRATO REGISTRADO

El período de prueba se registrará por las siguientes reglas:

1. Un empleador no puede contratar a un mismo trabajador, más de una vez, utilizando el período de prueba. De hacerlo, se considerará de pleno derecho, que el empleador ha renunciado al período de prueba.
2. El uso abusivo del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores será pasible de las sanciones previstas en los regímenes sobre infracciones a las leyes de trabajo. En especial, se considerará abusiva la conducta del empleador que contratare sucesivamente a distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente.
3. El empleador debe registrar al trabajador que comienza su relación laboral por el período de prueba. Caso contrario, sin perjuicio de las consecuencias que se deriven de ese incumplimiento, se entenderá de pleno derecho que ha renunciado a dicho período.
4. Las partes tienen los derechos y obligaciones propias de la relación laboral, con las excepciones que se establecen en este artículo. Tal reconocimiento respecto del trabajador incluye los derechos sindicales.
5. Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social.
6. El trabajador tiene derecho, durante el período de prueba, a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo. También por accidente o enfermedad inculpable, que perdurará exclusivamente hasta la finalización del período de prueba si el empleador rescindiere el contrato de trabajo durante ese lapso. Queda excluida la aplicación de lo prescrito en el cuarto párrafo del artículo 212.
7. El período de prueba, se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la Seguridad Social.



LAS MODALIDADES

Son **formas de contratación de carácter excepcional, sujetas a un plazo determinado o determinable**. La utilización de este tipo de contratos no depende sólo de la voluntad del empleador, sino que -además de cumplimentar los requisitos de forma establecidos por la ley- deben existir y probarse razones objetivas que permitan apartarse del principio general, que es el contrato por tiempo indeterminado.



CONTRATOS LABORALES: MODALIDADES

Contrato a plazo fijo.
De temporada.
De trabajo eventual.
De Equipo.
A tiempo parcial.
De aprendizaje.

CONTRATOS NO LABORALES:
PASANTIAS
PROGRAMAS DE EMPLEO
BECAS

Contrato a plazo fijo

La LCT establece expresamente en qué condiciones lo puede realizar el empleador: cuando tenga término cierto, se haya formalizado por escrito con una duración de no más de cinco años (no tiene plazo mínimo), y en caso de que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen (arts. 90 y 93, LCT).

Art. 94. —Deber de preavisar - Conversión del contrato. —Las partes deberán preavisar la extinción del contrato con antelación no menor de un (1) mes ni mayor de dos (2), respecto de la expiración del plazo convenido, salvo en aquellos casos en que el contrato sea por tiempo determinado y su duración sea inferior a un (1) mes. Aquélla que lo omitiera, se entenderá que acepta la conversión del mismo como de plazo indeterminado, salvo acto expreso de renovación de un plazo igual o distinto del previsto originariamente, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 90, segunda parte, de esta ley.

Art. 93. —Duración.

El contrato de trabajo a plazo fijo durará hasta el vencimiento del plazo convenido, **no pudiendo celebrarse por más de cinco (5) años.**



CAUSA OBJETIVA

POR ESCRITO

PLAZO DETERMINADO

INFERIOR A 5 AÑOS

**SI EXCEDE EL PLAZO ESTABLECIDO,
O NO SE JUSTIFICA LA
MODALIDAD, EL CONTRATO SE
TORNA POR TIEMPO
INDETERMINADO**

CONTRATO A PLAZO FIJO DESPIDO ANTES DEL PLAZO

PLAZO CUMPLIDO

Indemnización del 50% del 245 LCT (250 LCT).

INJUSTIFICADO ANTES DEL PLAZO

Indemnización 245 LCT más eventual daños y perjuicios (la jurisprudencia, mayoritariamente, ha dicho que es equivalente a todos los salarios hasta el plazo).



Art. 95. —Despido antes del vencimiento del plazo - Indemnización.

En los contratos a plazo fijo, el despido injustificado dispuesto antes del vencimiento del plazo, dará derecho al trabajador, además de las indemnizaciones que correspondan por extinción del contrato en tales condiciones, a la de daños y perjuicios provenientes del derecho común, la que se fijará en función directa de los que justifique haber sufrido quien los alegue o los que, a falta de demostración, fije el juez o tribunal prudencialmente, por la sola ruptura anticipada del contrato.

Cuando la extinción del contrato se produjere mediante preaviso, y estando el contrato íntegramente cumplido, el trabajador recibirá una suma de dinero equivalente a la indemnización prevista en el artículo 250 de esta ley.

En los casos del párrafo primero de este artículo, si el tiempo que faltare para cumplir el plazo del contrato fuese igual o superior al que corresponda al de preaviso, el reconocimiento de la indemnización por daño suplirá al que corresponde por omisión de éste, si el monto reconocido fuese también igual o superior a los salarios del mismo.

Contrato de temporada

El art. 96, LCT, dispone que "habrá contrato de trabajo de temporada cuando la relación entre las partes, originada por actividades propias del giro normal de la empresa o explotación, se cumpla en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse por un lapso dado en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad".

Es un contrato de trabajo permanente pero discontinuo. Hay un período de disponibilidad, y otro de espera o carencia.

CONTRATO DE TEMPORADA TIPICO:

Se cumple exclusivamente en una etapa del año y se repite en los años sucesivos.

CONTRATO DE TEMPORADA ATIPICO:

Aumento de mano de obra estacional en una determinada actividad.



Art. 98. —Comportamiento de las partes a la época de la reiniciación del trabajo - Responsabilidad.

Con una antelación no menor a treinta (30) días respecto del inicio de cada temporada, el empleador deberá notificar en forma personal o por medios públicos idóneos a los trabajadores de su voluntad de reiterar la relación o contrato en los términos del ciclo anterior. El trabajador deberá manifestar su decisión de continuar o no la relación laboral en un plazo de cinco (5) días de notificado, sea por escrito o presentándose ante el empleador. En caso que el empleador no cursara la notificación a que se hace referencia en el párrafo anterior, se considerará que rescinde unilateralmente el contrato y, por lo tanto, responderá por las consecuencias de la extinción del mismo.

**EL EMPLEADOR DEBE NOTIFICAR
30 DIAS ANTES**

**SI NO NOTIFICA, SE ENTIENDE QUE RESCINDE EL
CONTRATO**

**EL TRABAJADOR DEBE CONTESTAR/PRESENTARSE
DENTRO DE LOS 5 DIAS**

**NO SE PRESUME LA RENUNCIA, DEBE EXISTIR
COMPORTAMIENTO INEQUIVOCO.**



Art. 97. —Equiparación a los contratos a plazo fijo. Permanencia.

El despido **sin causa** del trabajador, pendientes los plazos previstos o previsibles del ciclo o temporada en los que estuviere prestando servicios, dará lugar al pago de los resarcimientos establecidos en el artículo 95, primer párrafo, de esta ley.

El trabajador adquiere los derechos que esta ley asigna a los trabajadores permanentes de prestación continua, a partir de su contratación en la primera temporada, si ello respondiera a necesidades también permanentes de la empresa o explotación ejercida, con la modalidad prevista en este capítulo.

Contrato de trabajo eventual

El contrato de trabajo eventual está dirigido, **a cubrir un lugar de trabajo en circunstancias excepcionales** y apunta a la obtención de resultados **concretos y temporales**. Puede efectuarse cuando no se puede determinar el plazo e indicando en el contrato en caso de suplencias el nombre del reemplazado.



Para la realización de una obra determinada, ajena al giro de la empresa.

Para atender un aumento circunstancial del trabajo (pico).

Para cubrir una ausencia temporaria de personal.

NO ES OBLIGATORIA LA FORMALIDAD, ES MUY IMPORTANTE PARA VALORAR LA PRUEBA

No opera preaviso, si CPO.

Art. 99. —Caracterización.

Cualquiera sea su denominación, se considerará que media contrato de trabajo eventual cuando la actividad del trabajador se ejerce bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por éste, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato. Se entenderá además que media tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador.

El empleador que pretenda que el contrato inviste esta modalidad, tendrá a su cargo la prueba de su aseveración.

Contrato por equipo

Art. 101. —Caracterización. Relación directa con el empleador. Substitución de integrantes. Salario colectivo. Distribución. Colaboradores.

Habrá contrato de trabajo de grupo o por equipo, cuando el mismo se celebre por un empleador con un grupo de trabajadores que, actuando por intermedio de un delegado o representante, se obligue a la prestación de servicios propios de la actividad de aquél. El empleador tendrá respecto de cada uno de los integrantes del grupo, individualmente, los mismos deberes y obligaciones previstos en esta ley, con las limitaciones que resulten de la modalidad de las tareas a efectuarse y la conformación del grupo.

Si el salario fuese pactado en forma colectiva, los componentes del grupo tendrán derecho a la participación que les corresponda según su contribución al resultado del trabajo. Cuando un trabajador dejase el grupo o equipo, el delegado o representante deberá sustituirlo por otro, proponiendo el nuevo integrante a la aceptación del empleador, si ello resultare indispensable en razón de la modalidad de las tareas a efectuarse y a las calidades personales exigidas en la integración del grupo.

El trabajador que se hubiese retirado, tendrá derecho a la liquidación de la participación que le corresponda en el trabajo ya realizado.

Los trabajadores incorporados por el empleador para colaborar con el grupo o equipo, no participarán del salario común y correrán por cuenta de aquél.



Art. 102. —Trabajo prestado por integrantes de una sociedad. Equiparación. Condiciones.

El contrato por el cual una sociedad, asociación, comunidad o grupo de personas, con o sin personalidad jurídica, se obligue a la prestación de servicios, obras o actos propios de una relación de trabajo por parte de sus integrantes, a favor de un tercero, en forma permanente y exclusiva, será considerado contrato de trabajo por equipo, y cada uno de sus integrantes, trabajador dependiente del tercero a quien se hubieran prestado efectivamente los mismos.

Contrato a tiempo parcial

Está contemplado en la ley 24.465 art. 2 e incorporado al art. 92 ter, LCT. Al contrato de trabajo a tiempo parcial se lo puede definir como aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día, a la semana o al mes, inferiores a las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad.

**WORK
PART
TIME**



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.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas suplementarias o extraordinarias,

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.

Contrato de aprendizaje

El art. 1 , ley 25.013 modificado por el art. 22 , ley 26.390 (BO del 25/6/2008) se ocupa del régimen del contrato de aprendizaje disponiendo específicamente su naturaleza laboral: debe estar registrado en el libro especial del art. 52, LCT, y ante los organismos de seguridad social y tributarios en la misma forma y oportunidad que los contratos de trabajo por tiempo indeterminado (art. 19 ley 25.013). Su finalidad formativa teórico-práctica; esta forma de contratación está vedada expresamente para las cooperativas de trabajo y las empresas de servicios eventuales.

Su finalidad principal es el aprendizaje de un arte u oficio

Entre un empleador y un joven de entre 15 y 28 años.

Máximo 40 horas semanales.

No se puede contratar como aprendiz, a quién ya tenía contratado.

Debe entregarse un certificado de aprendizaje.

Mínimo 3 meses, máximo 1 año.



CONTRATOS NO LABORALES

Se trata de contratos que tienen por finalidad la capacitación de un futuro trabajador. Se los denomina "prelaborales" y su objetivo es otorgarle conocimientos en determinado oficio, arte o profesión para que luego se pueda desempeñar en un contrato en relación de dependencia. Los principales son: las pasantías, el Programa Nacional de Pasantías (Pronapas) y las becas; también en los últimos años fueron lanzados el Programa Empleo, Capacitar, el Proedis, los Planes Trabajar, los planes de Emergencia Laboral, Productiva y Comunitaria, Programas de Servicios Comunitarios, de Capacitación y el Plan Jefes de Hogar, entre otros.

