

TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO SEGÚN SU DURACION. MODALIDADES.

Dr. Marcelo Di Stefano

1. EL PRINCIPIO GENERAL DEL CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO

Como hemos señalado anteriormente, el contrato de trabajo típico del derecho individual del trabajo es por tiempo indeterminado, no tiene plazo de finalización establecido, y culmina al momento de la jubilación del trabajador, o por efecto de la extinción del contrato de trabajo por alguno de los motivos contemplados en la ley, entre ellos, el despido, la renuncia, muerte del trabajador o empleador, etc.

El artículo 90° de la Ley de Contrato de Trabajo establece que *“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”*. De la norma surgen los siguientes elementos:

a) **Los contratos se presumen por tiempo indeterminado:** La existencia de un contrato con plazo deberá ser probada y justificada por el empleador.

b) **Los contratos por tiempo determinado deben cumplir formalidades y justificar la excepción:** Como señala Grisolia *“deben existir circunstancias objetivas que lo justifique recayendo la prueba de la existencia de estos contratos sobre el empleador”*¹.

c) **El incumplimiento de un requisito formal y/o sustancial torna a los contratos pactados por tiempo determinado a su vigencia por tiempo indeterminado:** La regulación de los contratos con plazos es excepcional y requiere que se cumplan sus requisitos de procedencia. Si no se cumple con los requisitos de forma, o con la motivación objetiva justificante de la excepción, por imperio del orden público laboral, los contratos se entenderán como pactados por tiempo indeterminado.

La Ley de Contrato de Trabajo refuerza el concepto de continuidad del contrato en su artículo 91°, el cual señala que *“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”*. Como explica Etala, el contrato de trabajo *“tiene vocación de perdurabilidad”*², su ejecución es continua.

Siendo la regla el contrato continuo, y estableciendo la ley, como veremos a continuación, excepciones restrictivas para los contratos de plazo determinado que deben cumplir con requisitos formales y condiciones objetivas que los autoricen, la LCT en su artículo 92° pone la carga probatoria del cumplimiento de las condiciones autorizantes en el empleador, señalando que *“la carga de la prueba de que el contrato es por tiempo indeterminado estará a cargo del empleador”*.

2. LAS MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Se denomina de esta manera a los contratos tipificados en las normas laborales, que presentan particularidades excepcionales con relación al plazo, o a las características de su ejecución. La Ley de

¹ GRISOLIA, Julio Armando, *Derecho del trabajo y de la seguridad social*, 12ª Edición, Lexis Nexis, Buenos Aires, 2007, pág. 429.

² ETALA, Carlos Alberto, *Contrato de trabajo*, 3ª Edición, Astrea, Buenos Aires, 2000, pág. 230.

Contrato de Trabajo agrupa bajo esta denominación al contrato a plazo fijo, de temporada, de trabajo eventual, de equipo, y a tiempo parcial. La Ley 25.013 incorpora en este rubro al contrato de aprendizaje.

Tendremos en este grupo de modalidades algunos contratos por tiempo indeterminado como el contrato de temporada y el contrato a tiempo parcial; y otros por tiempo determinado como el contrato a plazo fijo o el de trabajo eventual.

3. CONTRATO A PLAZO FIJO

Este tipo de contrato reconocido por la Ley de Contrato de Trabajo, configura una excepción al principio general, permitiendo el contrato por tiempo determinado, admitiendo la contratación por un plazo fijo, en tanto se cumpla con los requisitos formales de establecer esta tipología contractual en forma expresa y por escrito, y el requisito sustancial de fundar el uso de la modalidad contractual en causas objetivas, que respondan a necesidades que razonablemente apreciadas así lo justifiquen.

a) REQUISITOS FORMALES Y MATERIALES

Debe realizarse por escrito: Es un requisito formal básico. El incumplimiento de esta formalidad torna al contrato como de plazo indeterminado.

Debe expresarse la causa: Es un requisito sustancial, y debe tratarse de una causa objetiva que justifique el uso de la modalidad en razón de la tarea que el trabajador va a desarrollar, o de la actividad de la empresa.

Debe tener una duración acotada: El artículo 93° de la LCT establece que *“El contrato de trabajo a plazo fijo durará hasta el vencimiento del plazo convenido, no pudiendo celebrarse por más de cinco (5) años”*. El exceso en el plazo más allá del máximo de 5 años, lo convierte en un contrato por tiempo indeterminado.

El cumplimiento de estos requisitos es acumulativo, vale decir, no alcanza con establecer la duración por escrito, ni tampoco alcanza con expresar la causa justificante, es necesario que se cumplan ambos requisitos. Complementariamente, debemos decir que aun cumpliendo los requisitos de forma y sustancia, la duración máxima del contrato a plazo fijo no puede superar los cinco años.

b) DEBER DE PREAVISAR

El artículo 94° de la LCT establece que *“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”*.

La obligación de preavisar en este tipo de contratos tiene por objeto ratificar la fecha de extinción, aun cuando el plazo se hubiere establecido al momento de suscribir los términos de la relación laboral. Según Irigoytía el preaviso en el contrato a plazo fijo *“responde a la necesidad de poner en conocimiento*

de la otra parte que no hay intenciones de continuar con la relación laboral, evitando así la tácita reconducción del contrato”³.

El incumplimiento del preaviso torna al contrato como de tiempo indeterminado.

El preaviso en el contrato por plazo fijo presenta algunas particularidades: a) No puede practicarse con una anticipación mayor a 2 meses, ni inferior a 1 mes; b) Su comienzo no tiene relación con la antigüedad del trabajador y se cuenta para atrás desde la fecha de finalización del contrato; c) Comienza a correr desde el día de su notificación.

Reiteramos aquí, que la norma posibilita también, cumpliendo con los requisitos formales y sustanciales, la prórroga del contrato, siempre con el límite máximo de 5 años.

c) EL DESPIDO ANTES DEL VENCIMIENTO DEL PLAZO

El artículo 95° de la LCT presenta el caso de ruptura del contrato antes del vencimiento del plazo, disponiendo que *“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”.

La primera y tercera parte de la norma se refiere a la **extinción del contrato a plazo fijo por voluntad del empleador sin causa justificada**. En dicho caso, la indemnización correspondiente al despido comprenderá la indemnización por despido (245° LCT), indemnización sustitutiva de preaviso (232° LCT) y la integración del mes de despido (233° LCT). Pero a diferencia de los contratos por tiempo indeterminado, la ruptura *ante tempus*, habilitará la indemnización por daños y perjuicios cuyo monto se establecerá conforme al daño que pruebe el trabajador.

Para el caso de extinción en el plazo que debía notificarse el preaviso, el monto que se otorgue por daños y perjuicios se entenderá que engloba a la indemnización sustitutiva.

Debemos señalar que existe una tendencia jurisprudencial mayoritaria que establece el monto de los daños y perjuicios en una suma similar a las remuneraciones por devengar entre el momento de la interrupción y la finalización del contrato. Aunque podrían mediar circunstancias que ameriten el pago de daños y perjuicios por otros montos.

La segunda parte del artículo 95° se refiere al caso de la **extinción del contrato otorgando preaviso, y con el plazo estipulado vencido**. En tales circunstancias, si el plazo del contrato superó el año de trabajo, el trabajador percibirá una indemnización igual a la mitad de la del despido (250° LCT). Si el contrato es inferior a un año, el trabajador no recibirá indemnización alguna.

³ IRIGOYTIA, Laura, *La duración del contrato de trabajo*, en MAZZA, Miguel Ángel (Director), *Lecciones de derecho del trabajo y de la seguridad social para estudiantes de Ciencias Económicas*, Erreius, Buenos Aires, 2017, pág. 164.

Podría presentarse el caso de una trabajadora que comunica fehacientemente el estado de gravidez durante un contrato a plazo fijo, en dichas circunstancias no se produce una prórroga automática del contrato, ni deviene en uno de tiempo indeterminado, finaliza con el cumplimiento del plazo. Ahora bien, si se produce el despido de la trabajadora que notificó el embarazo, surge la protección legal y opera la multa correspondiente. Similar situación se presenta en el caso de la notificación fehaciente del matrimonio.

4. CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL

Este tipo de contratos tiene por objeto dar respuesta a relaciones laborales que por la naturaleza de la prestación que constituye el objeto del vínculo, son transitorias. Se agotan con la satisfacción de la prestación misma, en un tiempo que es indeterminado al momento de la celebración del contrato, porque la duración depende del cumplimiento de tareas concretas, pero que es determinable porque se consuma una vez que dichas tareas son finalizadas.

Según Livellara, *“la denominación de esta modalidad contractual nos da una primera aproximación sobre la figura a analizar. Hablar de “eventual” nos acerca a la idea de algo sujeto a evento o contingencia, que se trata de un hecho incierto. Se considera que eventual es lo contrario de lo cierto o seguro”*⁴.

Está consagrado en el artículo 99° de la LCT el cual establece que *“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”*.

Es un contrato no formal, pero por su naturaleza, es razonable suscribirlo por escrito realizando un detalle descriptivo de las causas que justifican su empleo.

a) CASOS DE PROCEDENCIA

Atento a la definición legal, podemos concluir que los casos de procedencia del contrato de trabajo eventual son los siguientes:

- ***Cuando se contrata a un trabajador para desarrollar una tarea determinada que es ajena al giro propio de la empresa, una tarea extraordinaria que no es permanente, y que se agotará en un tiempo.*** No es una tarea permanente de la empresa, y no se puede establecer un plazo fijo de ejecución. Entre los servicios extraordinarios tendremos reparaciones, limpieza no periódica, pequeñas construcciones, etc.
- ***Cuando la empresa debe atender un “pico” circunstancial de trabajo.*** Se trata de tareas propias del giro de la empresa, pero de una demanda de trabajo extraordinaria que no se sostendrá en el tiempo. Estos casos fueron contemplados en el artículo 72° de la ley 24.013 el cual dispone que *“cuando se requiera la contratación de personal eventual para atender a exigencias extraordinarias de la empresa, se deberá contemplar lo siguiente: a) En el contrato se consignará con precisión y claridad la causa que lo justifique. b) La duración de la causa que diere origen a*

⁴ LIVELLARA, Carlos, *Modalidades Contractuales*, en ACKERMAN, Mario (Director), *Tratado de derecho del trabajo*, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2005, T°2, pág. 480.

estos contratos no podrá exceder de seis meses por año y hasta un máximo de un año en un período de tres años”. Según Rodríguez Mancini este artículo “prevé ciertas contrataciones fugaces o momentáneas (...) a quienes considera eventuales aunque satisfagan necesidades permanentes de la empresa”⁵.

- **Cuando es necesario cubrir la ausencia temporal de un trabajador que goza de una licencia.** Este caso encuentra regulación en el artículo 69° de la ley 24.013 el cual establece que *“para el caso que el contrato de trabajo eventual tuviera por objeto sustituir transitoriamente trabajadores permanentes de la empresa que gozaran de licencias legales o convencionales o que tuvieran derecho a reserva del puesto por un plazo incierto, en el contrato deberá indicarse el nombre del trabajador reemplazado. Si al reincorporarse el trabajador reemplazado, el trabajador contratado bajo esta modalidad continuare prestando servicios, el contrato se convertirá en uno por tiempo indeterminado. Igual consecuencia tendrá la continuación en la prestación de servicios una vez vencido el plazo de licencia o de reserva del puesto del trabajador reemplazado”.*

b) CASOS DE IMPROCEDENCIA

- **No resulta procedente el contrato eventual para cubrir suplencias sistémicas o franqueros.** La regulación admite suplir a un trabajador que goza de una licencia legal, pero no para cubrir a alguien que tiene una licencia por plazo incierto. Tampoco opera para la cobertura de francos, o fines de semana.
- **No resulta procedente para sustituir trabajadores en huelga.** El artículo 70° de la ley 24.013 taxativamente expresa que *“se prohíbe la contratación de trabajadores bajo esta modalidad para sustituir trabajadores que no prestaran servicios normalmente en virtud del ejercicio de medidas legítimas de acción sindical”.*
- **No resulta procedente para las empresas que hayan producido suspensiones o despidos por falta o disminución de trabajo en los anteriores 6 meses.** Así lo establece el artículo 71° de la ley 24.013.

c) DIFERENCIA CON EL CONTRATO A PLAZO FIJO

La diferencia fundamental entre ambas modalidades consiste en la posibilidad o no de la determinación del plazo cierto de duración de una prestación laboral que por sus características se agota en un tiempo acotado. En el contrato a plazo fijo estaremos frente a un plazo que surge del motivo de la contratación, se establece de previo. Cuando sea imposible determinar el plazo, y lo que sea posible de establecer es la eventualidad de cumplimiento temporal que justifica la relación transitoria, recurriremos al contrato eventual.

d) EXTINCION DEL CONTRATO EVENTUAL

No existe la obligación de preaviso: A diferencia de los casos anteriormente desarrollados, este tipo de contratos no tienen un plazo de duración preestablecida, y el artículo 73° de la Ley 24.013 establece que *“el empleador no tiene deber de preavisar la finalización del contrato”.*

⁵ RODRIGUEZ MANCINI, Jorge, *Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social*, 4ª Edición, Astrea, Buenos Aires, 2000, pág. 187

No procede la indemnización: La naturaleza efímera de estos contratos, y la imposibilidad de determinar su plazo que es transitorio por definición, justifican su extinción abrupta sin derecho a la indemnización. El artículo 74° de la ley 24.013 consigna que *“No procederá indemnización alguna cuando la relación laboral se extinga con motivo de finalización de la obra o tarea asignada, o del cese de la causa que le diera origen. En cualquier otro supuesto, se estará a lo dispuesto en la Ley de Contrato de Trabajo”*.

No obstante lo hasta aquí señalado, en el caso que el contrato se interrumpa a antes de finalizada la prestación extraordinaria que lo justificó, el trabajador podrá reclamar la indemnización por despido incausado, y eventualmente los daños y perjuicios ocasionados.

Gozan del todos los derechos laborales: Los trabajadores eventuales gozan de todos los derechos consagrados en la Constitución, las leyes y los convenios colectivos, con la excepción de las restricciones consagradas en el régimen especial como las señaladas anteriormente en este mismo apartado. Así lo consagra el artículo 100° de la LCT *“los beneficios provenientes de esta ley se aplicarán a los trabajadores eventuales, en tanto resulten compatibles con la índole de la relación y reúnan los requisitos a que se condiciona la adquisición del derecho a los mismos”*.

5. CONTRATO DE TEMPORADA

El contrato de temporada se celebra por tiempo indeterminado, pero en función de sus características particulares de prestación discontinua, constituye una modalidad con regulación específica.

Como nos explica Liveralla, *“en la configuración del contrato de temporada se advierte la flexibilidad del derecho del trabajo en cuanto a su adaptabilidad a las nuevas exigencias que la realidad plantea. Normalmente, el contrato de trabajo típico es un contrato de tracto sucesivo, de duración indeterminada teniendo como una de sus características la permanencia y continuidad de la relación jurídica. Sin embargo, hipótesis diferentes, tales como el contrato de duración determinada, de plazo cierto, y los contratos de temporada entre otros, han constituido excepciones a aquellas reglas generales y así han sido regulados en forma paralela a aquel contrato individual de trabajo propiamente dicho”*⁶.

Su consagración conceptual la encontramos en el artículo 96° de la LCT, el cual 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 en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad”*.

Tendremos un contrato de trabajo de tracto sucesivo, pero con prestaciones que se suspenden por un lapso de tiempo, para retomar eficacia en una época determinada de cada año.

Rodríguez Mancini describe las etapas del contrato de temporada como de un “ciclo de actividad” seguido por un “período de receso” describiendo que *“durante el ciclo de actividad, las partes están obligadas a cumplir con todas las prestaciones y tienen todos los derechos propios de los contratos permanentes continuos. En el curso del período de receso, las prestaciones típicas se suspenden, manteniéndose los deberes de conducta en razón de la subsistencia del vínculo jurídico”*⁷.

a) CARACTERES DEL CONTRATO DE TEMPORADA

⁶ LIVERALLA, Carlos, en Ackerman, Mario Op. Cit. Pág. 496.

⁷ RODRIGUEZ MANCINI, Jorge, Op. Cit. Pág. 191.

- **Se trata de una necesidad permanente de la empresa.** No es una tarea excepcional, extraordinaria, ni circunstancial. En cada ciclo de explotación se requiere de la prestación laboral que forma parte del giro normal de la empresa.
- **La necesidad de la prestación no es permanente.** Se requiere que solamente en una o más etapas determinadas del año sea necesaria la concurrencia del trabajador para desarrollar su tarea. La discontinuidad de la prestación que provoca la interrupción temporaria del contrato define a esta modalidad.
- **La necesidad de que la prestación se repita cíclicamente.** Es propio de la naturaleza de la prestación, y en cada ciclo anual, en etapas temporarias iguales o similares, el empleador requiere de la prestación laboral típica de su explotación.

b) CONTRATO DE TEMPORADA TIPICO Y ATIPICO

Según las características de la prestación, la doctrina ha clasificado a los contratos de temporada como típicos o atípicos.

El **contrato de temporada típico** se presenta cuando las actividades laborales se desarrollan exclusivamente durante un período del año. Las más características para señalar como ejemplos son las tareas de guardavidas, e instructores de deportes de nieve.

El **contrato de temporada atípico** se presenta en las actividades que son permanentes, pero que requieren de mayor cantidad de personal cíclicamente en determinadas épocas del año. Un ejemplo de esta modalidad son los hoteles en destinos estivales que permanecen abiertos todo el año con una dotación permanente, y cada temporada, requieren de personal de temporada para atender la demanda cíclica.

c) REGIMEN DEL CONTRATO DE TEMPORADA

- **Forma y período de prueba:** Se trata de un contrato informal, y no opera el período de prueba en el contrato de temporada.
- **Indemnización por antigüedad:** El cálculo de la antigüedad, a los efectos de la indemnización, se computa tomando en cuenta la sumatoria del tiempo efectivamente trabajado. Ejemplo: trabajó ciclos de 3 meses por 6 años, la antigüedad se calcula sobre 1 año y 6 meses.
- **Cálculo de las vacaciones:** El trabajador tendrá derecho a 1 día de vacaciones por cada 20 días trabajados durante su período laboral. Es usual que al finalizar el ciclo se abone el valor de los días de vacaciones correspondientes.
- **Obligación de preavisar:** Existe la obligación de preavisar en el caso del despido dispuesto por el empleador. Dicho preaviso puede operar en el marco del ciclo activo, tanto con tiempo concedido, como mediante la indemnización sustitutiva. En el caso del preaviso notificado durante el plazo de interrupción correspondería el pago de la indemnización.
- **Indemnización por despido:** El artículo 97° de la LCT estipula que en el caso de operarse el despido sin causa durante el ciclo de prestación efectiva, además de la indemnización correspondiente, el trabajador puede reclamar por los daños y perjuicios que le hubiere ocasionado el distracto. La jurisprudencia ha asimilado el cálculo del daño a los salarios pendientes por el resto del lapso activo del contrato.

d) OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN EL CONTRATO DE TEMPORADA

- **Notificación del empleador de retomar los efectos del contrato:** El artículo 98° de la LCT establece que *“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”.

Se trata de una notificación fehaciente, que otorgue seguridad al trabajador de su continuidad laboral ante la inminencia del comienzo del ciclo activo del contrato. La forma de notificación a través de medios idóneos es amplia, en zonas rurales podría incluir avisos en diarios o por autotransmisores para casos vinculados al trabajo rural, lo usual es la notificación mediante telegrama o carta documento postal.

- **Consecuencias de la falta de notificación del empleador:** Tal como señala Neiner *“si el empleador no cursa la notificación al trabajador respecto de su voluntad de reiterar la relación o contrato, se considerará que rescinde unilateralmente el contrato, debiendo responder por las consecuencias de su extinción que implican el pago de las indemnizaciones por despido sin justa causa y la sustitutiva del preaviso omitido además de las vacaciones proporcionales y el sueldo anual proporcional”*⁸.
- **Obligación del trabajador de manifestarse sobre su continuidad laboral:** El segundo párrafo del artículo 98° de la LCT establece que *“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”*. Se trata de una obligación de buena fe cuyo incumplimiento no acarrea una sanción para el trabajador. Si el empleador intima posteriormente ante la falta de respuesta, y el trabajador no responde, estaremos ante el caso de abandono de trabajo.

e) PARTICULARIDADES DEL CONTRATO DE TEMPORADA

- **Obligación de pago de los salarios ante una enfermedad o accidente inculpable:** Dicha obligación rige durante el período del ciclo activo del contrato. Se asimila a esta situación el pago de los beneficios por embarazo y maternidad a la mujer trabajadora.
- **Obligación de pago de los salarios ante una enfermedad profesional o accidente de trabajo:** Esta obligación continúa durante el ciclo de receso ya que se motiva en la prestación laboral.

f) EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TEMPORADA

Para el caso de los contratos de temporada opera la regla general de la extinción en los contratos por tiempo indeterminado desde la contratación inicial. Así lo establece el segundo párrafo del artículo 97° de la LCT *“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”*. Recordemos que si la extinción incausada se produce *ante tempus* durante la fase activa, el trabajador podrá reclamar por los daños y perjuicios ocasionados, tal como explicamos anteriormente.

6. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Se trata de una modalidad prestacional en la cual el trabajador se obliga a prestar servicios en jornadas laborales inferiores a las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad. Está contemplado en el artículo 92° ter de la LCT el cual dispone en su primer apartado que *“el contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un*

⁸ NEINER, Laura, *Trabajo de temporada*, en Maza, Miguel Ángel, Op. Cit. Pág. 184.

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”.

La contratación a tiempo parcial se puede presentar en un contrato por tiempo indeterminado, pero no es incompatible con su empleo durante el período de prueba, y tampoco con su aplicación en los contratos a plazo fijo, eventual, o temporada.

El mismo artículo 92 ter de la LCT establece el **principio de integridad y proporcionalidad del salario**, fijando que *“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, (NdeR: se refiere a los 2/3) el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa”.*

A los efectos de evitar el fraude, **el contrato a tiempo parcial es incompatible con la realización de horas extras**, y el segundo párrafo del artículo 92 ter establece la aplicación de una multa si eso ocurre equivalente *“al 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”.*

Los aportes y contribuciones a la seguridad social se efectúan en proporción a la remuneración efectivamente percibida, se unifican en caso de pluriempleo, y en principio tienen derecho a las prestaciones completas.

Los aportes y contribuciones destinados a la Obra Social, deben ser equivalentes a las de un trabajador que realiza su prestación durante la jornada completa a los efectos de no desfinanciar el sistema.

7. CONTRATO POR EQUIPO

Está contemplado en el artículo 101° de la LCT, el cual establece que *“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”.* Lo distintivo de este contrato es que el empleador pacta la relación laboral con un trabajador que representa al grupo actuando como jefe del equipo. Ahora bien, una vez pactados los términos, la relación contractual de cada uno de los miembros del equipo se establece en relación de dependencia directa con el empleador. Los casos típicos son las orquestas con el Director como delegado, los equipos artísticos, cuerpos técnicos deportivos, son actividades en las cuales quien coordina al equipo de trabajo requiere de los mismo cierta armonía, complementación y profesionalismo.

Según Etala *“en este contrato, la contratación de una pluralidad de trabajadores se hace por medio de otro trabajador que actúa como Director o Jefe de equipo. No obstante la intermediación del jefe de equipo, se establece una relación laboral individualizada entre cada uno de los trabajadores integrantes del equipo y el empleador beneficiario de los servicios. Se trata de una relación laboral pluriindividual y no un vínculo jurídico del empleador con el equipo, aunque resulta indispensable que se trate de la realización de un trabajo en común y no simplemente de labores yuxtapuestas”⁹.*

El jefe del equipo posee facultades específicas en esta modalidad de contratación:

- **Elección de las personas que integran el equipo:** Dice el segundo párrafo del artículo 101° *“cuando un trabajador dejase el grupo o equipo, el delegado o representante deberá sustituirlo*

⁹ ETALA, Carlos Alberto, Op. Cit. Pág. 262.

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”.

- **Proponer candidatos para integrarse al equipo o reemplazar a alguno de sus integrantes.** El representante no tiene la capacidad de contratar, pero si la de proponer.
- **Acordar el monto y la distribución de la remuneración:** la norma citada establece que *“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”.*

La remuneración puede ser pactada en forma individual o colectivamente, pero siempre constituye una obligación del empleador. En el caso de despido o renuncia de uno de los miembros, tendrá derecho a percibir lo que le hubiere correspondido hasta el momento del distracto.

El incumplimiento contractual de uno de los miembros del equipo no es causal de extinción del contrato de los demás miembros.

En el caso de la contratación por parte del empleador de un trabajador que colabora con el equipo, no lo hace a este como parte del equipo, y no participa del acuerdo salarial común.

El artículo 102° de la LCT contiene una norma antievasión, describiendo el caso de los equipos de hecho y asimilándolos al contrato de equipo. La norma señala que *“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”.*

Según Etala, *“este artículo intenta neutralizar una forma de fraude laboral que se configura mediante la interposición de sociedades, asociaciones, comunidades o grupos de personas para simular una relación no laboral civil o comercial, evadiendo de ese modo la aplicación de las normas laborales y de la seguridad social”*¹⁰.

Finalmente planteamos la distinción del “contrato de equipo” con el “trabajo por equipos” que resulta de la simple constitución organizativa de una unidad de trabajo, usualmente estructurada de manera jerarquizada, para realizar tareas coordinadamente.

8. CONTRATO DE APRENDIZAJE

Se trata de un contrato de trabajo especial cuyo objetivo principal es el aprendizaje de un oficio o arte a través de la práctica laboral, enmarcado en los sistemas de enseñanza mixta que complementan la formación teórica con la experimental. Los sujetos de este tipo de contratos son un empleador y un trabajador potencial -el aprendiz- y tienen por objeto que este último adquiera *el conocimiento técnico de un oficio o profesión.*

Se encuentra regulado en el artículo 1° de la ley 25.013 que establece los supuestos y requisitos de aplicación:

- Tiene una **finalidad formativa teórico – práctica**, que debe ser descripta con precisión en un programa adecuado al plazo de duración del contrato.

¹⁰ ETALA, Carlos Alberto, Op. Cit. Pág. 264.

- **Se celebrará por escrito** entre un empleador y un joven sin empleo, de entre 15 Y 28 años.
- Tendrá una **duración mínima de 3 meses y una máxima de 1 año**.
- A la finalización del contrato el empleador deberá entregar al aprendiz un certificado suscripto por el responsable legal de la empresa, que acredite la experiencia o especialidad adquirida.
- La jornada de trabajo de los aprendices no podrá superar las 40 horas semanales, incluidas las correspondientes a la formación teórica. Respecto de los menores se aplicarán las disposiciones relativas a la jornada de trabajo de los mismos.
- No podrán ser contratados como aprendices aquellos que hayan tenido una relación laboral previa con el mismo empleador.
- Agotado su plazo máximo, no podrá celebrarse nuevo contrato de aprendizaje respecto del mismo aprendiz.
- El número total de aprendices contratados no podrá superar el 10% de los contratados por tiempo indeterminado en el establecimiento de que se trate. Cuando dicho total no supere los 10 trabajadores será admitido un aprendiz.
- El empresario que no tuviere personal en relación de dependencia, también podrá contratar un aprendiz.
- El empleador deberá preavisar con 30 días de anticipación la terminación del contrato o abonar una indemnización sustitutiva de medio mes de sueldo.

9. CONTRATOS NO LABORALES

a) PROGRAMAS SOCIALES

Vinculados a las dificultades en la incorporación de los jóvenes al mercado del trabajo, desde los años 90 en adelante, se articularon una serie de programas de promoción del empleo, algunos destinados a determinados sectores de actividad y otros focalizados en la empleabilidad juvenil, que combinan componentes de formación con prácticas laborales formales, y en algunos casos con prestaciones subsidiarias de servicios públicos municipales.

En todos estos casos, que engloban numerosos programas radicados en los Ministerios de Trabajo y de Promoción Social nacionales y provinciales, el vínculo no es laboral, y por tanto no se aplican las normas del derecho del trabajo, ni de empleo público. No existe remuneración, y la contraprestación económica es a través de algún tipo de subsidio del Estado, y consecuentemente tampoco existe el despido como tal, ni ninguna indemnización generada por la desvinculación del programa.

b) PASANTIAS

Por su parte, las pasantías laborales no constituyen contrato de trabajo, y tienen por finalidad el entrenamiento laboral de jóvenes que se encuentran cursando estudios dentro del sistema educativo formal público o privado.

Se encuentran reguladas en la ley 26.427, debe tratarse de estudiantes mayores de 18 años, y para celebrarse, las instituciones y organismos educativos reconocidos deben establecer un proyecto pedagógico integral de pasantías a nivel institucional, como marco para celebrar convenios con las empresas u organismos en los que se aplicará el sistema.

Las características de procedencia de las pasantías son las siguientes:

- Deben celebrarse por escrito y hay que especificar el contenido del plan de pasantía educativa, su duración, horarios, lugar de realización y enumerar las tareas asignadas al pasante.

- Tienen una duración acorde con las características y complejidad de actividades a desarrollar según lo definido en el convenio entre la empresa y la entidad educativa. Plazo mínimo de 2 meses y máximo de 12. Puede renovarse por seis meses adicionales suscribiendo un nuevo acuerdo individual.
- El pasante tiene derecho a percibir por su actividad una compensación dineraria de carácter no remuneratorio en calidad de asignación estímulo (Art. 15 Ley N° 26.427). Su valor se calcula sobre la base de los valores establecidos para la categoría asimilable del convenio colectivo de trabajo aplicable en la empresa o, en su defecto, el salario mínimo, vital y móvil, y será proporcional a la carga horaria de la pasantía.
- La carga horaria será de un máximo de 6 horas y media diaria y 20 horas semanales, en jornada diurna y de lunes a viernes. La empresa podrá requerir autorización expresa a la Secretaría de Trabajo del MTEySS para implementar la pasantía los fines de semana y/o en jornada nocturna cuando así se justifique por las características de la actividad. En ningún caso se podrá desarrollar pasantía en tareas riesgosas o insalubres.
- Se otorga licencia por exámenes, enfermedad y accidente y demás beneficios que se acuerden al personal de la empresa, en los términos que especifica la reglamentación.
- Se brinda cobertura de salud con las prestaciones mínimas previstas en Ley N° 23.660 de Obras Sociales y seguro por accidentes y enfermedades para cubrir eventos producidos en ocasión de la pasantía.