

# DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

PROFESOR ADJUNTO DR. MARCELO DI STEFANO

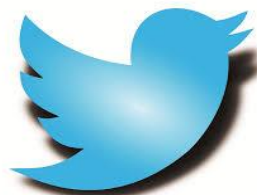


Facultad de Ciencias Económicas - UBA

# TIPOS DE CONTRATO SEGÚN SU DURACION. MODALIDADES.



Marcelodistefano.com



@marcelodis



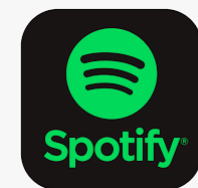
Marcelodis



Marcelo Di Stefano



Marcelo Di Stefano



Fallos y Curiosidades del Derecho

## LOS TIPOS DE CONTRATO SEGÚN SU DURACIÓN

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.



### ART 90 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 LCT

#### **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.

Los contratos se presumen por tiempo indeterminado



Los contratos por tiempo determinado deben cumplir formalidades y justificar la excepción



El incumplimiento de un requisito formal y/o sustancial torna a los contratos pactados por tiempo determinado a su vigencia por tiempo indeterminado



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”*.

**ART  
92  
LCT**

# 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.



## 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

Este tipo de contrato reconocido por la LCT, 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.



## REQUISITOS FORMALES

**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.

**ART  
93  
LCT**

# CONTRATO A PLAZO FIJO

## DEBER DE PREAVISAR:

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.

## ART 94 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.

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

➔ No puede practicarse con una anticipación mayor a 2 meses, ni inferior a 1 mes

➔ Su comienzo no tiene relación con la antigüedad del trabajador y se cuenta para atrás desde la fecha de finalización del contrato



## CONTRATO A PLAZO FIJO

### 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).

DESPIDO  
ANTES  
DEL PLAZO

ART  
95  
LCT

### 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 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.



**ART  
99  
LCT**

## **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 DE TRABAJO EVENTUAL

CASOS DE  
PROCEDENCIA

*Quando 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.*

*Quando la empresa debe atender un “pico” circunstancial de trabajo.*

Quando es necesario cubrir la ausencia temporal de un trabajador que goza de una licencia.

CASOS DE  
INPROCEDENCIA

No resulta procedente el contrato eventual para cubrir suplencias sistémicas o franqueros.

No resulta procedente para sustituir trabajadores en huelga.

No resulta procedente para las empresas que hayan producido suspensiones o despidos por falta o disminución de trabajo en los anteriores 6 meses.

## CONTRATOS EVENTUALES. SUSTITUCIÓN TRABAJADORES EN VACACIONES



**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.

**No existe la obligación de preaviso**

## 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.

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”*.

### CARACTERES DEL CONTRATO DE TEMPORADA

Se trata de una necesidad permanente de la empresa.

La necesidad de la prestación no es permanente.

La necesidad de que la prestación se repita cíclicamente.



### ART 96 LCT

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

# CONTRATO DE TEMPORADA

## 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.



# 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.

**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.

**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.



## ART 97 LCT

**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 TEMPORADA

## OBLIGACIONES DE LAS PARTES

Notificación del empleador de retomar los efectos del contrato: *“con una antelación no menor a treinta (30) días respecto del inicio de cada temporada”*

Consecuencias de la falta de notificación del empleador: *“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”*

Obligación del trabajador de manifestarse sobre su continuidad laboral: *“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”*.

### **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.



## 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.

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.

**WORK  
PART  
TIME**



## CONTRATO POR EQUIPO

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.



**ART 101 LCT**

**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.

# CONTRATO POR EQUIPO

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

Elección de las personas que integran el equipo

Proponer candidatos para integrarse al equipo o reemplazar a alguno de sus integrantes.

Acordar el monto y la distribución de la remuneración



## **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.

**ART  
102  
LCT**

# 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.

**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 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.

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.



# CONTRATOS NO LABORALES

## PASANTIAS

---

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.