

**Profesora Titular Cristina Mingotti**

**Profesor suplente: Ariel Mendoza**

**Modalidades del contrato de trabajo**

**Contrato por tiempo indeterminado.**

Se entiende que el contrato de trabajo **es por tiempo indeterminado excepto:**

Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración.

Que las modalidades de las tareas o de la actividad (en forma razonable) lo justifiquen.

La **formalización de contratos por plazo determinado** continuados que excedan las exigencias del punto 2 lo convierte en contrato por tiempo indeterminado.

El **contrato por tiempo indeterminado** dura hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de jubilarse por límites de edad y años de servicios, salvo que se configuren algunas de las causales de extinción previstas en la Ley de Contrato de Trabajo.

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se considera **a prueba durante los primeros tres meses** de vigencia, excepto el contrato de trabajo por temporada. Trabajador y empleador pueden **extinguir la relación** durante ese lapso sin explicitar la causa sin derecho a indemnización, pero **con obligación de preavisar** según lo establecen los artículos 231 y 232 de la LCT.

**Modalidades especiales**

Para brindar un marco jurídico a las necesidades específicas de las actividades productivas o de servicios existen modalidades especiales.

En principio, el contrato de trabajo se presupone como por tiempo indeterminado, por lo que para que corresponda celebrar un contrato por una modalidad especial, se deben cumplir todos los requisitos de la misma, caso contrario se aplicarán las normas que regulan el contrato por tiempo indeterminado.

**Contrato a plazo fijo**

**Dura hasta el vencimiento del plazo convenido** y no se puede celebrar por más de cinco años. Las partes deben **preavisar su extinción no menos de un mes antes** y no más de dos respecto de la expiración del plazo convenido, excepto cuando el contrato sea por tiempo determinado y su duración sea inferior a un mes. Si el **preaviso** no es en el tiempo estipulado, se acepta que se convierte en un contrato por plazo indeterminado

**Contrato de trabajo a tiempo parcial**

**El trabajador presta servicios durante un determinado número de horas** al día o la semana, menos de dos tercios de la jornada habitual de la actividad. **La remuneración** no puede ser menor a la proporcional que le corresponda a un trabajador a tiempo completo de la misma categoría o puesto de trabajo establecida por ley o convenio colectivo. Si la jornada pactada supera esa proporción, se abona jornada completa. **Los pagos (cotizaciones) que realiza el empleador a la seguridad social** y las demás se realizan en proporción a la remuneración del trabajador y serán unificadas en caso de pluriempleo (varios empleos). Los **aportes y contribuciones para la obra social** serán los que correspondan a un trabajador de tiempo completo de la categoría en que se desempeña.

Las **prestaciones** que brinda la seguridad social se determinan según el tiempo trabajado, los aportes y las contribuciones efectuadas (es decir, proporcional a lo trabajado y contribuido).

**Contrato de trabajo de temporada**

Se realiza cuando por la naturaleza de la actividad de la empresa las tareas se desarrollan sólo **durante determinadas épocas del año** y se repiten anualmente. Se utiliza para actividades como las vinculadas al **turismo, la zafra y las actividades rurales frutícolas**. Esta última actividad está excluida del Régimen del Trabajo Rural.

Excepto las tareas de cosecha y/o empaque de frutas, **las relaciones laborales de las actividades agrarias se rigen por la Ley Nº 26.727** y sus modificatorias y/o complementarias.

En el trabajo por temporada **el contrato es pleno en el período de actividad**, pero fuera de ese período cesan los deberes de cumplimiento, el trabajador no presta servicios y el empleador no paga la remuneración.

Se encuentra excluido del período de prueba.

#### Contrato de trabajo eventual

La actividad del trabajador se ejerce bajo la dependencia de un empleador para resultados concretos para **servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias** de la empresa, explotación o establecimiento cuando no puede preverse un plazo cierto para finalizar el contrato. En estos casos **el vínculo comienza y termina con la realización de la obra**, la ejecución del acto o la prestación del servicio. El empleador es quien debe demostrar que el contrato tiene esta modalidad.

#### Contrato de Trabajo por equipo

La **relación laboral** se establece **entre el empleador y cada uno de los trabajadores del equipo**. Cada uno tiene los derechos y obligaciones de todo contrato de trabajo.

El director o jefe del equipo debe:

- Elegir a las personas del equipo, salvo que por las características del trabajo a realizar sea necesario designarlas de antemano y lo haga el empleador.
- Designar al reemplazante cuando alguno de los trabajadores deje el equipo, 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.
- Acordar con el empleador el monto de la remuneración. Si se fija un monto colectivo, debe determinar su distribución entre los integrantes del grupo.
- El trabajador que se hubiese retirado tendrá derecho a la liquidación de la participación que le corresponda en el trabajo ya realizado.

La Ley de Contrato de Trabajo establece que el contrato por el cual una sociedad, asociación, comunidad o grupo de personas se obligue a prestar servicios, obras o a desarrollar tareas propias de una relación de trabajo 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 le presta efectivamente el servicio.

#### I-ENUNCIACIÓN DE CASOS ¿QUÉ MODALIDAD DE CONTRATO DE TRABAJO USARÍA?

a- Martín tiene una heladería en San Bernardo. Va a tomar a 4 empleados para la atención de su local. Los necesitará todos los años sólo en los meses de diciembre, enero y febrero.

b.- Para cubrir una campaña publicitaria destinada al público infantil, se necesitarán 8 promotoras con experiencia comprobable en juegos con niños. El contrato será sólo por 1 año.

c- Una empresa requerirá la realización, por única vez, de una certificación de calidad sobre todo el circuito productivo. Para efectuar esa tarea se utilizará a un empleado de la firma que es Ingeniero Industrial y certifica calidad.

d- María es Contadora Pública. Comenzó a trabajar en la AFIP hace 17 años cuando era una estudiante de Ciencias Económicas.

e.- ¿Qué diferencias encuentras entre un contrato por tiempo indeterminado, un contrato a plazo fijo y un contrato de temporada?