UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PAMPA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y JURIDICAS

Trabajo Final de la carrera de Técnico Administrativo Contable Impositivo

Titulo: Modalidades de contratación Laboral

Apellido y nombre del/la alumno/a: Gette Aldana Yanet

Asignatura sobre la que se realizo el trabajo: Taller de practica administrativa contable

Encargado del curso: Alpa, Oscar Daniel

Año en el que se realizo el trabajo: 2017

Contenido

1. Introducción 3
2. Principio general en la modalidad de contratación según la LCT 3
3. Contrato por tiempo indeterminado 4
4. Contrato a plazo fijo 6
5. Contrato de trabajo de temporada: 8
6. Contrato de trabajo eventual 10
7. Contrato de grupo o por equipo: 12
8. Contrato a tiempo parcial 13
9. Contrato de aprendizaje 15
10. Contratos no laborales: 16
Análisis Práctico: Encuestas en empresas del medio 16
Conclusión 17
Bibliografía 18
Anexo I: Cuadro resumen de contratos 19
Anexo II: Encuestas 20
Encuesta: Artelco SRL 20
Encuesta: Misiones maderas 21
Encuesta: Cooperativa de obra y servicios publico 22
Encuesta: Heladería vittorio 23
Encuesta: Pollería “La Carlota” 24
Encuesta: Banco de La Pampa 25

1. Introducción

El presente trabajo tiene por finalidad repasar las diferentes modalidades de contrato de trabajo contempladas en las distintas normas laborales. Para ello, repasaremos las leyes y la opinión de prestigiosos autores en la materia.

Comenzaremos el análisis recordando, la definición de contrato de trabajo:**"**Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período *determinado o indeterminado de tiempo*, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres"[1]

2. Principio general en la modalidad de contratación según la LCT.

El principio general establecido en LCT es el contrato de trabajo por tiempo <u>indeterminado</u> (art 90)[2], que es el contrato típico. No tiene plazo de finalización; 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)[3]. En el contrato de trabajo

[1] Artículo 21 Ley 20744 (en adelante LCT)

[2]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.

[3]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

estaincita ala idea de estabilidad en el empleo y permanencia del trabajador, prevista en el art 14 bis de la Constitución Nacional, que protege al trabajador contra el despido arbitrario.

En cambio, la regulación de los contratos por tiempo determinado –que son la excepción- están sujetos al cumplimiento de los requisitos formales (son las normas que surgen del hecho social) y sustanciales (deben de existir circunstancias objetivas que lo justifican) recayendo la prueba de la existencia de este tipo de contrato sobre el empleador[4].

Si bien la LCT favorece los contratos de trabajo por tiempo indeterminado, hay excepciones en la propia ley para que el empleador, en determinadas circunstancias puedan efectuar contrataciones por tiempo determinado.Ese plazo puede surgir expresamente del contrato, tratándose de uno indeterminado pero determinable.

3. Contrato por tiempo indeterminado

Esta modalidad de contratación laboral es la "preferida" por la ley y está especialmente regulado en la L.C.T. Existe la presunción de que todo contrato es por tiempo indeterminado, salvo prueba en contrario que debe aportar el empleador.

Se inicia con un período de prueba establecido en el (artículo 92 bis)[5] incorporado por la Ley 24465y modificado por la Ley 25377. Consiste en un término de 3 meses desde que se inicia la relación laboral. Según éste, se fija un plazo dentro del cual ambas partes tienen la posibilidad de analizar si la otra reúne o no las condiciones requeridas, o si las de carácter general le son o no convenientes.

Una vez vencido aquel, si las partes no disponen lo contrario, la relación se considera definitiva y por tiempo indeterminado.Si el empleador es una PyME, de acuerdo al artículo 83, Ley 24467, el período de prueba se extenderá a 6 meses,

---

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.

[4] Art 26 se considera empleador a la persona física o conjunto de ellas, o jurídicas, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador.

[5]Art 92 bis: El contrato de trabajo por tiempo determinado, excepto el referido en el artículo 96, se entenderá celebrado a prueba durante los primeros tres 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 la obligación de preavisar según lo establecidos en los arts 231 y 232

pudiendo modificar ese plazo hasta un máximo de 12 meses según el convenio colectivo. En ambos casos se aplicarán las siguientes reglas:

- Un mismo trabajador no podrá ser contratado con período de prueba, por el mismo empleador, más de una vez.
- El empleador deberá registrar el contrato a prueba en el libro especial del (artículo 52)[6] y en el Sistema Único de Registro Laboral; caso contrario se entiende que el empleador renuncia al período de prueba y a sus beneficios.
- El trabajador tendrá los derechos y obligaciones propios de la categoría o puesto de trabajo que desempeñe, incluidos los derechos sindicales.
- Durante el período de prueba, cualquiera de las partes puede extinguir el vínculo laboral sin expresión de causa, pero con la obligación de preavisar, según los artículos 231[7] y 232[8] de la L.C.T.
- El empleador y el trabajador están obligados al pago de los aportes y contribuciones para la seguridad social.

---

[6]Art. 52. — Libro especial. Formalidades. Prohibiciones:Los empleadores deberán llevar un libro especial, registrado y rubricado, en las mismas condiciones que se exigen para los libros principales de comercio, en el que se consignará:a) Individualización íntegra y actualizada del empleador; b) Nombre del trabajador; c) Estado civil; d) Fecha de ingreso y egreso; e) Remuneraciones asignadas y percibidas; f) Individualización de personas que generen derecho a la percepción de asignaciones familiares; g) Demás datos que permitan una exacta evaluación de las obligaciones a su cargo; h) Los que establezca la reglamentación.Se prohíbe:1). Alterar los registros correspondientes a cada persona empleada; 2). Dejar blancos o espacios; 3). Hacer interlineaciones, raspaduras o enmiendas, las que deberán ser salvadas en el cuadro o espacio respectivo, con firma del trabajador a que se refiere el asiento y control de la autoridad administrativa; 4). Tachar anotaciones, suprimir fojas o alterar su foliatura o registro. Tratándose de registro de hojas móviles, su habilitación se hará por la autoridad administrativa, debiendo estar precedido cada conjunto de hojas, por una constancia extendida por dicha autoridad, de la que resulte su número y fecha de habilitación

[7]Art. 231. —Plazos:El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto, indemnización además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador. El preaviso, cuando las partes no lo fijen en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente:a) por el trabajador, de QUINCE (15) días;b) por el empleador, de QUINCE (15) días cuando el trabajador se encontrare en período de prueba; de UN (1) mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de CINCO (5) años y de DOS (2) meses cuando fuere superior.

[8]Art. 232. —Indemnización substitutiva**:** La parte que omita el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente deberá abonar a la otra una indemnización substitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos señalados en el artículo 231.

- El trabajador tendrá derecho a las prestaciones por accidente o enfermedad de trabajo y los derechos establecidos para el caso de accidente o enfermedad inculpable (artículo 245, L.C.T.), con excepción de lo prescripto en el 4° párrafo del artículo 212 (indemnización por incapacidad absoluta).
- Si el contrato continuara luego del período de prueba, debe computárselo como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la seguridad social (artículo 92 bis, 2° párrafo).

4. Contrato a plazo fijo

La L.C.T. establece expresamente que dicha modalidad se puede emplear cuando: tenga término cierto, se haya formalizado por escrito con una duración de no más de 5 años, y en caso de que las modalidades de las tareas o de la actividad razonablemente apreciadas así lo justifiquen (artículos 90[9] y 93[10]).

No puede utilizarse para reemplazar a un trabajador permanente y está sujeto a requisitos formales y materiales. Los requisitos formales para que resulte válido son: debe ser realizado por escrito expresándose la causa y el plazo debe estar determinado (cierto o incierto), es decir, que el trabajador debe saber de ante mano cuando va a terminar.

El requisito sustancial consiste en la existencia de una causa objetiva, fundada en las modalidades de las tareas o en la actividad que justifique este tipo de

[9]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.

[10]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.

contratación. Ambos requisitos son acumulativos y no alternativos. Cabe citar, como ejemplo, el caso de una licencia por embarazo, el reemplazo de la trabajadora se hace mediante un contrato a plazo fijo y resulta válido porque están cumplimentados los requisitos formales y sustanciales. Pero si al concluir la licencia por maternidad, la trabajadora que estaba con licencia se reintegra a su empleo y la que estaba como reemplazante por plazo fijo continua prestando servicios, el contrato se transforma automáticamente en uno de tiempo indeterminado.

En el contrato a plazo fijo, el preaviso tiene una función especial de ratificar la fecha de vencimiento y confirmar la extinción del contrato. Las partes deben preavisar la extinción con antelación no menor de un mes ni mayor de dos, respecto de la expiración del plazo convenido. Si omitieran el preaviso en tales términos, se entenderá que aceptan la conversión del contrato como de plazo indeterminado. En el caso de que la duración del contrato sea inferior a un mes, no debe otorgarse preaviso (artículos 94[11] y 95[12]). Si se produce el despido del trabajador sin causa justa antes del vencimiento del plazo (extinción anticipada del contrato o ante tempus), al trabajador le corresponden las indemnizaciones por antigüedad (artículo 245)[13] y por daños y perjuicios provenientes del derecho común (1 y 3° párrafo,

[11]Art 94: La partes deberán preavisar la extinción del contrato con antelación no menos 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. Aquella que lo omitiera, se entendeá que acepta la conversión del mismo como de plazo indeterminado, salvo acto expreso de renovación de un plazo igual o distinto del previsto originalmente y sin perjuicio de lo dispuesto en el articulo 90, segunda parte, de esta ley.

[12]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.

[13] Art 245 Indemnización por antigüedad o despido**:** En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y

artículo 95)[14]. Jurisprudencialmente se ha establecido respecto a su cuantificación, que será equivalente al total de las remuneraciones que el trabajador debía percibir hasta la finalización del contrato, es decir, hasta el vencimiento del plazo (lucro cesante). Si la extinción se produce por vencimiento del plazo y el contrato tuvo una duración superior a 1 año, al trabajador le corresponde una indemnización equivalente a la prevista en el artículo 250[15] que remite al artículo 247 (50% de la indemnización del artículo 245).

Si el contrato tuvo una duración inferior a un año, el empleador no debe abonar indemnización alguna, salvo el Sueldo Anual Complementario (S.A.C.) y las vacaciones proporcionales. Se aplica igual solución si el trabajador renuncia antes de producirse el vencimiento del plazo.

5. Contrato de trabajo de temporada:

El contrato de temporada es, en principio, un contrato por tiempo indeterminado de prestación discontinua, la relación entre las partes se origina en necesidades permanentes de la empresa o explotación, que se cumplen en determinadas épocas

habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.Dicha base no podrá exceder el equivalente de TRES (3) veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL le corresponderá fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada Convenio Colectivo de Trabajo. Para aquellos trabajadores excluidos del convenio colectivo de trabajo el tope establecido en el párrafo anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno. Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio al que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si éste fuere más favorable. El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a UN (1) mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el primer párrafo.

[15]Art. 250. —Monto de la indemnización. Remisión**:** Cuando la extinción del contrato se produjera por vencimiento del plazo asignado al mismo, mediando preaviso y estando el contrato íntegramente cumplido, se estará a lo dispuesto en el artículo 95, segundo párrafo, de esta ley, siendo el trabajador acreedor a la indemnización prevista en el artículo 247, siempre que el tiempo del contrato no haya sido inferior a un (1) año.

del año solamente y están sujeta a repetirse, en razón a la naturaleza de la actividad, ya sea que exista ocupación en una determinada época del año o que la misma se incremente y haga que se requiera más personal.

De lo expuesto surge que el contrato de temporada puede manifestarse de dos formas:

- El de temporada típico: se da por la naturaleza de la actividad que se requiera de la prestación laboral exclusivamente en una época determinada del año. Por ejemplo, los guardavidas, etcétera.

- El de temporada atípica: que se efectúa para cubrir el aumento estacional de una actividad. En este caso la actividad se realiza todo el año y en un momento determinado requiere de más trabajadores.Por ejemplo, el personal de los hoteles de la costa atlántica en época estival (artículo 96)[16].

El empleador (con una antelación no menor a 30 días del comienzo de cada temporada) debe notificar en forma personal o por medios públicos idóneos, su voluntad de reiterar la relación o contrato en los términos del ciclo anterior. Si no cursa la notificación se considera que rescinde unilateralmente el contrato y debe responder por las consecuencias de la extinción: indemnización por despido sin justa causa. El trabajador, dentro de los 5 días de notificado, debe expresar (por escrito, o en forma personal, presentándose ante el empleador) su decisión de continuar con la relación. Por ejemplo: es común que en Río Negro los productores de frutas citen a los trabajadores por medio de un aviso publicado en el diario de la zona.

El contrato de temporada no se extingue por vencimiento, ya que es un contrato permanente discontinuo. En caso de renuncia durante su vigencia, el empleador sólo deberá pagar las vacaciones y S.A.C. proporcionales. En caso de despido durante el período de receso, el empleador debe pagar la indemnización por antigüedad, que será igual a la suma de los períodos trabajados hasta el distracto. Cuando el despido

[16]Art. 96. —Caracterización**:** 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.

se produce durante la temporada, deberá adicionarle a la indemnización por despido injustificado un resarcimiento compensatorio debido a la ruptura anticipada.

El artículo 97 establece que el despido sin causa justa del trabajador dará lugar al pago de resarcimientos por daños y perjuicios del derecho común. La jurisprudencia mayoritaria loha fijado en una suma equivalente a las remuneraciones que hubiese percibido el trabajador hasta finalizar la temporada (lucro cesante).

6. Contrato de trabajo eventual

Esta modalidad de contratación laboral se utiliza para casos especiales, en que se necesita cubrir puestos de trabajo en ciertos períodos de tiempo por necesidades especiales de la empresa o circunstancias especiales o extraordinarias, en las que no puede preverse un plazo cierto para la finalización del contrato.

Se entenderá que media tal relación cuando el vínculo comienza y termina con la prestación del servicio, la realización de la obra, o la ejecución del acto para el cual fue contratado el trabajador. El empleador que pretenda que el contrato inviste esta modalidad tendrá a su cargo la prueba de su aseveración. El trabajador tiene derecho a limitación en la jornada, remuneración, régimen de salario mínimo, indemnizaciones por accidente y los salarios por enfermedad inculpable.

Lo que caracteriza a este contrato es que se sabe cuándo comienza pero no se sabe con certeza cuando finaliza, el plazo se determina por la duración de la obra prestación del servicio o la ejecución del acto.

La característica de la tarea, objeto de la prestación, debe ser intrínsecamente eventual (efímera, extraordinaria, transitoria) y predeterminada por el empresario. La vinculación entre las partes debe comenzar y terminar con la realización de la tarea comprometida o con la prestación del servicio.

La característica de la tarea, objeto de la prestación, debe ser intrínsecamente eventual (efímera, extraordinaria, transitoria) y predeterminada por el empresario. La vinculación entre las partes debe comenzar y terminar con la realización de la tarea comprometida o con la prestación del servicio. Existe precariedad de vínculo y esto

debe ser conocido por el trabajador desde el comienzo. Ninguna de las partes debe conocer el plazo de finalización exacto, de lo contrario, el empleador debería recurrir al contrato de plazo fijo.

El artículo 99 de la LCT indica 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 este, 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 cual fue contratado el trabajador. El empleador que pretenda que el contrato inviste esta modalidad tendrá a su cargo la prueba de su aseveración”.

El contrato de trabajo eventual está dirigido básicamente a cubrir un lugar de trabajo en circunstancias excepcionales. La diferencia con los otros contratos radica en que las necesidades empresarias que se satisfacen son transitorias y extraordinarias, y el trabajador no posee derecho a estabilidad. Puede efectuarse:

- Para la realización de una obra determinada, relacionada con servicios extraordinarios preestablecidos y ajenos al giro de la empresa. Por ejemplo: la refacción del establecimiento desbastado por una tormenta.
- Para atender un aumento circunstancial del trabajo (pico) que responde a exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa (tareas propias del giro normal). Por ejemplo, contratación de un extra, común en el gremio gastronómico.
- Para cubrir una ausencia temporaria de personal. Por ejemplo, la suplencia de un trabajador con licencia por enfermedad.

Lo que caracteriza al contrato eventual es la ausencia de un plazo predeterminado de duración: se sabe cuándo comienza pero no se sabe con certeza cuando finaliza; el plazo se determina por el desarrollo y duración de la obra, ya que empieza y termina con la obra para la cual se contrató al trabajador. Por ejemplo, pintar una oficina.

Si un trabajador eventual reemplaza a otro determinadodeberá indicarse en el contrato el nombre del trabajador reemplazado. Si al reincorporarse éste, el contratado continuase prestando servicios, el contrato se convertirá en uno por tiempo indeterminado. La ley 24013 prohíbe que se utilice dicha modalidad para remplazar a trabajadores en huelga.

El artículo 72, Ley 24013, dispone las exigencias si se contrata personal para atender exigencias extraordinarias del mercado:

- Consignar con precisión la causa que lo justifica.
- La causa que diera origen a estos contratos no podrá exceder de 6 meses por año y hasta un máximo de 1 año en un período de 3 años.

El trabajador eventual goza de todos los derechos del trabajador en general compatibles con esta modalidad. Finalizada la causa de contratación, termina el contrato de trabajo, sin preaviso ni indemnización, salvo en el caso de despido sin causa justa le corresponde la fijada en el artículo 95, L.C.T.

7. Contrato de grupo o por equipo:

Es aquel formado por obreros o empleados en una cantidad cualquiera, que ejerzan su tarea coordinadamente dependiendo el trabajo de uno, del de los otros. Es por eso que debe hacerse en turnos sucesivos y rotativos.

Según lo detallado en el Artículo 101 de la L.C.T.“Habrá contrato de trabajo de grupo o por equipo, cuando el mismo se celebrase 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 (Ejemplo: orquesta de música). El empleador tendrá respecto de cada uno delos 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. 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.

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".

Por lo general el pago del salario se hace al representante, debiendo el empleador verificar que el reparto se haga efectivo. También puede pagar directamente a cada trabajador de acuerdo a la proporción establecida.

8. Contrato a tiempo parcial

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.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas suplementarias o extraordinarias, salvo el caso del artículo 89 de la presente ley. El incumplimiento de dicho 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.

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.

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.

"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 produjeren en la empresa"[17].

No pueden realizar horas extras, salvo en caso de peligro grave e inminente para las personas o la empresa (artículo 89, L.C.T.)[18]

Su nota característica es la reducción del tiempo normal de trabajo (diario,semanal o mensual), pero siempre en un lapso inferior a las dos terceras partes del tiempo de trabajo y no de la duración del contrato. Lo que se reduce es la duración del tiempo de trabajo y no la duración del contrato.

La remuneración que debe percibir el trabajador no puede ser inferior a la proporcional que le corresponde a un trabajador de tiempo completo, fijada por la ley o convenio colectivo de la misma categoría o puesto de trabajo.

La indemnización en caso de despido es similar a la del contrato por tiempo indeterminado o del tiempo determinado que corresponda.

[17]Articulo 92 ter LCT.

[18] Art 89: El trabajador debe abstenerse de ejecutar negociaciones por cuenta propia o ajena, que pudieran afectar los intereses para las personas o para las cosas incorporadas en la empresa.

A modo de ejemplo en esta modalidad de contratación laboral el trabajador podría prestar servicios todos los días(3 horas de lunes a viernes) o también algunos días a la semana o del mes, en jornada completa (8 horas) y/o en jornada reducida (3 horas). Se puede trabajar de lo mínimo pactado hasta las dos terceras partes de la jornada legal de la actividad (diaria, semanal, mensual)

9. Contrato de aprendizaje

El aprendizaje es una relación contractual especial que vincula a un empresario y a un joven sin empleo bajo la supervisión del Ministerio de Trabajo. Es un tipo de contratación de naturaleza jurídica laboral, por el cual una empresa capacita a una persona joven, en los aspectos teóricos y prácticos de los trabajos que se hacen en la empresa, con la finalidad de que adquiera experiencia en el rubro de que se trate, lo que le será acreditada mediante un certificado firmado por quien acredite ser el responsable legal de la institución contratante, que se le entregará al final de la relación contractual, y que le servirá para incorporar a su currículum vitae, en vistas de que la mayoría de las ofertas de trabajo requieren experiencia previa.

Se le abona una remuneración, y se pagan aportes y contribuciones como en todo contrato de trabajo, debiendo ser registrados en el libro de empleados que establece el artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo. De la regulación legal de este contrato, se ocupa el artículo 1 de la ley 25.013, modificado por el artículo 22 de la ley 26.390, asignándole un nuevo objetivo teórico-práctico de formación, en vistas a un programa que se adecuará al tiempo de la contratación, que podrá variar entre tres meses y un año, no renovable, distribuidas las actividades, como máximo en 40 horas semanales, tiempo que incluirá la formación teórica y la práctica, respetándose las normas sobre trabajo de menores cuando así corresponda por la edad del aprendiz.

El citado artículo especifica que el joven contratado debe tener entre 16 y 28 años, no haber sido empleado de esa empresa con anterioridad, y con él se celebrará el contrato formal, ya que debe hacerse por escrito.El número de aprendices

contratados no debe superar el 10% de los trabajadores permanentes del establecimiento.

Quedan excluidas de contratar aprendices, las empresas que prestan servicios eventuales y las cooperativas de trabajo. El contrato finaliza al vencimiento del plazo convenido, con obligación a cargo del empleador de dar preaviso con 30 días de antelación. Si no lo hace, debe abonar medio mes de sueldo en concepto de indemnización.

10. Contratos no laborales:

Tiene por objetivo otorgar conocimiento en determinado oficio, arte o profesión para que luego se pueda desempeñar en un contrato en relación de dependencia, es decir capacitar a un futuro trabajador. Dentro de los contratos no laborales podemos encontrar las pasantías educativas el objetivo de estas es realizar prácticas complementarias a la formación académica de cada persona mayor a 18 años, que enriquezca la propuesta curricular de los estudios que cursan, que incorporen saberes, habilidades y actitudes vinculadas a la situación real del mundo del trabajo.

Las pasantías educativas son: “un conjunto de actividades formativas que realizan los estudiantes en empresas y organismos públicos, o empresas privadas con personería jurídica, sustantivamente relacionando con la propuesta curricular de los estudios cursados en unidades educativas, que se reconoce como experiencia de alto valor pedagógico, sin carácter obligatorio”[19].

Análisis Práctico: Encuestas en empresas del medio

Con el fin de conocer la aplicación de este tipo de modalidad de contratación en la práctica de los empleadores de la provincia de La Pampa, en especial de Santa Rosa se han realizado varias encuestas -en forma aleatoria sin un formato científico de investigación-

[19] Artículo 2 ley 26427

Las encuestas se han realizado en forma directa a empresas con una gran cantidad de empleados o en forma indirecta a través de profesionales que asesoran en el sector de liquidación de sueldos. También se ha realizado en casos específicos de empresas que por su actividad podían a llegar a utilizar este tipo de contratos.

Las preguntas realizadas específicamente fueron: 1) Cantidad de empelados 2) Si en algún momento del año se contrata a más personas que lo habitual 3) Que modalidades de contratación laboral utilizan?4) En los casos de los contratos por tiempo indeterminado se formalizan? 5) Alguna vez utilizaron o utilizan los contratos de equipo o eventuales?6) Utilizan los contratos de aprendizaje o pasantías?

Conclusión

Del análisis de las encuestas realizadas (ver en el anexo algunas de las mismas) podemos concluir que la modalidad de contratación laboral que normalmente se utiliza es de tiempo indeterminado, sin formalizarse, dado a que no es indispensable para esta modalidad y con un menor uso podemos encontrar los contratos a plazo fijo y a tiempo parcial.

Las modalidades de contratación laboral utilizadas varían según la naturaleza de la actividad que se realiza. Con muy poco uso podemos encontrar los contratos por equipo y los eventuales;

Los contrato de temporada en La provincia de La Pampa son más utilizados por el sector agrario, estos están regulados por su estatuto especial 26.727, ya que no hay otra actividad que tome un ritmo más intenso en algún momento del año.

Las pasantías y los contratos de aprendizaje son más utilizados en el sector público.

Bibliografía

- Ley 20744
- Ley 25013
- Ley 26427
- Grisolia, Julio Armando, Derecho del trabajo y de la seguridad social, Editorial Estudio, Buenos Aires, 2015
- Antonio, Vazquez Vialard, Derecho del trabajo y de la seguridad social, Editorial Astrea, Buenos Aires, 2008

Anexo I: Cuadro resumen de contratos

Características	Por tiempo indeterminado	Contrato a tiempo parcial	Contrato a plazo fijo	Contrato de temporada	Contrato eventual	Contrato de grupo o por equipo
Plazo de duración	Indeterminado	Indeterminado	Hasta 5 años	Indeterminado: La relación queda sujeta a confirmación en cada temporada	Determinado: Hasta la finalización de la tarea eventual, la que no podrá exceder de 6 meses por año y hasta un máximo de 1 año a 3	Indeterminado
Período de prueba	Si. 3 meses	Si. 3 meses	No tiene	No tiene	No tiene	Si. 3 meses
Requisitos: Forma escrita	No indispensable	No indispensable	Se debe fijar en forma expresa y por escrito su duración, y se debe justificar los motivos que dieron origen a su utilización	No indispensable	Si, consignando en forma clara la causa que lo justifique	Conforme con el tipo de contrato celebrado
Jornada	Legal	Inferior a 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad. No se pueden realizar horas extras	Legal	Legal	Legal	Legal

Anexo II: Encuestas

Encuesta: Artelco SRL

1) Cantidad de empelados?

8 empleados

2) En algún momento del año se contrata a más personal?

No siempre trabajamos con la misma cantidad

3) Que modalidades de contratación laboral utilizan?

A todos los empleados los tenemos contratados por tiempo indeterminado

4) En los casos de los contratos por tiempo indeterminado se formalizan?

Si, salvo algunos trabajadores ya tienen mucha antigüedad a esos contratos no los tenemos formalizados.

5) Alguna vez utilizaron o utilizan los contratos de equipo o eventuales?

No, para mantenimiento del local o pintura trabajamos con empresas dedicadas a eso pero no utilizamos los contratos ni los eventuales ni los de grupo.

6) Utilizan los contratos de aprendizaje o pasantías?

No.

Encuesta: Misiones maderas

1) Cantidad de empelados?

23 empelados.

2) En algún momento del año se contrata a más personal?

No, el año pasado estuvimos algunos empleados que se jubilaron por lo que contratamos a nuevos para cubrir esos puestos e incorporamos a dos trabajadores más.

3) Que modalidad de contratación laboral utilizan?

La modalidad que utilizamos es por tiempo indeterminado de jornada completa. Contamos con una empleada contratada a tiempo parcial, debido a que ella así lo pidió por cuestiones personales.

4) En los casos de los contratos a tiempo indeterminado se formalizan esos contratos?

No, no los tenemos formalizados

5) Alguna vez utilizaron o utilizan los contratos de equipo o eventuales?

No, siempre trabajamos con nuestros empleados solamente.

6) Utilizan los contratos de aprendizaje o pasantías?

No.

Encuesta: Cooperativa de obra y servicios publico

1) Cantidad de empleados?

500 empleados.

2) En algún momento del año se contrata a más personal?

No, siempre se trabaja con la misma cantidad.

3) Que modalidades de contratación laboral utilizan?

Contratos a plazo fijo y los de tiempo indeterminado.

4) En los casos de los contratos a tiempo indeterminado se formalizan esos contratos?

No los contratos a tiempo indeterminados no se formalizan pero si cumplimos con todos los requisitos formales de los contratos a plazo fijo.

5) Alguna vez utilizaron o utilizan los contratos de grupo o eventuales?

Si se trabajo algunas veces con contratos de grupo o los eventuales, pero ya no se utilizan tanto.

6) Utilizan los contratos de aprendizaje o pasantías?

No.

Encuesta: Heladería vittorio

1) Cantidad de trabajadores?

8 trabajadores.

2) En algún momento del año se contrata a más personal?

Si, de septiembre a marzo incorporando a 4 trabajadores más.

3) Que modalidades de contratación laboral utilizan?

CONTATO A PALZO FIJO

4) En los casos de los contratos por tiempo indeterminado se formalizan (es decir se realizan por escrito)?

Si, de acuerdo a la ley

5) Alguna vez utilizaron o utilizan los contratos de equipo o eventuales?

NO

6) Utilizan los contratos de aprendizaje o pasantías?

NO , POR AHORA

Encuesta: Pollería "La Carlota"

1) Cantidad de trabajadores?

   7 trabajadores

2) En algún momento del año se contrata a más personal?

   No, siempre cuento con la misma cantidad

3) Que modalidades de contratación laboral utilizan?

   Contratos a tiempo indeterminado

4) En los casos de los contratos por tiempo indeterminado se formalizan (es decir se realizan por escrito)?

   No, los realizamos por escrito.

5) Alguna vez utilizaron o utilizan los contratos de equipo o eventuales?

   No.

6) Utilizan los contratos de pasantía o de aprendizaje?

   No.

Encuesta: Banco de La Pampa

1) Cantidad de trabajadores?

   907trabajadores

2) En algún momento del año se contrata a más personal?

   No, siempre es la misma cantidad

3) Que modalidades de contratación laboral utilizan?

   Contratos a tiempo indeterminado.

4) En los casos de los contratos por tiempo indeterminado se formalizan (es decir se realizan por escrito)?

   Sí, todos los contratos se encuentran realizados por escrito.

5) Alguna vez utilizaron o utilizan los contratos de equipo o eventuales?

   No.

6) Utilizan los contratos de aprendizaje o pasantías?

En estos momentos no, pero si se utilizaron