

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PAMPA



FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y JURIDICAS

TRABAJO FINAL DE LA CARRERA TÉCNICO UNIVERSITARIO ADMINISTRATIVO CONTABLE IMPOSITIVO

TÍTULO: MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Apellido y Nombre/s del/la alumno/a: Rosero Carla Daniela

Asignatura sobre la que realiza el trabajo: Derecho del trabajo y Seguridad Social

Encargado del curso Prof.: Sánchez, Bernabé

Lugar: Santa Rosa

Año que se realiza el trabajo: 2021

INDICE

INTRODUCCION.....	4
CONTRATO DE TRABAJO	5
PRINCIPIO GENERAL.....	6
MODALIDADES.....	8
PLAZO FIJO	9
CONTRATO DE TEMPORADA.....	12
CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL	16
<i>Empresas de servicios eventuales</i>	19
CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL (ART. 99, LCT).....	24
CONTRATO DE EQUIPO	25
CONTRATO A TIEMPO PARCIAL	28
¿CÓMO ES EL PAGO DE LA REMUNERACIÓN EN EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL?	28
¿SE PUEDEN REALIZAR HORAS EXTRAS EN EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL?.....	28
¿QUÉ SUCEDE SI SE VIOLA EL LÍMITE DE LA JORNADA ESTABLECIDA EN EL CONTRATO DE TIEMPO PARCIAL?	28
¿QUÉ PORCENTAJE DE TRABAJADORES PUEDEN EXISTIR BAJO ESTA MODALIDAD DE CONTRATACIÓN?.....	29
TELETRABAJO	30

**EMPLEADAS DE CASAS PARTICULARES: MODALIDAD
CONTRACTUAL.....33**

CONCLUSION37

BIBLIOGRAFIA39

INTRODUCCION

En el presente trabajo se desarrollará las diferentes modalidades del contratación laboral que se establecen en nuestro país, las mismas se encuentran reguladas por la Ley de Contrato de Trabajo 20744 y responden a las distintas formas que puede asumir el contrato de trabajo para satisfacer necesidades específicas del empleador .

En el derecho civil se habla de modalidades de los actos jurídicos, utilizándose la expresión para referir a ciertos elementos accidentales que alteran los efectos normales de aquellos actos, ya sea tornando incierta la existencia de los derechos respectivos, postergando su ejercicio o, finalmente, gravando con obligaciones accesorias su adquisición. Las modalidades que responden a esta noción son, respectivamente, la condición, el plazo y el cargo.

En el derecho del trabajo en cambio su utiliza la expresión para distinguir los diversos tipos de contratos de trabajo, según su duración, el carácter continuo o discontinuo de la prestación del trabajo u otras características del contrato.

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.

Conforme a lo establecido en este artículo vemos que hay diferentes modalidades de contratación, y es por eso que en este trabajo desarrollaremos las mismas, como así también las características de cada una y de manera particular ahondaremos la forma de contratación de empleadas de casas particulares.

CONTRATO DE TRABAJO

Art. 21. — 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.

- Por tiempo Indeterminado
 - Modalidades Ley 20744
-
- Periodo de Prueba art: 92 bis, LCT.
 - Plazo Fijo
 - Eventual
 - Temporada
 - Por Equipo
 - Tiempo Parcial
 - Teletrabajo(2020)

PRINCIPIO GENERAL

El principio general establecido en la Ley de Contrato de Trabajo y ratificado por la Ley Nacional de Empleo (Ley 24013, artículo 27) es el contrato de trabajo por Tiempo Indeterminado (artículo 90, LCT). Es el contrato típico del derecho individual de trabajo, que no tiene plazo de finalización y que dura hasta que el trabajador esté en condiciones de jubilarse, salvo que se configuren las otras causas de extinción que dicta la ley (artículo 91 LCT). Existe la presunción de que todo contrato es por tiempo indeterminado, salvo prueba en contrario que debe aportar el empleador.

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.

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

El período de prueba se regirá por las siguientes reglas:

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

Regla General: Si bien la ley de contrato de trabajo favorece a los contratos de trabajo por tiempo indeterminado, hay excepciones en la propia ley para que el empleador, en determinadas circunstancias, pueda efectuar contrataciones por tiempo determinado; ese plazo puede surgir expresamente del contrato o tratarse de uno indeterminado pero determinable.

MODALIDADES

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

Se pueden clasificar de la siguiente manera:

- ✓ Plazo Fijo
- ✓ De Temporada
- ✓ De Trabajo Eventual
- ✓ De Equipo
- ✓ A Tiempo Parcial
- ✓ Teletrabajo

PLAZO FIJO

La LCT establece expresamente en qué condiciones debe realizarse este tipo de contratación; cuando tenga termino cierto, se haya formalizado por escrito con una duración de no más de cinco años (no tiene plazo mínimo), y en caso de que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen (art 90 y 93 de la LCT).

Por lo tanto están sujetos a requisitos formales y materiales. Los requisitos formales, para que resulte valido, son los siguientes: debe ser realizado por escrito expresándose la causa, y el plazo debe estar determinado (cierto), es decir que el trabajador debe saber de antemano cuando va a terminar.

El requisito sustancial consiste en la existencia de una causa objetiva fundada en las modalidades de las tareas que justifique este tipo de contratación. Ambos requisitos no son alternativos sino acumulativos, es decir deben realizarse en forma conjunta.

Debemos sostener que cuando se excede el plazo legal máximo el artículo 90 hace referencia que se transforma en una de tiempo indeterminado.

En el contrato de plazo fijo el preaviso debe ser realizado por las partes notificándolo con una antelación no menos a un mes ni mayor a dos meses, respecto de la expiración del plazo convenido. El plazo del preaviso comienza a correr al día siguiente de la notificación; si se omitiera el preaviso que el contrato bajo la modalidad de plazo fijo pasa a una de tiempo indeterminado; salvo que se renueve el mismo en un plazo igual o distinto al previsto; (artículo 94 LCT). En caso que la duración del contrato sea menor a un mes no es necesario el preaviso.

En los contratos a plazo fijo, el despido injustificado dispuesto antes del vencimiento del plazo, dará derecho al trabajador, no solo a las indemnizaciones por antigüedad (artículo 245 LCT), sino también los daños y perjuicios que provienen del derecho común (artículo 95), que comprende tanto el daño moral como material.

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.

MODELO DE CONTRATO A PLAZO FIJO

Modelo de Contrato de Plazo Fijo

En a de de 20....., entre la Empresa (razón social) representada por don en su calidad de con domicilio en....., comuna de en adelante "el empleador" y don (a) de nacionalidad nacido (a) eldede....., cédula de identidad N° domiciliado en comuna de....., de profesión (u oficio)de estado civil procedente de en adelante "el trabajador", se ha convenido el siguiente contrato de trabajo.

El trabajador se compromete y obliga a ejecutar el trabajo de que se le encomienda.

Los servicios se prestarán en (las oficinas del empleador u otros sitios. Nombrarlos) sin perjuicio de la facultad del empleador de alterar, por causa justificada, la naturaleza de los servicios, o el sitio o recinto en que ellos han de prestarse, con la sola limitación de que se trate de labores similares y que el nuevo sitio o recinto quede dentro de la misma localidad o ciudad, conforme a lo señalado en el artículo 12º del Código del Trabajo.

* La jornada de trabajo será de horas semanales distribuidas de (día de inicio)..... a (Día de término)....., de a horas y de a El tiempo de media hora para colación será de cargo del trabajador .

El empleador se compromete a remunerar los servicios del trabajador con un sueldo mensual de \$ (la misma cantidad en letras) que será liquidado y pagado, por periodos vencidos y en forma proporcional a los días trabajados.

El empleador se compromete a otorgar a suministrar al trabajador los siguientes beneficios a).....b).....c).....

El trabajador se compromete y obliga expresamente a cumplir las instrucciones que le sean impartidas por su jefe inmediato o por la gerencia de la empresa, en relación a su trabajo, y acatar en todas sus partes las normas del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (cuando exista en la empresa), las que declara conocer y que forman parte integrante del presente contrato, reglamento del cual se le entrega un ejemplar.

El presente contrato durará hasta el de de 20 y sólo podrá ponerse término en conformidad a la legislación vigente.

Se deja constancia que el trabajador ingresó al servicio del empleador el dede 20.....

Para todos los efectos derivados del presente contrato las partes fijan domicilio en la ciudad de y se someten a la Jurisdicción de sus Tribunales.

CONTRATO DE TEMPORADA

Es un contrato de trabajo de tiempo indeterminado, pero de prestación discontinua donde el trabajador pone a disposición su fuerza de trabajo y el empleador paga la correspondiente remuneración solo durante una determinada época del año, quedando los derechos y obligaciones de las partes durante cada temporada suspendido durante el periodo de receso. Tiene su origen en actividades propias del giro normal, la prestación se cumple solo en determinadas épocas del año y está sujeta a repetirse en cada ciclo. El artículo 96 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”.

El trabajador tiene derecho al régimen de protección contra el despido arbitrario y adquiere la estabilidad impropia a partir de su contratación en la primera temporada.

Se presentan dos supuestos: cuando por naturaleza de las tareas mismas de la empresa solo exista contratación en una época determinada del año, o cuando durante esa época, en forma reiterada la actividad aumenta de tal manera que es necesaria la contratación de más empleados.

De lo expuesto anteriormente surge que el contrato de temporada pueda surgir de dos formas:

- ✓ El contrato típico de temporada, que se cumple en una época determinada del año y se repite en los años sucesivos, produciéndose un receso hasta el inicio de la nueva temporada, se relaciona con la estacionalidad de la

actividad. Ejemplo: guardavidas, los trabajadores de la cosecha de trigo o maíz, los de la industria azucarera.

- ✓ El contrato atípico, que se efectúa para cubrir el aumento estacional de mano de obra en determinada actividad , en este caso la actividad se realiza durante todo el año sin interrupciones, pero en la temporada adquiere un ritmo más intenso. Ejemplo: El persona de hoteles de la costa atlántica en época estival y la elaboración y venta de cerveza y helados.

Cuando se va a finalizar la contratación de trabajo de temporada, se debe dar aviso con anticipación a la finalización del mismo, en caso que se realice después del vencimiento del límite máximo establecido para su finalización, y sin que el empleado realice el reclamo oportuno, lo transforma al mismo en uno de carácter permanente continuo.

La finalización de cada temporada no extingue la relación laboral; ésta entra en el período de receso pero la vinculación entre las partes continúa. Previo al inicio de la temporada siguiente, con 30 días de anticipación, el empleador debe convocar a sus dependientes vinculados por un contrato de temporada para que se presenten a trabajar o manifiesten si van a continuar con la relación laboral; mediante notificación personal o por medios públicos idóneos (por ejemplo, por aviso en el diario). Dentro de los siguientes cinco días el trabajador tiene la carga de manifestar su decisión de continuar o no la relación laboral, ya sea mediante comunicación por escrito o presentándose al empleador. La omisión del empleador de comunicar el inicio de la temporada implica que éste ha extinguido la relación laboral, generando la obligación de indemnizar por el despido sin justa causa. (Artículo 96 LCT).

¿Qué sucede si el empleado transcurridos los cinco días no se presenta a su lugar de trabajo?, no se encuentra previsto en la norma la consecuencia que se genera, pero atendiendo al principio de continuidad laboral se entiende que no puede considerársele como abandono de trabajo o renuncia, salvo que el empleador lo hubiere intimado, configurándose un abandono de trabajo (artículo 244 LCT).

Se puede ver un comportamiento inequívoco por parte del empleado de no retomar las tareas, una renuncia tacita al empleo, y en tal caso correspondería entender que el contrato a finalizado conforme a lo establecido en el último párrafo del artículo 241 LCT, en tanto luego del silencio del trabajador y hasta el comienzo del ciclo el empleador no hará ninguna actividad positiva en procura del empleado.

Si el empleador despidiera sin justa causa durante el período de receso, debe abonar al trabajador la indemnización por antigüedad, que será igual a la suma de los periodos trabajados hasta el cese del mismo. A la hora de calcular esta indemnización se tendrá en cuenta el tiempo trabajado durante los lapsos de la actividad en la explotación; no se debe tomar los periodos entre un ciclo y otro.

Veámoslo en un ejemplo, si un empleado trabaja tres veces al año, su antigüedad al cabo de 4 años será de un año (12 meses); y no de 4 años (48 meses).

Si lo despidiese durante la temporada de actividad, además de la indemnización por despido debe abonarle una indemnización por los daños y perjuicios que le produzca la ruptura durante tal lapso.

El artículo 97 de la LCT establece que 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.

MODELO DE CONTRATO DE TEMPORADA.

CONTRATO DE TRABAJO POR TEMPORADA

Entre la Empresa....., con domicilio en representada en este acto por el Sr....., DNI N°..... en adelante "el empleador" y el Sr..... DNI N°..... con domicilio real en en adelante "el trabajador", se conviene celebrar el siguiente contrato por temporada conforme lo establecido en los artículos 66 y concordantes de la ley 24.013.

PRIMERO: El trabajador prestará servicios en la empresa durante la temporada de fabricación/producción/faenamiento (tachar lo que no corresponda) de que se extenderá desde la fecha hasta el día

SEGUNDO: Por la prestación de sus servicios, el trabajador percibirá la remuneración que al efecto fije el convenio colectivo N°..... de para la categoría de.....

TERCERO: El trabajador queda desde ya preavisado que la finalización de sus tareas ocurrirá el día

CUARTO: El trabajador presta desde ya su conformidad para que la empresa amplíe el período establecido en la cláusula primera si por cualquier razón deba prorrogar la fabricación/producción/faenamiento de sus productos. En este caso, la prórroga le será comunicada con una anticipación de cinco (5) días, quedando en consecuencia preavisado y notificado de la nueva fecha de finalización de sus tareas que ocurrirá al finalizar dicha prórroga. En caso de no efectuar dicha comunicación, se considerará finalizada la relación laboral.

QUINTO: El trabajador tiene la obligación de comunicar cualquier cambio de domicilio cinco (5) días antes de producirse, bajo apercibimiento de tener por válidas todas las notificaciones efectuadas en el anteriormente registrado.

SEXTO: En cada próxima temporada, con una antelación no menor a treinta días de su inicio, el empleador notificará al trabajador mediante telegrama de su voluntad de reiterar la relación. Si el trabajador no manifestara dentro de un plazo de cinco días (5) de notificado, su decisión de tomar servicios o no se presentara a tomarlos, se considerará extinguido el contrato de trabajo.

En a los días del mes de de 20..... se firman dos ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.

Firma del Trabajador

Firma del Empleador

CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL

(arts. 99 y 100 L.C.T. y 69 a 74 de la Ley 24.013) Se celebra cuando hay una necesidad, de cubrir un lugar de trabajo en circunstancias excepcionales que no hacen a la actividad permanente de la empresa y apunta a obtener resultados concretos y temporales. Puede efectuarse cuando no se pueda determinar una fecha exacta de terminación (establecido en la Ley 24013); o bien cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio. El contrato debe ser celebrado por escrito, y en éste se deberá indicar el nombre del trabajador reemplazado, cuando tuviera por objeto sustituir transitoriamente trabajadores permanentes en goce de licencias legales o convencionales(art 69 Ley 24013);o la causa que justificara tal tipo de contratación, cuando ésta se origine en la necesidad de atender exigencias extraordinarias.

El artículo 69 regula el supuesto de sustitución de trabajadores, prohibiendo en los dos artículos siguientes utilizar esta modalidad cuando el trabajador reemplazado se encuentre ejerciendo medidas legítimas de acción sindical, o que hayan sido suspendidos o despedidos durante los seis meses anteriores por falta o disminución de trabajo.

El artículo 72 se refiere a los casos en que el contrato tuviera por objeto atender exigencias extraordinarias del mercado.

El artículo 73 y 74 eximen al empleador la obligación de preavisar y de abonar algún tipo de indemnización, en este último caso cuando se trate de la extinción con motivo de la finalización de la obra o tarea realizada, o del cese de la causa que le dio origen.

Los ejemplos más comunes están enumerados en el artículo 100 de LCT, y son:

- Realización de una obra determinada, relacionadas con servicios extraordinarios preestablecidos y ajenos al giro normal de la empresa, por ejemplo la refacción del techo de un establecimiento afectado por una tormenta.
- Pintar una oficina, el aula de una universidad, sin trabajos que se sabe cuándo arrancan pero no con exactitud cuando finalizan.
- Contratación de un empleado gastronómica, cuando se realiza algún evento que requiere más personal del habitual
- Para cubrir el puesto de un trabajador durante su ausencia, ya sea por enfermedad, licencia por maternidad.

Características

- La actividad del trabajador se ejerce bajo dependencia de un empleador para la obtención de resultados concretos(art. 68Ley 24013)
- Cuando se trate de exigencias extraordinarias del mercado , deberá estarse a lo que estable el(artículo 72 de la Ley 24013)
- La duración de la causa que justifique este tipo de contratación no deberá exceder los seis meses por año y hasta un máximo de un año en el periodo de tres años.

Preaviso: El empleador no tiene el deber de preavisar la finalización del contrato.
(Art 73 Ley 24013)

Indemnización: 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. (Art 74 Ley 24013)

Equiparación con el Contrato a Plazo Fijo

El principio general que establece la LCT y ratificado por la Ley Nacional de Empleo en su artículo 27, es el contrato por tiempo indeterminado (art 90 LCT). En cambio la regulación de los contratos por tiempo determinado, que son la excepción; están sujetas al cumplimiento de requisitos formales y sustanciales; es decir deben existir circunstancias objetivas que lo justifiquen; recayendo esta obligación en el empleador.

Solo corresponde apartarse del principio general siempre que las características de las tareas así lo justifiquen. Una vez determinados los motivos de excepción que permiten soslayar el principio general, se debe establecer si ellos tienen un plazo cierto o incierto de terminación; en el primer caso debe utilizarse el contrato a plazo fijo, y en el segundo el eventual, ambos regulados en la LCT, el elemento distintos de ambos se refiere a la certeza del plazo de terminación.

Se exceptúan aquellos donde el vínculo comienza con el inicio y termina con la finalización de la obra, ejecución del acto o prestación de servicio para el cual fue contratado el empleado.

Así establecemos esencialmente que la diferencia entre el contrato de trabajo a plazo fijo y el contrato de trabajo eventual es que si bien en ambos existe una necesidad temporaria de la empresa destinada a ser cubierta con un contrato temporario, en el contrato a plazo fijo se sabe de antemano cuándo termina la necesidad, en cambio, en el contrato de trabajo eventual, se sabe que es una necesidad temporaria pero no cuándo va a ser el momento exacto de finalización de esta necesidad, es eventual, no tiene plazo cierto de finalización.

Forma y Prueba:

El contrato eventual no requiere que su forma sea escrita; aunque se recomienda realizarlo por escrito, detallando las razones que justifican el tipo de contratación bajo esta modalidad. No se aplica lo establecido en el artículo 90 de la LCT, ya que tal norma exige que se fije en forma expresa y escrita su tiempo de duración; y en contrato eventual no hay un tiempo cierto de terminación.

Empresas de servicios eventuales

Se considera empresa de servicios eventuales a la entidad cuyo fin exclusivo consiste en poner a disposición de terceras personas (empresas usuarias) trabajadores industriales, administrativos, técnicos, comerciales o profesionales para cumplir, en forma temporaria, servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, siempre que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato.

Los trabajadores de las empresas de servicios eventuales están en relación de dependencia con esta por medio de un contrato indeterminado de prestación discontinua, ya que en algunos momentos son asignados a las empresas usuarias y en otros no prestan servicios.

¿Cuáles son las características de una relación de trabajo permanente discontinuo?

- El período de interrupción entre los distintos contratos de trabajo eventual en empresas usuarias no podrá superar los CUARENTA Y CINCO DÍAS (45) días corridos o los NOVENTA (90) días alternados en un (1) año aniversario.

- El nuevo destino de trabajo que otorgue la empresa de servicios eventuales podrá comprender otra actividad o convenio colectivo sin menoscabo de los derechos correspondientes del trabajador.
- El nuevo destino de trabajo podrá variar el horario de jornada de trabajo, pero el trabajador no estará obligado a aceptar un trabajo nocturno o insalubre cuando no lo haya aceptado anteriormente.
- El nuevo destino de trabajo que otorgue la empresa de servicios eventuales deberá estar comprendido dentro de un radio de 30 Km del domicilio del trabajador.
- Durante el período de interrupción, la empresa de servicios eventuales deberá notificar al trabajador, por telegrama colacionado o carta documento, su nuevo destino laboral, informándole nombre y domicilio de la empresa usuaria donde deberá presentarse a prestar servicios, categoría laboral, régimen de remuneraciones y horario de trabajo.

¿Qué requisitos deben cumplir las Empresas de Servicios Eventuales?

Las empresas que quieran brindar servicios de prestación de personal a terceras personas y/o empresas deben estar habilitadas, tal como establece el art. 29 de la Ley de Contrato de Trabajo. Para ello deben cumplir los requisitos establecidos en el Decreto N°1.694/06, en especial lo establecido en sus artículos 14 y 15. Asimismo el Decreto N° 1.694/06 y su reglamentación establecen obligaciones de distinto tipo que deberán cumplir las empresas para mantener su habilitación y proveer personal. Además antes de asignar

personal debe requerirle a la empresa usuaria que declare las remuneraciones a percibir por el Formulario aprobado por Resolución ST N°352/12.

¿Cuánto demora el trámite de inscripción en el registro especial y de habilitación como empresa de servicios eventuales?

El trámite de inscripción en el registro especial y de habilitación como empresa de servicios eventuales demora aproximadamente 15 días desde la presentación completa de la documentación pertinente.

¿Cuáles son las características de los trabajadores contratados por empresas de servicios eventuales?

Los trabajadores que la empresa de servicios eventuales contrate para prestar servicios en su sede, agencias u oficinas serán considerados vinculados por un contrato de trabajo permanente continuo. Los trabajadores que la empresa de servicios eventuales contrate para prestar servicios bajo la modalidad de contrato de trabajo eventual serán considerados vinculados a la empresa de servicios eventuales por contrato de trabajo permanente discontinuo. El trabajador contratado a través de una empresa de servicios eventuales estará regido por la convención colectiva, será representado por el sindicato y beneficiado por la obra social de la actividad o categoría en la que efectivamente preste servicios en la empresa usuaria.

¿En qué casos las empresas pueden requerir personal a empresas de servicios eventuales

La empresa de servicios eventuales sólo podrá asignar trabajadores a las empresas usuarias, cuando estas lo requieran por las siguientes circunstancias:

- *Ante la ausencia de un trabajador permanente, durante ese período.
- * En caso de licencias o suspensiones legales o convencionales, durante el período en que se extiendan, excepto cuando la suspensión sea producto de una huelga o por fuerza mayor, falta o disminución de trabajo.
- *Cuando se tratase de un incremento en la actividad de la empresa usuaria que requiera, en forma ocasional y extraordinaria, un mayor número de trabajadores.
- * Cuando deba organizar o participar en congresos, conferencias, ferias, exposiciones o programaciones.
- * Cuando se requiera la ejecución inaplazable de un trabajo para prevenir accidentes, por medidas de seguridad urgente o para reparar equipos del establecimiento, instalaciones o edificios que hagan peligrar a los trabajadores o a terceros, siempre que las tareas no puedan ser realizadas por personal regular de la empresa usuaria.
- *En general, cuando por necesidades extraordinarias o transitorias deban cumplirse tareas ajenas al giro normal y habitual de la empresa usuaria.

Remuneraciones de los trabajadores

Las remuneraciones abonadas a los trabajadores contratados a través de empresas de servicios eventuales no podrán ser inferiores a los mínimos establecidos por la convención colectiva aplicable a la actividad de la usuaria ni a los efectivamente abonados por esta última.

Responsabilidad laboral solidaria

La empresa usuaria es responsable solidaria por las deudas laborales y de la seguridad social contraídas por las empresas de servicios eventuales (artículo 29 bis LCT) y está obligada a retener de los pagos a realizar a la empresa de servicios eventuales los aportes y contribuciones de los trabajadores y depositarlos en los organismos de la seguridad social.

En cambio, las empresas de servicios eventuales deben abonar en forma directa a los sindicatos que correspondan: las cuotas sindicales, los aportes empresariales y las retenciones a los trabajadores que resulten de la convención colectiva

MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL

CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL (ART. 99, LCT)

A los..... días del mes de del año, entre por una parte, con domicilio legal en de la ciudad de, representado en este acto por el señor, domiciliado en, de la ciudad de, Que acredita su identidad con documento..... número....., en adelante llamado empleador, y por otra parte el señor, domiciliado en de la ciudad de, que acredita su identidad con documento número, en adelante el trabajador, se conviene en celebrar el presente contrato de trabajo EVENTUAL (Art. 99 de la Ley de Contrato de Trabajo), bajo las siguientes cláusulas:

Cláusula 1: Las partes convienen en celebrar el presente contrato eventual, para la realización de.....(acto, obra o servicio concreto)

Cláusula 2: La prestación de servicios / acto / obra, se llevará a cabo en el establecimiento ubicado en..... de la localidad de....., en el puesto de....., realizando las tareas concernientes a.....

Cláusula 3: La duración de la jornada de trabajo será de..... horas diarias, de..... a....., los descansos serán de.....

Cláusula 4: El trabajador percibirá una remuneración bruta de \$..... mensuales

Bajo las cláusulas que anteceden, y en prueba de conformidad y previa su lectura, se deja formalizado el presente contrato, firmando al pie dos ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.

Firma del trabajador

Firma del empleador

CONTRATO DE EQUIPO

El artículo 101 de la LCT establece al respecto 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 aquel".

El contrato de equipo consiste en un acuerdo celebrado entre el empleador (persona física o jurídica) y un representante del grupo de trabajadores. Si bien el empleador acuerda con este; se entiende que cada uno de los trabajadores tiene una relación de dependencia individual con el empleador.

Facultades del representante del Equipo

- La elección de las personas que integraran el conjunto tanto al tiempo de formalización del contrato como durante su desarrollo.
- Proponer al candidato a la aceptación del empleador, si resultase 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 y con los integrantes del grupo su distribución.

Si hay incumplimiento contractual por parte de un empleado no es causa suficiente para configurar que hay un incumplimiento y rescindir el contrato con todos sus integrantes.

Remuneración

La remuneración común pactada no implica que el empleador este eximido del pago personal y directo del salario correspondiente; si optase por pagarlo al

representante del equipo deberá adoptar las medidas necesarias para asegurar la efectiva percepción y distribución del salario entre los integrantes del grupo.

El personal contratado directamente por el empleador para colaborar con el equipo no participa del salario común del grupo, y si retribución correrá por parte del propio empleador;(último párrafo artículo 101 LCT).

“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”.

Diferencia entre el contrato de equipo y trabajo por equipo

El contrato de grupo o equipo no debe confundirse con el trabajo por equipo que se establece en la ley 11544, que es una forma de prestar tareas. Una diferencia entre uno y otro es que en el trabajo por equipo, el empleador pueda cambiar la composición del equipo o grupo, e incluso despedir a alguno de sus integrantes. En cambio en el contrato de equipo el empleador, por lo general; no tiene influencia en la conformación del grupo ni puede despedir a uno de ellos independientemente de los demás, ya que al sustituir a uno de sus integrantes modifica el contrato.

MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO POR EQUIPO

CONTRATO DE TRABAJO POR EQUIPO Entre el Sr. (o empresa), con domicilio en. , en adelante denominado "el empleador", y el Sr. , DNI. , con domicilio en , que representa en este acto al equipo de trabajo integrado por los señores: (Nombre, edad, nacionalidad, estado civil, número de documento, domicilio), en adelante denominado "el representante" se conviene redactar el presente contrato de trabajo por equipo, sujeto a las cláusulas y condiciones siguientes: PRIMERA: El empleador encomienda al equipo la ejecución de las siguientes tareas: ... para las que se prevé en plazo de duración de. (Días, meses, etc.). - - - - - SEGUNDA: Queda expresamente pactada como remuneración por el trabajo encomendado, la suma de pesos. (\$) (Como contribución total por día - hora -mes -etc.), que será distribuida por el equipo según sus propias decisiones y acuerdos. - - - - - TERCERA: El integrante del equipo que por cualquier motivo se retirara del mismo tendrá derecho a obtener la participación que le corresponda en el trabajo ya realizado. CUARTA: Los trabajadores que el empleador contrate para colaborar o realizar tareas similares a las del equipo, no participarán del salario común pactado, y su relación con el empleador es totalmente ajena al presente contrato. - - - - - QUINTA: Se considera que el empleador tendrá los mismos deberes y obligaciones legales para con cada uno de los integrantes del equipo con las limitaciones resultantes de las tareas a desempeñar y el carácter del equipo (art. 101 L.C.T.). - - - - - SEXTA: Todo sustituto que el representante del grupo pretenda ante el eventual alejamiento de algún componente del mismo, debe ser aprobado por el empleador. - - - - - SEPTIMA: Ante la aplicación de horarios rotativos de trabajo, deberá tenerse especialmente en cuenta lo dispuesto por el art. 200, 2º párrafo de la L.C.T. - - - - - Se firman. Ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto en. , a los. días del mes de. del año....

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Este tipo de contratación está contemplada por la ley 24465(art 2) y la LCT (art 92 ter). Se la puede definir como aquel contrato de trabajo mediante el cual 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.

Características

Su característica más importante es la reducción del tiempo normal de trabajo (diario, semanal, mensual); lo que se reduce es la duración del tiempo de trabajo y no la duración del contrato.

¿Cómo es el pago de la remuneración en el contrato a tiempo parcial?

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.

¿Se pueden realizar horas extras en el contrato a tiempo parcial?

Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas suplementarias o extraordinarias, salvo en caso de peligro grave o inminente para las personas o para las cosas incorporadas a la empresa.

¿Qué sucede si se viola el límite de la jornada establecida en el contrato de 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.

¿Qué porcentaje de trabajadores pueden existir bajo esta modalidad de contratación?

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 la vacante a tiempo completa que se produjeren en la empresa.

TELETRABAJO

Esta nueva modalidad de contratación es incorporada a partir del año 2020 y publicada, en abril del corriente año. Su incorporación se debió a un suceso imprevisto por el que está pasando el mundo, como una pandemia.

El teletrabajo está regulado en el artículo 102 bis de la LCT como así también en la Ley 27555.

Art 102 de LCT establece - Habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los artículos 21 y 22 de esta ley, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación.

Debemos destacar que cuando se prestan servicios de manera ocasional y esporádica en el domicilio del empleado no estamos hablando de teletrabajo.

Pase de la modalidad presencial a teletrabajo

El traslado de quien trabaja en una posición presencial a la modalidad de teletrabajo debe ser voluntario, salvo en casos de fuerza mayor. La decisión de pasar a la modalidad de teletrabajo debe ser manifestada por escrito.

La decisión de pasar a la modalidad de teletrabajo puede ser revocada por el trabajador en cualquier momento de la relación laboral. Este derecho se llama derecho a la reversibilidad.

El derecho a la reversibilidad debe ejercerse de buena fe, evitando el abuso del derecho y con criterio de colaboración y solidaridad.

Jornada laboral

La jornada laboral debe ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo de acuerdo con los límites legales y convencionales vigentes.

Las plataformas o software utilizados por el empleador para el teletrabajo deben desarrollarse de forma acorde a la jornada laboral establecida e impedir la conexión fuera de horario.

Elementos de trabajo

El empleador debe:

- Proveer el equipamiento -hardware y software- necesarios para el desempeño de las tareas.
- Proveer las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas.
- Asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de las herramientas de trabajo o compensar al trabajador por el uso de herramientas propias.

La persona que trabaja será responsable por el correcto uso y mantenimiento de los elementos y herramientas de trabajo provistas por su empleador y deberá evitar que esos elementos sean utilizados por otras personas.

Higiene y seguridad laboral

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación dictará las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo para proteger a quienes trabajan bajo la modalidad de teletrabajo. También el mismo determinará la inclusión de las enfermedades causadas por la modalidad de teletrabajo dentro del listado de enfermedades profesionales.

Los accidentes que se produzcan en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, se presumen accidentes de trabajo en los términos de la ley de Riesgos del Trabajo

EMPLEADAS DE CASAS PARTICULARES: MODALIDAD CONTRACTUAL

¿Qué se considera trabajo en casas particulares?

- Toda prestación de servicios o ejecución de tareas de limpieza, de mantenimiento u otras actividades típicas del hogar.
- Asistencia personal y acompañamiento prestados a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador.
- El cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad.

¿Cuáles son las modalidades de prestación?

Existen tres modalidades:

- Trabajadoras/es que presten tareas sin retiro para un mismo empleador y residan en el domicilio donde cumplen las mismas.
- Trabajadoras/es que presten tareas con retiro para el mismo y único empleador.
- Trabajadoras/es que presten tareas con retiro para distintos empleadores.

En la celebración del contrato de trabajo para el personal de casas particulares regirá la libertad de formas cualquiera sea su modalidad. El contrato se presumirá concertado por tiempo indeterminado. Ley N°26.844.

La actividad se rige por la Ley N° 26.844 del año 2013: y su decreto reglamentario N° 467/2014.

¿Quiénes se encuentran excluidos del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares?

No se considerarán personal de casas particulares y en consecuencia quedarán excluidas del régimen especial:

- Las personas contratadas por personas jurídicas para la realización de las tareas a que se refiere la presente ley.
- Las personas emparentadas con el dueño de casa, tales como: padres, hijos, hermanos, nietos y/o las que las leyes o usos y costumbres consideren relacionadas en algún grado de parentesco o vínculo de convivencia no laboral con el empleador.
- Las personas que realicen tareas de cuidado y asistencia de personas enfermas o con discapacidad, cuando se trate de una prestación de carácter exclusivamente terapéutico o para la cual se exija contar con habilitaciones profesionales específicas.
- Las personas contratadas únicamente para conducir vehículos particulares de la familia y/o de la casa.
- Las personas que convivan en el alojamiento con el personal de casas particulares y que no presten servicios de igual naturaleza para el mismo empleador.
- Las personas que además de realizar tareas de índole doméstica deban prestar otros servicios ajenos a la casa particular u hogar familiar, con cualquier periodicidad, en actividades o empresas de su empleador; supuesto en el cual se presume la existencia de una única relación laboral ajena al régimen regulado por esta ley.

- Las personas empleadas por consorcios de propietarios conforme la Ley N° 13.512, por clubes de campo, barrios privados u otros sistemas de condominio, para la realización de las tareas descriptas en el artículo 2° de la presente ley, en las respectivas unidades funcionales.

¿Cuánto es el tiempo establecido como período de prueba?

El contrato regulado por esta ley se entenderá celebrado a prueba durante:

- Los primeros treinta (30) días de su vigencia respecto del personal sin retiro.
- Los primeros quince (15) días de trabajo en tanto no supere los tres (3) meses para el personal con retiro.

Remuneración

El pago de las remuneraciones deberá realizarse en días hábiles, en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicios. Deberá efectuarse en dinero en efectivo y, si esto no es posible por alguna disposición legal contraria, el pago se realizará mediante cheque a la orden del trabajador y/o por depósito bancario sin costo alguno para el personal.

Se debe abonar teniendo en cuenta los siguientes plazos:

- Para el personal mensualizado: dentro del cuarto día hábil del vencimiento de cada mes calendario.
- Para el personal remunerado a jornal o por hora: al finalizar cada jornada o cada semana según fuera convenido.

•

Extinción del contrato de trabajo

Una vez iniciado el contrato de trabajo, éste no podrá ser disuelto por voluntad de ninguna de las partes sin previo aviso:

- En el caso de la trabajadora/or: con 10 días de anticipación.
- En el caso del empleador deberá preavisar con una antelación de 10 días, si la antigüedad del empleado fuera inferior a 1 año, y 30 días si fuera mayor.

Durante el plazo del preaviso el personal sin retiro gozará de 10 horas semanales remuneradas para buscar nueva ocupación.

En caso que el empleador dispusiere el despido sin preaviso y en fecha que no fuere la del último día del mes, la indemnización sustitutiva del preaviso se integrará además con una suma equivalente a los salarios que hubiere debido abonar hasta la finalización del mes en que se produjo el despido. Ver arts. 42 y 43 Ley N°26.844.

CONCLUSION

Como resultado del trabajo expuesto, podemos ver qué importante es la forma de contratación del trabajo de un individuo.

El principio general, establecido en la legislación argentina, es el contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

Es el contrato típico que no tiene plazo de finalización, y que perdura hasta la etapa en que el trabajador esté en condiciones de acogerse al beneficio jubilatorio.

En el contrato de trabajo esta ínsita la idea de la estabilidad en el empleo y permanencia del trabajador, la cual está prevista en el art. 14 bis de la Constitución Nacional, que protege al trabajador del despido arbitrario.

No obstante lo cual, en la legislación argentina se está, en el derecho privado por una estabilidad relativa impropia, lo cual significa que el contrato de trabajo puede extinguirse por distintas causales que la misma normativa lo prevé.

En el derecho argentino, no basta el acuerdo de voluntades y la observancia de las formalidades legales para generar un contrato de trabajo, debe mediar también, una necesidad objetiva del proceso productivo que legitima el recurso a alguna de esas modalidades que contempla la propia legislación.

El legislador ha priorizado, como modelo fundamental, dentro de los principios rectores del Derecho Laboral, la aplicación del principio de continuidad del contrato de trabajo, en tal sentido, en caso de duda en situaciones que deban resolverse a favor de la continuidad o subsistencia del contrato siempre se va a estar a favor de la continuidad.

Si bien como se dijo al comienzo, que la legislación favorece los contratos de trabajo por tiempo indeterminado, hay excepciones en la propia ley para que el empleador en determinadas circunstancias pueda efectuar contrataciones por tiempo determinado, modalidades estas que he expuesto a lo largo del trabajo que estoy desarrollando.

A modo de conclusión, debo decir que dentro del Derecho Individual del trabajo coexisten dos tipos de contratación de carácter laboral; uno el contrato por tiempo indeterminado y dos las modalidades que incluyen los contratos por tiempo determinado, sumado a ello también, que existen formas de contratación no laborales, que también se han incorporado a nuestra legislación.

Por último, cabe mencionar que, recientemente se incorporo dentro de las modalidades de la legislación argentina el artículo 102 bis en el cual se prevé la modalidad denominada Teletrabajo, modalidad esta que atento las nuevas tecnologías, que se ajustan a actividades que por su naturaleza y particularidad, permiten un nuevo marco normativo.

Como corolario de todo lo expuesto, entiendo que el abordaje del tema elegido, me permite tomar conocimiento de una realidad del país en cuanto a la contratación de personas, no obstante lo cual, entiendo e interpreto que la modalidad de contratación a la fecha continua siendo rígida y con un costo laboral en exceso, que conlleva a que si no existe una modificación en la legislación que flexibilice la contratación del personal, igual se va a continuar con un déficit de ocupación importante, atento que a la fecha cada vez es menor el trabajo privado, y cada vez es mayor el trabajo en el sector público.

BIBLIOGRAFIA

- ✓ Apuntes de clases de Derecho del Trabajo y Seguridad Social
- ✓ Ley del Contrato de Trabajo
- ✓ <https://drive.google.com/file/d/0Bx7Om1ou1oylcnVFRkFNcUlqeXM/view>
- ✓ <https://drive.google.com/file/d/0Bx7Om1ou1oyITFlwdy1kVm1zbUU/view>
- ✓ <https://drive.google.com/file/d/0Bx7Om1ou1oyIN29PWk5qRDVJdIE/view>
- ✓ https://www.trabajo.gob.ar/downloads/coc/faq_serv_eventuales.pdf
- ✓ Decreto N°1.694/2006
- ✓ <https://casasparticulares.afip.gob.ar/ayuda/empleador/contrato.aspx>
- ✓ www.infoleg.gob.ar
- ✓ [Resumen Laboral Grisolia | D. Laboral | Abogacia UNR | | Filadd](#)
- ✓ [Modalidades especiales del contrato de trabajo](#)
- ✓ Ley n° 26.844: Régimen de Contrato de Trabajo para el personal de casas particular
- ✓ <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/contratacion/tiempoparcial>

- ✓ <http://escritolaboral.blogspot.com/2010/04/contrato-laboral-tiempo-parcial.html>
- ✓ <http://www.legislaw.com.ar/legislaw/leyes8.html>
- ✓ [Ley 27555](#)