



# CICLO DE CAPACITACIÓN LABORAL



ENCUENTRO NRO 2

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LEY DE CONTRATO DE TRABAJO



**ROSARIO, 9 de Septiembre de 2020**

**CP Valeria Salazar - CP Leandro S. Juarez**

[estudiocontadoresconsultores@gmail.com](mailto:estudiocontadoresconsultores@gmail.com) // [contacto@contadoresconsultores.com.ar](mailto:contacto@contadoresconsultores.com.ar)

# AGRADECIMIENTOS, ADVERTENCIAS Y COMENTARIOS INICIALES

Agradecemos el tiempo que han dispuesto para participar de esta actividad.

El ciclo de charlas y este curso en particular fueron diagramados con el objetivo de hacer un recorrido sumario sobre las principales temáticas que debemos abordar en el ejercicio profesional diario dentro del area laboral.

Proponemos el intercambio de opiniones, experiencias y casos entre todos (ustedes y nosotros) a los fines de lograr enriquecer colectivamente nuestros saberes

Empecemos.....



## MODALIDADES DE CONTRATACIÓN – Principios generales



**Hasta que el empleado se jubile**  
*o se configure alguna de las causales de extinción.*



### Indeterminación del plazo

Salvo que se pacte el término por escrito

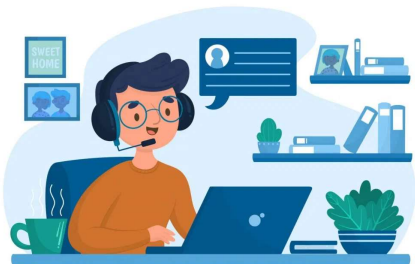
y que las tareas y/o actividad lo justifiquen

### Prueba

El empleador deberá probar la determinación del plazo.



Contrato de trabajo  
Presencial o  
Teletrabajo



Tiempo  
indeterminado

Prestación continua

Prestación  
discontinua

Por plazo  
determinado  
(o determinable)

Plazo Fijo

Eventual



## TEMAS A REVISAR CON EL EMPLEADOR



**ORIGEN O CAUSA  
DE LA  
CONTRATACIÓN**

**CARACTERÍSTICAS  
DE LA PRESTACIÓN**

**FORMALIDADES**

**DURACIÓN**

**PREAVISO**

**INDEMNIZACIONES**

# CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO



**ART 90 LCT:** “El contrato de trabajo *se entenderá celebrado por tiempo indeterminado*, salvo que se haya pactado previamente lo contrario, a cuyos efectos es el empleador el que deberá acreditar estos extremos, mediante un *acuerdo expreso y por escrito.*”

- El contrato por tiempo indeterminado no tiene forma ni medio de prueba especial.
- Dura hasta que el empleado obtiene su beneficio jubilatorio o si se presenta alguna causal de extinción.
- Es tácito.
- Celebrado a prueba los 3 primeros meses.
- *Se recomienda firmar por escrito cuando las partes fijan condiciones o pautas especiales que no están previstas en la LCT, ó en los C.C.T, y surgen de la voluntad individual*

# PERIODO DE PRUEBA

Aplicable a los contratos por tiempo indeterminado

## EMPLEADOR

Permite evaluación de desempeño  
Posibilidad de desvinculación si no se cubren los objetivos

## EMPLEADO

Período de adaptación al puesto  
Con cobertura Seguridad Social



# PERIODO DE PRUEBA

## “MITOS y VERDADES”

- Empleador NO puede contratar a prueba a un trabajador MAS DE UNA VEZ
- **Sujeto a aportes y contribuciones legales**
- Derecho a la Categoría que corresponda
- Derechos sindicales
- Computa como tiempo de servicio para la Seguridad Social
- Precaución con el uso abusivo de la figura para el mismo puesto.

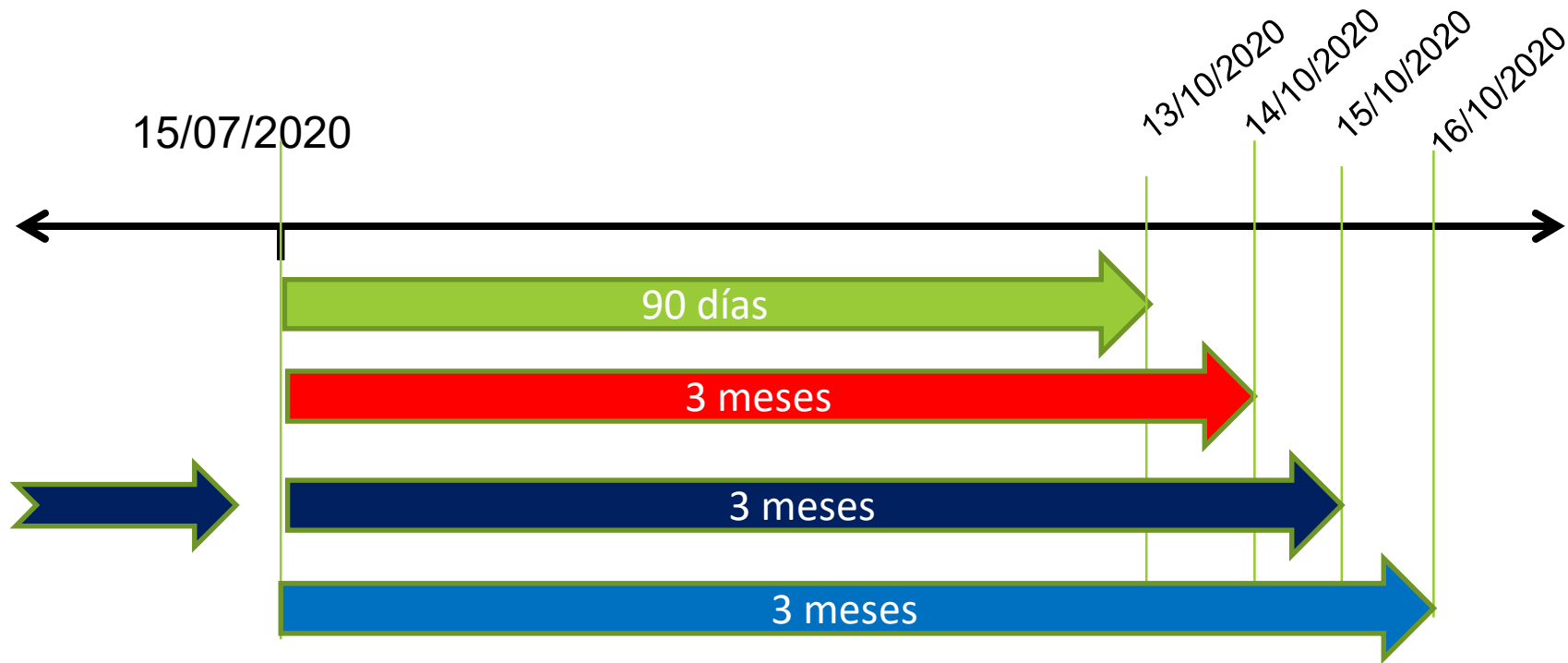
Debo asentar por escrito periodo de prueba ?

AFIP:  
¿Consecuencias si no informé cod. 14?

Prestaciones por enfermedad inculpable y accidentes?

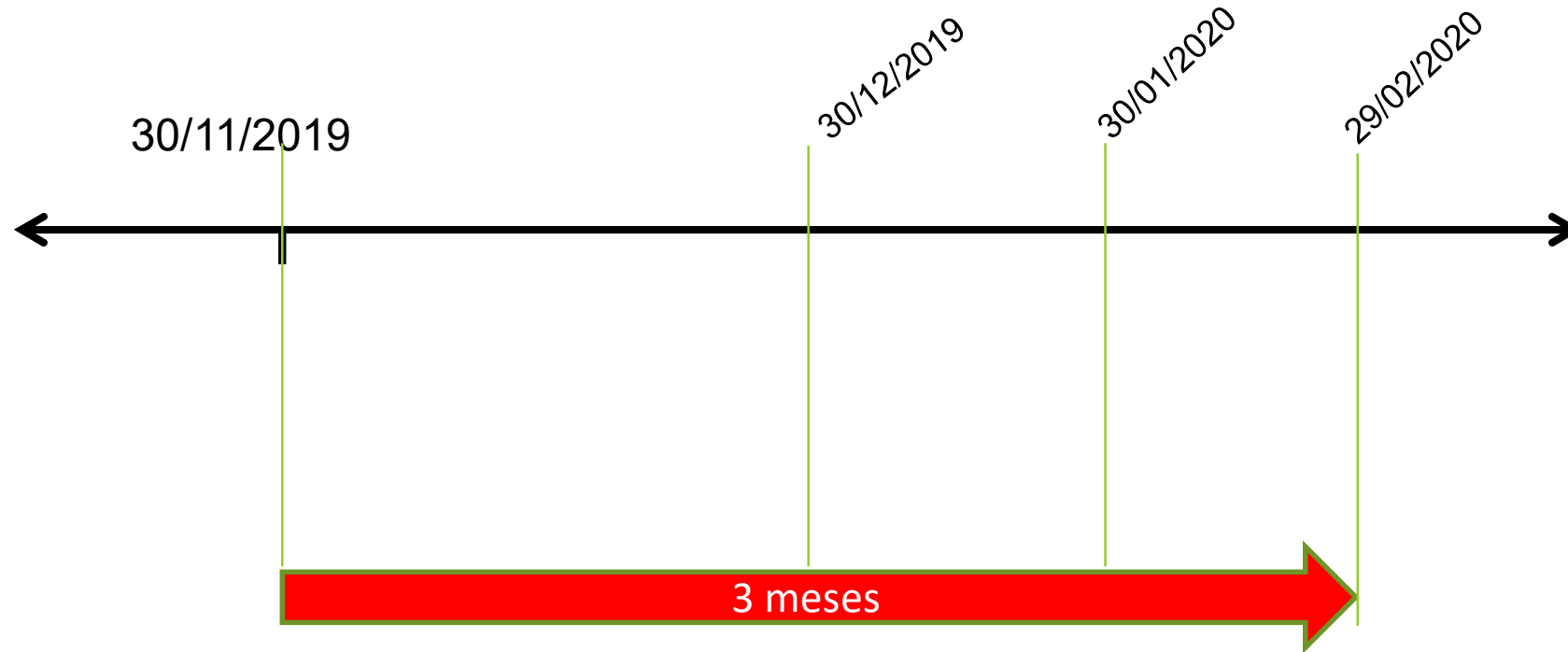


## ¿Cuándo se cumple el periodo de prueba? Caso 1



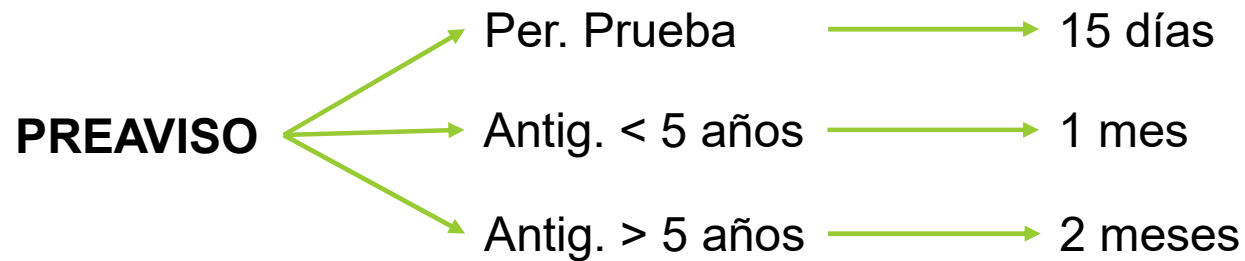
C. CyC .Artículo 6°. Modo de contar los intervalos del derecho El modo de contar los intervalos del derecho es el siguiente: día es el intervalo que corre de medianoche a medianoche. En los plazos fijados en días, a contar de uno determinado, queda éste excluido del cómputo, el cual debe empezar al siguiente. **Los plazos de meses o años se computan de fecha a fecha.** Cuando en el mes del vencimiento no hubiera día equivalente al inicial del cómputo, se entiende que el plazo expira el último día de ese mes. **Los plazos vencen a la hora veinticuatro del día del vencimiento respectivo.** El cómputo civil de los plazos es de días completos y continuos, y no se excluyen los días inhábiles o no laborables. En los plazos fijados en horas, a contar desde una hora determinada, queda ésta excluida del cómputo, el cual debe empezar desde la hora siguiente. Las leyes o las partes pueden disponer que el cómputo se efectúe de otro modo

## ¿Cuándo se cumple el periodo de prueba? Caso 2



C. CyC .Artículo 6°. Modo de contar los intervalos del derecho El modo de contar los intervalos del derecho es el siguiente: día es el intervalo que corre de medianoche a medianoche. En los plazos fijados en días, a contar de uno determinado, queda éste excluido del cómputo, el cual debe empezar al siguiente. **Los plazos de meses o años se computan de fecha a fecha.** Quando en el mes del vencimiento no hubiera día equivalente al inicial del cómputo, se entiende que el plazo expira el último día de ese mes. **Los plazos vencen a la hora veinticuatro del día del vencimiento respectivo.** El cómputo civil de los plazos es de días completos y continuos, y no se excluyen los días inhábiles o no laborables. En los plazos fijados en horas, a contar desde una hora determinada, queda ésta excluida del cómputo, el cual debe empezar desde la hora siguiente. Las leyes o las partes pueden disponer que el cómputo se efectúe de otro modo

# CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO

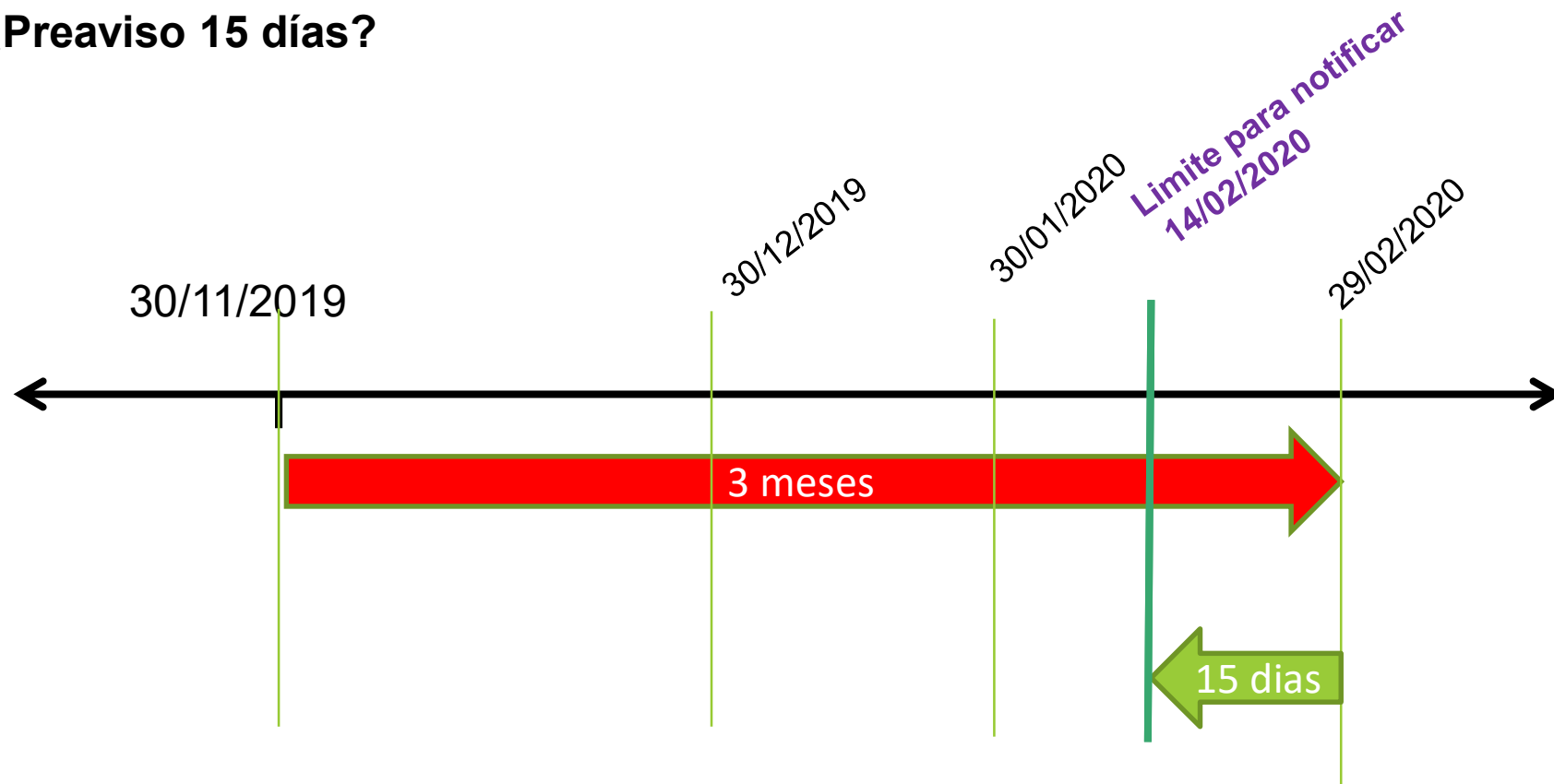


Pymes?

## CAUSALES DE EXTINCIÓN

- Renuncia // Abandono de trabajo
  - Jubilación
  - Fallecimiento
  - Despido con causa
  - Despido sin causa
  - Mutuo Acuerdo
-

## ¿Preaviso 15 días?



C. CyC .Artículo 6°. Modo de contar los intervalos del derecho El modo de contar los intervalos del derecho es el siguiente: día es el intervalo que corre de medianoche a medianoche. En los plazos fijados en días, a contar de uno determinado, queda éste excluido del cómputo, el cual debe empezar al siguiente. Los plazos de meses o años se computan de fecha a fecha. Cuando en el mes del vencimiento no hubiera día equivalente al inicial del cómputo, se entiende que el plazo expira el último día de ese mes. Los plazos vencen a la hora veinticuatro del día del vencimiento respectivo. El cómputo civil de los plazos es de días completos y continuos, y no se excluyen los días inhábiles o no laborables. En los plazos fijados en horas, a contar desde una hora determinada, queda ésta excluida del cómputo, el cual debe empezar desde la hora siguiente. Las leyes o las partes pueden disponer que el cómputo se efectúe de otro modo

# CONTRATO A PLAZO FIJO

---



**Art 90 LCT:** “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*

**Art. 92 LCT:** “La *carga de la prueba* de que el contrato es por tiempo determinado estará a cargo *del empleador.*”

# CONTRATO A PLAZO FIJO

---

¿Límites?

Sin límite en la cantidad de trabajadores (cada contrato justificado por las tareas/demanda extraordinaria)

Límite temporal → 5 AÑOS

Preaviso

- Contrato inferior a un mes → no se preavisa
- Contrato mayor 1 mes → Se preavisa en un plazo no menor a un mes ni mayor a 2 meses.

**Falta de preaviso → Se convierte en contrato por tiempo indeterminado.**

Ruptura

Ruptura anterior a fin plazo → Indemnización por despido más daños.

Extinción

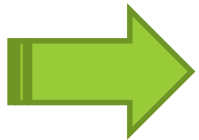
→ Contratos plazo < 1 año → Sin indemnización.

→ Contratos plazo desde 1 año → Indemnización Art. 247 LCT.

# CONTRATO A PLAZO FIJO

---

La transitoriedad o no de un vínculo laboral **NO** surge de un contrato de trabajo escrito, sino de



**la naturaleza de la actividad a desarrollar**



## **Jurisprudencia:**

Adhemar, Jorge A. c/Facapel S.A.” CNApeIT, Sala V, 09/02/2005,

*“No basta el acuerdo de voluntades y la observancia de las formalidades legales para poner plazo a un vínculo laboral”*

*“Es preciso que se demuestren las razones objetivas que llevaron a la empresa a recurrir a esta modalidad contratación”*

# Para analizar y debatir

## Algunas dudas frecuentes

Accidente de trabajo con ILT que subsiste al fin del contrato

Enfermedad Inculpable

¿Debe presentarse ante Autoridad de Aplicación para su homologación?

¿Puede renovarse el contrato a plazo fijo?

Algunos ejemplos para comentar

*1. Se requieren los servicios de un/a promotor/a, para servir degustación de productos en un stand dentro de una feria.*

*2. Juguetería contrata vendedor para periodo Navidad-Reyes*





# CONTRATO EVENTUAL

( Sujeto a evento o contingencia.)



(Vamos a tratar la contratación directa y no la contratación mediante empresas de servicios eventuales )

¿Cuándo?

- \* Tareas **extraordinarias extrañas** al giro de la empresa .
- \* Demandas **extraordinarias** propias del giro de la empresa.
- \* Reemplazar a un trabajador, ( por licencias en lo que no se conoce el plazo)

¿Forma?

- \* Exige forma escrita → mencionar la condición a la que queda sujeta.

¿Límites?

No puedo contratar trabajadores para reemplazar trabajo de trabajadores que estén realizando medidas de fuerza

No puedo utilizar este contrato si se hicieron despidos o suspensiones en los 6 meses anteriores

Límite temporal → **6 meses en un año. // 1 año en 3 años**

Ruptura // extinción

En plazo. // Ante Tempus

## Ley 24013

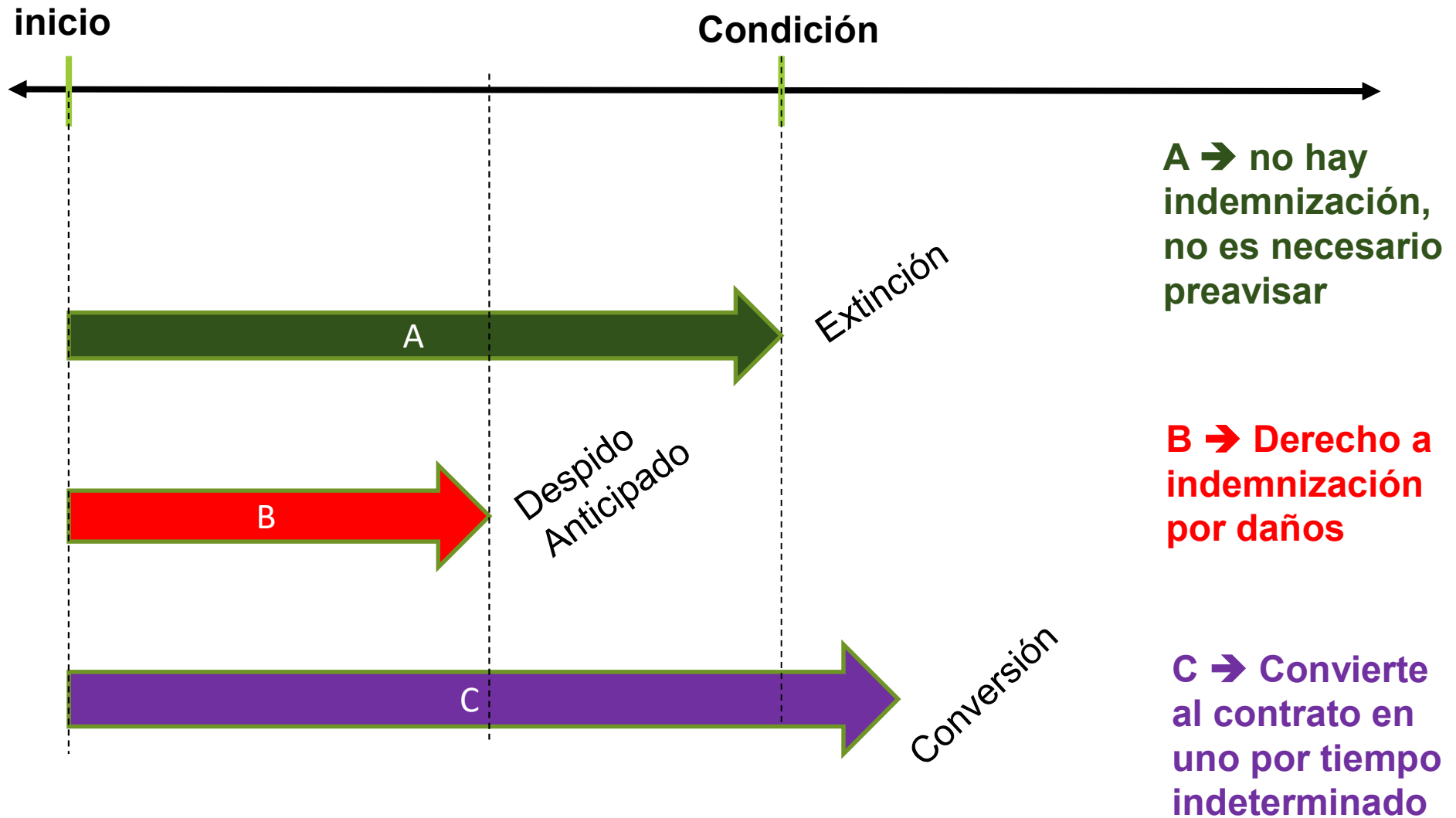
**ARTICULO 72.** — En los casos que el contrato tenga por objeto atender exigencias extraordinarias del mercado, deberá estarse a lo siguiente:

- a) en el contrato se consignará con precisión y claridad la causa que lo justifique;
- b) la duración de la causa que diera origen a estos contratos no podrá exceder de seis meses por año y hasta un máximo de un año en un período de tres años.

## CCT N° 389/04 UNION DE TRABAJADORES HOTELEROS Y GASTRONOMICOS DE LA REPUBLICA ARGENTINA (U.T.H.G.R.A.)

7.5.- CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL: En el marco de las características y particularidades de la actividad las partes identifican **diferentes hipótesis que podrían tornar viable recurrir a esta modalidad contractual temporaria**. El **inicio de un nuevo emprendimiento o servicio que pudiera requerir de una determinada cantidad adicional de personal**, sea por una nueva relación comercial entre el empleador y un tercero, la apertura de una nueva sucursal, **la ampliación de las instalaciones existentes, la variación sustancial de las modalidades de servicio habituales, o bien la demanda de servicios puntuales o extraordinarios y transitorios**, podrá ser considerado un supuesto de exigencia extraordinaria y transitoria en los términos previstos en el art. 68 de la Ley 24.013. En tal sentido, y sin perjuicio de la cantidad de dependientes que vinculados a cada empleador mediante otra/s de las diferentes modalidades de contratación reguladas en el presente Convenio, las empresas podrán asignar adicionalmente a la cobertura del nuevo servicio la cantidad de personal que consideren necesario vinculado directamente a través del contrato de trabajo eventual, por el lapso durante el cual requiera evaluar la cantidad necesaria de personal a asignar al mismo, o reforzar los planteles durante **el período de inducción/capacitación**, o confirmar en el tiempo si el servicio constituye una asignación transitoria o se consolida en los términos y plazos previstos en el artículo 72 inciso b) de la Ley 24.013. En este último caso, alcanzado el plazo límite las empresas podrán optar por extinguir los contratos de trabajo eventual y cubrir las posiciones consolidadas con personal de carácter permanente.

# Contrato Eventuales ( algunas situaciones posibles)



## Trabajo eventual y Covid

### MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

#### Resolución 219/2020

ARTÍCULO 5°.-

La necesidad de contratación de personal mientras dure la vigencia del “aislamiento social preventivo y obligatorio”, deberá ser considerada extraordinaria y transitoria en los términos del artículo 99 de la Ley de Contrato de Trabajo.

### MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

#### Resolución 279/2020

ARTÍCULO 5° La necesidad de contratación de personal mientras dure la vigencia del “aislamiento social preventivo y obligatorio”, deberá ser considerada extraordinaria y transitoria en los términos del artículo 99 de la Ley de Contrato de Trabajo (T.O. 1976 y sus modificatorias).



# CONTRATO DE TEMPORADA

Existir una temporada que por la Naturaleza de la actividad puede demostrarse Objetivamente- y cuando el CCT así lo prevé

(nótese que a diferencia del contrato eventual no Hay nada de extraordinario sino que la Temporada es un elemento ordinario de la actividad)



Guardavida

Instructor de Sky

Personal de emprendimientos turísticos

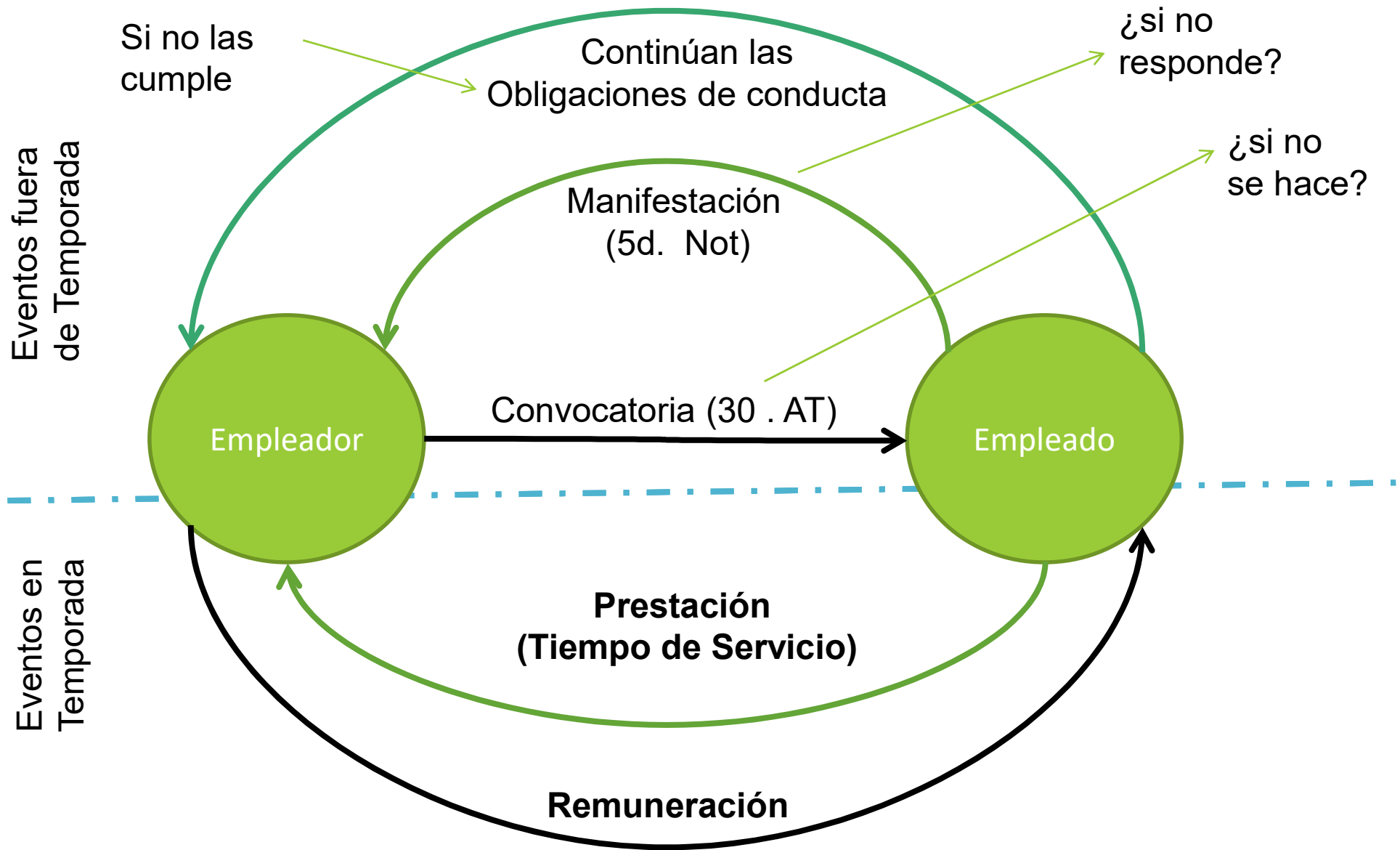
.....

Debe formalizarse por escrito



Debe fijarse la temporada

Contrato por tiempo indeterminado de prestación discontinua



## **Contrato de temporada... Comentarios adicionales..**

**Registración del Alta.**

**Control médico**

**Despido**



## Convenio Colectivo 736/2015 UTEDYC ( Rama entidades deportivas y civiles)

**Artículo 8\*:** **TRABAJO DE TEMPORADA:** Se aplicarán las disposiciones de los artículos 96, 97 y 98 de la La Ley 20.744 (t.o.), (textos según la Ley 24.013), o los que los sustituyan en el futuro. **La convocatoria** al personal deberá hacerse con **30 días de anticipación**, mediante comunicación fehaciente dirigida al domicilio que el trabajador deberá mantener actualizado y registrado en la institución, debiendo éste **contestar dentro de los 15 días de notificado si acepta o no la convocatoria.** Para eventuales casos indemnizatorios la antigüedad se conformará sumando todo el tiempo efectivamente trabajado en cada temporada, convirtiéndolo en su equivalente a años de servicios o fracción mayor de tres meses según corresponda y, en lo demás, se aplicará el artículo 245 de la Ley 20.744 (t.o.).

CCT N° 389/04 UNION DE TRABAJADORES HOTELEROS Y  
GASTRONOMICOS DE LA REPUBLICA ARGENTINA (U.T.H.G.R.A.)

7.4.- CONTRATO DE TEMPORADA:

.....A tal fin se establece que se podrán configurar **una o más temporadas** en forma individual en cada empleador, servicio o cliente, cuyas características estacionales o de la demanda así lo demostraran, individualmente de la situación general del nivel de actividad/demanda de la empresa y/o del resto de los servicios prestados a terceros.

**La duración de las temporadas estará determinada por las particularidades que se presenten en cada caso, y/o lo que se estipulara en acuerdos regionales o zonales entre las partes.** **Establecida la existencia de una temporada, se determinará provisionalmente la extensión total máxima estimada,** lapso dentro del cual los **contratos individuales de trabajo de temporada podrán establecer la existencia de plazos mínimos de convocatoria anual garantizada y máximos de tareas en el mismo** .Dadas las características de típica estacionalidad y regionalización que la actividad pone de manifiesto en cada caso, se establece que a los efectos de la convocatoria previa al inicio de cada temporada, **la comunicación a cargo de las empresas podrá realizarse a través de un aviso en una edición periodística de mayoritaria** circulación en el lugar en el que se encuentre cada establecimiento, haciendo referencia en su caso a la temporada específica de que se trate.....



# CONTRATO DE TELETRABAJO

---

LEY 27.555

# CONTRATO DE TELETRABAJO

---

*El teletrabajo se define como aquel trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas.*

- Servicios prestados desde un lugar distinto al establecimiento del empleador
- Servicios prestados mediante el uso de tecnologías de información y comunicación



**Ley 27.555 – BO: 14/08/2020**

**VIGENCIA:** A los 90 días de finalizado el Aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO).

# CONTRATO DE TELETRABAJO

---

## JORNADA LABORAL

- Pactada por escrito.
- Respetando los límites legales
- Desconexión digital
- Interrupciones para cuidado de personas a cargo

## COMPENSACION DE GASTOS

- Por los mayores gastos de conectividad y o/consumos.
- Exento de Imp ganancias.

## COMUNICACIONES Empleador-Empleado

- Exclusivamente dentro de la jornada laboral.

# CONTRATO DE TELETRABAJO

## TRABAJO PRESENCIAL



## TELETRABAJO



- ✓ Voluntario para el trabajador
- ✓ Trabajador debe prestar consentimiento por escrito
- ✓ Reversible en cualquier momento → El empleador deberá reintegrarlo a tareas presenciales.

