

## MODALIDADES VIGENTES DE CONTRATACION DE PERSONAL

por Nydia Zingman de Dominguez \*

Antes de entrar a un nuevo año, y etapa en la que se esperan reformas en el marco jurídico de las relaciones laborales, creo interesante para los lectores repasar cuales son las modalidades vigentes, referidas a la contratación de personal.

Nos encontramos entonces con las siguientes posibilidades u opciones:

<b>MODALIDAD DE CONTRATACION</b>	<b>CARACTERISTICAS</b>
<b>Contrato por tiempo indeterminado</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>* Plazo de duración : indeterminado</li><li>* Período de prueba: tres meses</li><li>* Trabajadores comprendidos: mayores de 14 años</li><li>* La forma escrita del contrato no es requisito necesario</li><li>* Debe registrarse conforme lo establecido en el art. 52 de la LCT y 18 inc. a de la LNE</li><li>* Cargas Sociales: 100% de aportes y contribuciones, aún durante el período de prueba</li><li>* Indemnizaciones: Durante la ruptura en el período de prueba no corresponden. Luego de terminado el período de prueba debe abonarse preaviso (art. 232 LCT), integración del mes (art. 233 LCT) e indemnización por antigüedad (art 245, 247 LCT)</li><li>* Pequeñas empresas: el preaviso tendrá un mes de duración, cualquiera sea la antigüedad del trabajador (art. 95 Ley 24.467)</li></ul>
<b>Contrato a tiempo parcial</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>* Plazo de duración: indeterminado</li><li>* Período de prueba: tres meses</li><li>* Trabajadores comprendidos: mayores de 14 años</li><li>* La forma escrita del contrato no es requisito necesario</li><li>* Debe registrarse conforme lo establecido en el art. 52 de la LCT y 18 inc. a de la LNE</li><li>* Jornada: Debe ser inferior a las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad. No pueden realizar horas extras, salvo en los supuestos en los que el trabajador deba prestar los auxilios que se requieran en caso de peligro grave o inminente para las personas o para las cosas incorporadas a la empresa</li><li>* Cargas Sociales: 100% de aportes y contribuciones en proporción al tiempo trabajado, aún durante el</li></ul>

	<p>período de prueba</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Indemnizaciones: Durante la ruptura en el período de prueba no corresponden. Luego de terminado el período de prueba debe abonarse preaviso (art. 232 LCT) e indemnización por antigüedad (art 245, 247 LCT)</li> <li>* Pequeñas empresas: el preaviso tendrá un mes de duración, cualquiera sea la antigüedad del trabajador (art. 95 Ley 24.467)</li> </ul>
<b>Contrato a plazo fijo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Plazo de duración: hasta el vencimiento del plazo convenido, no pudiendo superar los 5 años</li> <li>* No admite el período de prueba</li> <li>* Trabajadores comprendidos: mayores de 14 años</li> <li>* Es requerida la instrumentación por escrito de la duración del contrato y la justificación de las razones que dieron origen a la utilización de la modalidad contractual.</li> <li>* Debe registrarse conforme lo establecido en el art. 52 de la LCT y 18 inc. a de la LNE</li> <li>* Cargas Sociales: 100% de aportes y contribuciones.</li> <li>* Indemnizaciones: En caso de existir ruptura anticipada del contrato corresponde indemnización por antigüedad, más los correspondientes daños y perjuicios. Corresponde preaviso si el plazo del contrato es superior a un mes. Si la extinción se produjere por vencimiento del plazo, mediando preaviso, y la duración del contrato fuere superior a un año, el trabajador percibirá la indemnización prevista en el art. 247 LCT (art. 250 LCT)</li> </ul>
<b>Contrato de temporada</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Plazo de duración: indeterminado. La relación laboral está condicionada a la confirmación del empleador en cada temporada mediante notificación por escrito al trabajador .</li> <li>* No admite el período de prueba</li> <li>* Trabajadores comprendidos: mayores de 14 años</li> <li>* La forma escrita del contrato no es requisito necesario</li> <li>* Debe registrarse conforme lo establecido en el art. 52 de la LCT y 18 inc. a de la LNE</li> <li>* Cargas Sociales: 100% de aportes y contribuciones.</li> <li>* Indemnizaciones: En caso de existir ruptura anticipada del contrato corresponde indemnización por antigüedad, más los correspondientes daños y perjuicios.</li> <li>* Pequeñas empresas: el preaviso tendrá un mes de duración, cualquiera sea la antigüedad del trabajador</li> </ul>

	(art. 95 Ley 24.467)
<b>Contrato eventual</b>	<p>Plazo de duración: determinado. No podrá ser superior a seis meses por año y hasta un máximo de un año en un período de tres años.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* No admite el período de prueba</li> <li>* Trabajadores comprendidos: mayores de 14 años, pero no pueden sustituir a trabajadores durante una huelga. Tampoco pueden hacerlo las empresas que hubieren efectuado suspensiones o despidos por falta o disminución de trabajo durante los seis meses anteriores, a los fines de reemplazar al personal afectado por esa medida.</li> <li>* El contrato debe instrumentarse por escrito y entregarse copias al trabajador y a la asociación sindical que lo represente dentro de los treinta días (art. 31 LNE)</li> <li>* Debe registrarse conforme lo establecido en el art. 52 de la LCT y 18 inc. a de la LNE</li> <li>* Cargas Sociales: 100% de aportes y contribuciones.</li> <li>* No corresponde indemnización por despido (art. 74 LNE)</li> </ul>
<b>Contrato de Grupo o por equipo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Plazo de duración : indeterminado</li> <li>* Período de prueba: tres meses</li> <li>* Trabajadores comprendidos: mayores de 14 años</li> <li>* La instrumentación depende del tipo contrato celebrado</li> <li>* Debe registrarse conforme lo establecido en el art. 52 de la LCT y 18 inc. a de la LNE</li> <li>* Cargas Sociales: 100% de aportes y contribuciones, aún durante el período de prueba</li> <li>* Indemnizaciones: Durante la ruptura en el período de prueba no corresponden. Luego de terminado el período de prueba debe abonarse preaviso (art. 232 LCT) e indemnización por antigüedad (art 245, 247 LCT)</li> <li>* Pequeñas empresas: el preaviso tendrá un mes de duración, cualquiera sea la antigüedad del trabajador (art. 95 Ley 24.467)</li> </ul>
<b>Contrato de Pasantía Decreto 340/92</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Plazo de duración: será de un máximo de 4 (cuatro) años y tendrán una actividad diaria mínima de 2 (dos) horas y máxima de 8 (ocho) horas, ambas de reloj</li> <li>* No admite el período de prueba</li> <li>* Trabajadores comprendidos: La edad mínima para ingresar en cualquiera de las modalidades del Sistema será de 16 años cumplidos en el año calendario. Los alumnos menores de 18 (dieciocho) años deberán</li> </ul>

	<p>contar con autorización escrita de sus padres o tutores.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Es requerida la instrumentación por escrito de un convenio entre la empresa y la unidad educativa</li> <li>* Debe registrarse en los Centros de Coordinación y Supervisión de las actividades de las pasantías (art. 14 Anexo I decreto 340/92)</li> <li>* Cargas Sociales: No se abonan aportes y contribuciones. Debe ingresarse la contribución pertinente para la aseguradora de riesgos del trabajo</li> <li>* Los estudiantes y docentes podrán percibir durante el transcurso de la pasantía una retribución por parte de las empresas o instituciones donde realizan las mismas, en calidad de asignación estímulo para viáticos y gastos escolares</li> <li>* Indemnizaciones: No debe abonarse indemnización alguna.</li> </ul>
<p><b>Contrato de Pasantía Ley 25.013</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Plazo de duración: será de un máximo de 2 años y un mínimo de 3 meses y la jornada será de hasta 6 horas diarias, salvo autorización fundada de la autoridad de aplicación.</li> <li>* No admite el período de prueba</li> <li>* Trabajadores comprendidos: estudiantes de QUINCE (15) a VEINTISÉIS (26) años que se encuentren desocupados.</li> <li>* Es requerida la instrumentación por escrito .</li> <li>* Debe registrarse conforme lo establecido en el art. 1 de la Res MTESS 837/2002.</li> <li>* Cargas Sociales: No se abonan aportes y contribuciones. Debe ingresarse la contribución pertinente para la aseguradora de riesgos del trabajo</li> <li>* El pasante tendrá derecho a percibir por el desarrollo de su actividad en la empresa una compensación dineraria de carácter no remuneratorio. El monto de la misma no podrá ser inferior al de la remuneración mínima convencional correspondiente a la actividad, oficio, profesión y/o categoría en la cual se esté formando. En las actividades no convencionales no será inferior al salario mínimo, vital y móvil.</li> <li>* Indemnizaciones: No debe abonarse indemnización alguna.</li> </ul>
<p><b>Contrato de Pasantía Educativa Ley 25.165</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Plazo de duración: Las pasantías se extenderán durante un mínimo de 2 meses y un máximo de 4 años, con una actividad semanal no mayor de 5 días en cuyo transcurso el pasante cumplirá jornadas de</li> </ul>

	<p>hasta 6 horas de labor.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* No admite el período de prueba</li> <li>* Trabajadores comprendidos: estudiantes de educación superior de las instituciones comprendidas en los artículos 18 y 21 del Capítulo V de la ley 24195, en el artículo 1° de la ley 24521 y en el artículo 5° de la misma ley.</li> <li>* Es requerida la instrumentación por escrito entre la empresa y la entidad educativa .</li> <li>* Sólo serán reconocidos los convenios que se celebren bajo las condiciones de la ley y sólo la firma, y el debido registro de los mismos hará posible la situación de pasantía.</li> <li>* Cargas Sociales: No se abonan aportes y contribuciones. No existe relación jurídica entre el pasante y la empresa en la que desarrolle tareas.</li> <li>* Los pasantes recibirán durante el transcurso de su prestación una retribución en calidad de estímulo para viajes, gastos escolares y erogaciones derivadas del ejercicio de la misma. Su monto será fijado por las empresas u organismos solicitantes en acuerdo con las instituciones educativas, según la responsabilidad, grado de especialización, dificultad y tiempo de dedicación que implique la actividad para la cual se los designe.</li> <li>* Indemnizaciones: No debe abonarse indemnización alguna.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Contrato de Aprendizaje Ley 25.013</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Plazo de duración: Tendrá una duración mínima de 3 meses y una máxima de 1 año. La jornada de trabajo de los aprendices no podrá superar las 40 (cuarenta) horas semanales, incluidas las correspondientes a la formación teórica. Respecto de los menores se aplicarán las disposiciones relativas a la jornada de trabajo de los mismos.</li> <li>* No admite el período de prueba</li> <li>* Trabajadores comprendidos: jóvenes sin empleo, de entre 15 (quince) y 28 (veintiocho) años.</li> <li>* Es requerida la instrumentación por escrito.</li> <li>* Debe registrarse conforme lo establecido en el art. 52 de la LCT y 18 inc. a de la LNE</li> <li>* Cargas Sociales: 100% de aportes y contribuciones.</li> <li>* La retribución es idéntica a la de los trabajadores de la actividad en la que desarrolle tareas.</li> <li>* Indemnizaciones: El empleador deberá preavisar con 30 (treinta) días de anticipación la terminación del contrato o abonar una indemnización sustitutiva</li> </ul>

de medio mes de sueldo. El contrato se extinguirá por cumplimiento del plazo pactado; en este supuesto el empleador no estará obligado al pago de indemnización alguna al trabajador. En los demás supuestos regirá el régimen establecido en los arts. 245 y 247 LCT.

\* Dra. Nydia Zingman de Domínguez. Abogada, Consultora de Empresas, Profesora de la Facultad de Derecho en “Contratos” y Profesora de Post-Grado del Colegio Público de Abogados de la Capital Federal en “Contratos de Empresas Modernos”.

Defensora de Damnificados Bancarios desde 1988. Sentó jurisprudencia en caso de robos de cajas de seguridad de Bancos a favor de los Damnificados y en amparos impuestos a través del “corralito” y “corralón”.

Estudio Jurídico Comercialista y Civilista sito en Montevideo 1178 Piso 5°  
(1019) Capital Federal Telfax:4811-3105/4812-3016

Website: [www.zingmandominguez.com](http://www.zingmandominguez.com)  
e-mail: [estudiodominguez@ciudad.com.ar](mailto:estudiodominguez@ciudad.com.ar)