

## MODALIDADES VIGENTES DE CONTRATACION DE PERSONAL

por Dra. Nydia Zingman de Dominguez\*

Antes de entrar en 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 que nos rigen desde 1995, referidas a la contratación de personal de las PyMEs.

Nos encontramos entonces con las siguientes posibilidades u opciones:

<b>TIPO DE CONTRATO</b>	<b>MODALIDADES</b>
<b>PERIODO DE PRUEBA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Plazo 3 (tres) meses, prorrogable a 6 meses por Convenio Colectivo. Extinción sin causa y sin indemnización.</li><li>- No se realizan aportes excepto Obra Social y Asignaciones Familiares.</li><li>- No es necesario contrato escrito- Se anota en el libro art. 52 o en Libro Unico Laboral.</li></ul>
<b>CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Menos de 2/3 de la jornada habitual de la actividad.</li><li>- No pueden hacer horas extras (salvo Art. 89).</li><li>- Aportan en forma proporcional al tiempo de trabajo.</li></ul>
<b>MODALIDAD ESPECIAL DE FOMENTO DE EMPLEO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Trabajadores mayores de 40 años, discapacitados, mujeres y ex combatientes de Malvinas.</li><li>- Debe celebrarse por escrito. Libro art. 52 LCT. No necesita registro art. 18 inc. b) Ley 24.013.</li><li>- Mínimo 6 meses -Prorrogable por períodos de 6 meses - Máximo 2 años.</li><li>-Al vencimiento no hay preaviso ni antigüedad.</li><li>- Ruptura injustificada hay indemnización, excepto Convenio Colectivo en contrario.</li><li>- Hasta 10% del personal ocupado.</li><li>- 6 a 25 trabajadores: Máximo 50%</li><li>- Hasta 5 trabajadores: 100%</li><li>- Sin trabajadores: 1</li><li>- Contribuciones: 50%, excepto Obra Social (100%).</li></ul>

<b>TIPO DE CONTRATO</b>	<b>MODALIDADES</b>
<b>CONTRATO DE APRENDIZAJE</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Debe celebrarse contrato escrito.</li><li>- Empresas deben inscribirse en Ministerio de Trabajo.</li><li>- Jóvenes sin empleo 14 a 25 años.</li><li>- Jornada tope de trabajo: 6 horas diarias o 36 horas semanales.</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compensación monetaria no inferior al mínimo de convenio (No es remuneración).</li> <li>- Cobertura por riesgos (accidentes).</li> <li>- Al finalizar, el empleador debe extender certificado de capacitación.</li> <li>- Mínimo 3 meses, prorrogables hasta 2 años.</li> <li>- Aportes y Contribuciones 100% (incluida Obra Social).</li> <li>- Caracter no laboral.</li> </ul>
<b>CONTRATO DE TRABAJO DE TIEMPO DETERMINADO COMO MEDIDA DE FOMENTO DEL EMPLEO PARA LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Debe celebrarse por escrito con trabajador inscripto como desempleado o desocupado sector público por racionalización.</li> <li>- Plazo mínimo 6 meses- Máximo 15 meses. Renovable por períodos de 6 meses.</li> <li>- Eximición 50% contribuciones patronales.</li> <li>- PyMEs: No requiere habilitación convenio colectivo art. 30 Ley 24.013.</li> <li>- PyMEs: No se requiere el registro del contrato art. 18 inc. b) y 31 de Ley 24.013.</li> <li>- PyMEs: No rige indemnización art. 38 Ley 24.013.</li> <li>- Preaviso o indemnización sustitutiva: con 30 días anticip. 1/2 mes si es menos de un año; 1 mes si es más de un año. (Art. 37 Ley 24.013).</li> <li>- Porcentajes de contratos. 6 a 25 trabajadores: 50%; hasta 5 trabajadores: 100%, no pudiendo exceder de 3; sin trabajadores: 1.</li> </ul>

<b>TIPO DE CONTRATO</b>	<b>MODALIDADES</b>
<b>CONTRATO DE TIEMPO DETERMINADO POR LANZAMIENTO DE NUEVA ACTIVIDAD PARA LA PEQUEÑA EMPRESA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Debe celebrarse por escrito -prestación de servicios en un nuevo establecimiento o una nueva línea de producción.</li> <li>- Plazo mínimo 6 meses: máximo 24 meses. Pueden renovarse por períodos mínimos de 6 meses.</li> <li>- La vigencia cesará a los 4 años del lanzamiento de la nueva actividad.</li> <li>- El empleador se exime del 50% de las contribuciones patronales.</li> <li>- No se puede suspender o despedir colectivamente a trabajadores antig. establ. o líneas de producción durante un año de celebrados los nuevos contratos, caso contrario los convierte en contratos de plazo indeterminado.</li> <li>- PyMEs: No requieren habilitación Convenio Colectivo (Art. 30 Ley 24.013).</li> <li>- PyMEs: No requieren registro del contrato (Art. 18 inc. b y 31 de Ley 24.013).</li> <li>- PyMEs: No rige indemnización art. 37 Ley 24.13.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preaviso o indemnización sustitutiva: 30 días de anticipación: 1/2 mes si es menos de un año y 1 mes si es más de un año (Art. 37 Ley 24.013).</li> <li>- Porcentajes de contratos. 6 a 25 trabajadores: 50%; hasta 5 trabajadores: 100%, no pudiendo exceder de 3; sin trabajadores: 1.</li> </ul>
--	--

<b>TIPO DE CONTRATO</b>	<b>MODALIDADES</b>
<b>CONTRATO DE PRACTICA LABORAL PARA JOVENES EN LA PEQUEÑA EMPRESA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Debe celebrarse por escrito -Se celebra con jóvenes de hasta 24 años.</li> <li>- Plazo: 1 año.</li> <li>- El trabajador debe acreditar formación técnica profesional o laboral.</li> <li>- La práctica debe ser adecuada a su nivel de formación.</li> <li>- Al finalizar el contrato el empleador debe extender certificado que acredite la experiencia adquirida.</li> <li>- Extinción por cumplimiento del plazo no hay indemnización.</li> <li>- Extinción por otros supuestos se aplica el 245 L.C.T.</li> <li>- Se exime al empleador de abonar el 100% de la contribución patronal por jubilaciones, INSSJ y P y cajas de asignaciones familiares (Art. 57 Ley 24.013).</li> <li>- PyMEs: Idem anterior.</li> <li>- Porcentajes contrataciones: = anterior.</li> </ul>

<b>TIPO DE CONTRATO</b>	<b>MODALIDADES</b>
<b>COTRATO DE TRABAJO FORMACION EN LA PEQUEÑA EMPRESA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Debe celebrarse por escrito.</li> <li>- Se celebra con jóvenes hasta 24 años de edad, sin formación previa.</li> <li>- Plazo mínimo 4 meses -Máximo 2 años.</li> <li>- 1/4 a 1/2 tiempo deberá dedicarse a la formación.</li> <li>- Remuneración por tiempo de trabajo a cargo del empleador y por tiempo de formación a cargo del Fondo Nacional de Empleo, según reglamentación.</li> <li>- Al finalizar el contrato el empleador deberá extender certificación que acredite la experiencia adquirida.</li> <li>- El contrato cesa en su vigencia por cumplimiento del plazo sin indemnización, salvo preaviso (menos de un año 1/2 mes y más de 1 año, 1 mes).</li> <li>- En otros supuestos rige art. 245 L.C-T.</li> <li>- Porcentajes contrataciones ídem anterior.</li> <li>- PyMEs: Idem anterior.</li> <li>- se exime al empleador del 100% de las contribuciones patronales por jubilaciones, INSSJP y Cajas de Subsidios</li> </ul>

	Familiares.
--	-------------

**\*Dra. Nydia Zingman de Domínguez**

Abogada, Consultora de Empresas, Profesora de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales en "Contratos" y Profesora de Post-Grado del Colegio Público de Abogados en "Contratos de Empresas Modernos".

Defensora de Damnificados Bancarios desde el año 1988. Sentó Jurisprudencia en casos de robos de cajas de seguridad de Bancos a favor de los Damnificados y en Amparos interpuestos a raíz del "corralito" y "corralón".

Estudio Jurídico Comercialista y Civilista sito en Montevideo 1178, 5to. piso. (1019) Capital Federal. Telefax: 4811-3105/ 4812-3016.

website: [www.zingmandominguez.com](http://www.zingmandominguez.com)

e-mail: [estudiodominguez@ciudad.com.ar](mailto:estudiodominguez@ciudad.com.ar)