

Modalidades de Contratación laboral

La ley de contrato de trabajo regula distintas formas para contratar a un empleado.

Te contamos cuáles son estas modalidades y los específicos requisitos a tener en cuenta antes de tomar la decisión de contratar personal.

Contrato de trabajo por tiempo indeterminado

Este contrato opera por defecto de acuerdo específico, ya que y por principio legal, el contrato de trabajo se presupone celebrado a tiempo indeterminado.

Se considera a prueba durante los primeros tres meses de vigencia y dentro de ese plazo el empleador puede extinguir la relación sin explicitar la causa y sin derecho a indemnización, pero con la obligación de preavisar según lo establecen los arts. 231 y 232 de la LCT. Vencido el plazo de tres meses, rigen las pautas indemnizatorias del art. 245 (un mes por cada año de servicio).

Finaliza una vez que el trabajador se encuentre en condiciones de jubilarse o cuando se configure algunas de las causales de extinción previstas en la LCT.

Contrato de trabajo a plazo fijo

Se suele utilizar para tareas que tienen un plazo de inicio y finalización ya conocida por las partes.

Finaliza al vencimiento del plazo convenido; por el contrario, la extinción previa -sin causa- al cumplimiento del plazo genera derecho para el empleado de ser indemnizado por daños y perjuicios.

No se puede celebrar por más de cinco años.

Se debe preavisar su extinción no menos de un mes antes y no más de dos respecto de la expiración del plazo convenido, debiendo abonar la indemnización del art. 247 LCT.

Contrato de trabajo a tiempo parcial

El trabajador presta servicios durante un determinado número de horas al día o la semana, inferiores a las 2/3 de la jornada habitual de trabajo.

La remuneración no puede ser menor a la proporcional que le corresponda a un trabajador a tiempo completo de la misma categoría

Los pagos (cotizaciones) que realiza el empleador a la seguridad social y las demás se realizan en proporción a la remuneración del trabajador

Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas suplementarias o extraordinarias.

Contrato de trabajo de temporada

Las tareas se desarrollan sólo durante determinadas épocas del año y se repiten anualmente. (ejemplo turismo, la zafra y las actividades rurales frutícolas), originadas en actividades propias de la actividad o la empresa.

Se encuentra excluido del período de prueba.

En caso de despido, estando pendientes los plazos previstos o previsibles del ciclo o temporada en los que estuviere prestando servicios, dará lugar al pago de la indemnización del art. 247 LCT.

El empleador tiene la carga de notificar, en un plazo no menor a 30 días, en forma personal o por medios públicos idóneos a los trabajadores de su voluntad de reiterar la relación o contrato en los términos del ciclo anterior

Contrato de trabajo Eventual

El vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio cuando no puede preverse un plazo cierto para finalizar el contrato.

También se aplica a los supuestos de tareas que satisfagan resultados concretos, tenidos en vista por la empresa, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento.

Contrato de trabajo por equipo

Se celebra entre un empleador y un grupo de trabajadores representado por uno de ellos que actúa como director o jefe de equipo para desarrollar una actividad o tareas comunes al equipo o grupo.

Cada uno de los trabajadores tiene los derechos y obligaciones de todo contrato de trabajo.

Supone un cronograma de tareas y horarios que exceden la jornada legal máxima y exceptúan el pago de horas suplementarias.

Debe ser autorizado por la autoridad laboral de control (en Mendoza, Subsecretaría de Trabajo)