

Guía de Orientación para la **Contratación de Trabajadores**

A hand holding a dark blue pen with silver accents, writing on a white document with a grid pattern. The background is a light blue and yellow gradient with faint, large text reading 'Trabajadores' and 'Guía'.

MTEySS

Guía de Orientación para la
**Contratación
de Trabajadores**



MTEySS

■ Staff

Edita

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Tercera edición (digital), febrero 2009

Segunda edición, junio 2007

Primera edición, diciembre 2006

Publica

Secretaría de Trabajo

Contenido editorial

Dirección de Regulaciones del Trabajo

Estilo editorial

Area de Estilo Editorial

Dirección de Prensa y Comunicaciones

Producción gráfica

Area de Diseño Gráfico

Dirección de Prensa y Comunicaciones

Autoridades

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Ministro de Trabajo Empleo y Seguridad Social

Carlos A. Tomada

Secretaria de Trabajo

Dra. Noemí Rial

Secretario de Empleo

Lic. Enrique Deibe

Secretario de Seguridad Social

Dr. Walter Arrighi

Jefe de Gabinete

Dr. Norberto Ciaravino

Indice

1. REGIMEN DE LA LCT. CARACTERISTICAS DE LA RELACION LABORAL	5
1.1. Modos de contratación de trabajadores	6
1.1.a. Forma típica de contratación	6
1.1.b. Modalidades especiales	7
1.2. Contrataciones con finalidad formativa	14
2. REMUNERACION	17
3. REGISTRACION DE LA RELACION LABORAL	19
4. INCENTIVOS PARA LA CONTRATACION DE TRABAJADORES	22
4.1. Promoción del empleo. Ley de Ordenamiento Laboral	22
4.2. Programa de Inserción Laboral. Promoción del Empleo Asalariado	23
4.3. Beneficios para empleadores que contraten personas discapacitadas	24

PROLOGO A LA SEGUNDA EDICION

Esta segunda edición de la Guía de Orientación para la Contratación de Trabajadores es la cabal demostración de que su primera tirada cumplió sobradamente con las expectativas puestas en su publicación.

Esto es así, porque la Dirección de Regulaciones del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Trabajo, ha sabido combinar la orientación y el sano consejo con un lenguaje apto para su fácil lectura y una gráfica acorde con su fin pedagógico. Este conjunto hace de esta Guía un instrumento indispensable para aquellos que, alejados de los estudios jurídicos o contables, necesitan respuestas a preguntas cotidianas que, sobre todo, educan para el trabajo decente.

Presentamos esta segunda edición, contemporáneamente con la celebración del 50° aniversario de la incorporación del artículo 14 bis a nuestra Constitución Nacional, a modo de contribución con su paradigma inicial de amparar y proteger el trabajo en todas sus formas. Este Gobierno ratifica que el trabajo está en el centro de todas sus políticas. Este Ministerio reafirma su propósito de combatir el trabajo clandestino y de promover el trabajo decente. He aquí una pequeña gran contribución para sendos propósitos.

Carlos Alfonso Tomada

Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial. Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo. El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.”

Artículo 14 bis. Constitución Nacional.

Presentación

La Guía de Orientación para la Contratación de Trabajadores es una herramienta de información básica destinada a empleadores y trabajadores, así como también a personas que desarrollan acciones relacionadas con la intermediación laboral y la inserción de personas en el mercado de trabajo.

El conocimiento de las reglas vigentes y las opciones disponibles en materia de relaciones laborales es un presupuesto indispensable para garantizar la creación de puestos de trabajo de calidad y mejorar las condiciones de trabajo del empleo existente.

Por ello, les presentamos un desarrollo sencillo de los tópicos que estimamos serán de utilidad a la hora de definir el encuadre jurídico de una relación de trabajo: características de la relación laboral dependiente; modalidades de contrato de trabajo vigentes; figuras destinadas a regular relaciones con finalidad formativa dentro de la empresa; pautas generales sobre remuneración; registración del empleo y programas de incentivos a la contratación de trabajadores.

El contenido de la guía se expone a partir de las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, sus normas modificatorias y complementarias, en tanto resulta el marco jurídico general de las relaciones laborales en el sector privado. Asimismo, incluimos referencias concretas para facilitar a los interesados la obtención de información complementaria.

1

REGIMEN DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO. CARACTERISTICAS DE LA RELACION LABORAL

Antes de exponer las diferentes modalidades contractuales vigentes, es indispensable recordar cuándo se configura una relación laboral:

Hay relación laboral cuando una persona en forma voluntaria y personal, desarrolla tareas para otra persona física o empresa, bajo su dependencia, recibiendo una remuneración a cambio.

La Ley de Contrato de Trabajo presume que si se cumplen las condiciones anteriores, aun cuando las partes trabajador y empleador no celebren un contrato de trabajo por escrito, existirá una relación de trabajo, generándose para ambas partes todos los derechos y obligaciones propios de ella.

La dependencia que caracteriza la relación laboral puede ser:

■ **Dependencia jurídica**

El trabajador está sujeto al derecho de dirección del empleador, debe cumplir las órdenes o instrucciones que se le impartan, lo cual implica la sujeción del trabajador a cierta disciplina e implica obligaciones relativas al lugar y tiempo de trabajo, prestación personal (indelegable) y reconocimiento de la autoridad funcional del empleador, a quien debe obediencia.

■ **Dependencia económica**

Se identifica con el concepto de trabajo por cuenta ajena. El trabajador presta los servicios en beneficio o provecho del empleador, quien asume los riesgos del negocio o la empresa.

■ Dependencia técnica

El trabajador debe ajustarse a los procedimientos y las modalidades de ejecución de sus tareas indicados por el empleador, para la producción de los bienes o la prestación de servicios en que consiste la actividad de éste.

Siempre que exista prestación de trabajo en condiciones de dependencia o subordinación, existirá contrato de trabajo, siendo indiferente la modalidad de contratación, así como la duración de la vinculación.

Las tareas desarrolladas por el trabajador en el marco de una relación laboral generan siempre el derecho a cobrar una remuneración o sueldo y, en consecuencia, la obligación del empleador de abonarlo.

1.1. Modos de contratación laboral

1.1. a. Forma típica de contratación

La forma típica de contratación laboral es por plazo indeterminado, es decir, que la relación laboral durará hasta que alguna causa determinada impida su continuación, por ejemplo, la renuncia del trabajador, el despido por voluntad del empleador, con o sin causa, el acceso por parte del trabajador al beneficio de la jubilación una vez cumplidos los requisitos legales, la muerte del trabajador, etcétera.

Los primeros 90 (noventa) días de trabajo son a prueba, lapso que se denomina período de prueba.

Durante el período de prueba el empleador debe registrar la relación laboral y ambas partes tienen los derechos y obligaciones propios de la relación, con la salvedad de que, durante dicho lapso, tanto el trabajador como el empleador pueden dar por finalizada la relación laboral sin obligación de explicitar la causa de esa decisión y sin derecho a indemnización alguna para el trabajador, pero quien defina la extinción deberá preavisar con quince (15) días de antelación.

El contrato por tiempo indeterminado se desarrolla, en general, durante una jornada laboral completa, es decir de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales, según lo establezca el convenio colectivo de la actividad o de la empresa.

Sin embargo, de acuerdo a las necesidades de la explotación, el empleador puede requerir los servicios de un trabajador durante un determinado número de horas al día o la semana o al mes, inferiores a las dos terceras partes (2/3) de la jornada habitual de la actividad (art. 92 ter, LCT). En este caso la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, para la misma categoría o puesto de trabajo.

En ese caso, si bien la extensión de la jornada diaria es parcial debe tenerse presente que la relación laboral es por tiempo indeterminado.

Los trabajadores contratados para desarrollar una jornada parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en casos de peligro grave o inminente para las personas o para las cosas incorporadas a la empresa (art. 89, LCT).

En la forma típica de contratación laboral, es decir, por tiempo indeterminado, el empleador puede dar por finalizado el contrato de trabajo por su propia decisión y sin expresar la causa. En caso de haber transcurrido el período de prueba, deberá abonar al trabajador una suma de dinero en concepto de indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor a 3 (tres) meses, tomando como base su mejor remuneración mensual, normal y habitual. Dicha base no podrá exceder el equivalente a tres veces el importe mensual del promedio de las remuneraciones previstas en el convenio colectivo aplicable al trabajador por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad (art. 245 LCT).

1.1. b. Modalidades especiales

Tal como lo expresáramos en el punto anterior, el contrato de trabajo generalmente se celebra por tiempo indeterminado, con jornada completa o parcial. Sin embargo, con el objetivo de brindar un marco jurídico adecuado a las necesidades específicas de las actividades productivas o de servicios que desarrollen las empresas y de los propios trabajadores, la ley regula otras modalidades especiales, que son:

A. Contrato de trabajo a plazo fijo. (arts. 90, 93 a 95, LCT)

B. Contrato de trabajo de temporada. (arts. 96 a 98, LCT)

C. Contrato de trabajo eventual. (arts. 99 y 100, LCT)

D. Contrato de trabajo de grupo o por equipo. (art. 101, LCT)

A continuación, analizaremos cada una de las modalidades enunciadas, precisando cuáles son las circunstancias de hecho que justifican su utilización, con miras a facilitar al empleador su decisión al respecto.

El empleador debe asegurarse de cumplir con todos y cada uno de los requisitos fijados por la ley para celebrar un contrato laboral de modalidad especial y tener presente que en caso de no haberse encuadrado correctamente la relación bajo una modalidad especial, se aplicarán las normas que regulan el contrato por tiempo indeterminado.

A. Contrato de trabajo a plazo fijo

Esta modalidad contractual tiene un plazo determinado de duración que, como máximo, puede ser de 5 (cinco) años.

Las partes de una relación laboral estarán habilitadas para encuadrar su relación en esta modalidad siempre que existan razones que justifiquen la celebración de un contrato a plazo fijo, por ejemplo, para cubrir un puesto no permanente dentro de la empresa o el puesto de un trabajador que se encuentra de licencia.

El contrato debe celebrarse por escrito, estableciéndose en forma expresa el tiempo de su duración. Además, el empleador tiene la obligación de preavisar al trabajador de manera fehaciente (vía carta documento o por telegrama colacionado) la extinción del contrato con antelación no menor de un mes ni mayor a dos, salvo en los casos en que la duración prevista fuese inferior a un mes. La omisión de la obligación descripta convierte el contrato en uno de plazo indeterminado.

Pero la ley, a fin de evitar situaciones fraudulentas en perjuicio del trabajador, ha establecido que el contrato a plazo fijo se convertirá en un contrato por tiempo indeterminado (es decir, sin plazo preestablecido) cuando:

- El empleador no preavise al trabajador sobre la finalización del contrato, con una antelación de 30 días a la fecha en que el contrato concluye, salvo que se acuerde por escrito la renovación del contrato por otro plazo.
- Cuando las tareas a desarrollar no justifiquen la celebración de un contrato a plazo fijo.

Si la relación laboral se extingue por cumplimiento del plazo o realización de la tarea encomendada, siempre que el plazo hubiese sido de por lo menos un año y se haya efectuado el preaviso correspondiente, el trabajador tendrá derecho a percibir la indemnización que indica el artículo 247 de la ley. El monto indemnizatorio será equivalente a la mitad del previsto por el artículo 245 de la ley, el cual dispone abonar un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor a tres (3) meses en los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa.

Por ejemplo: si el contrato tenía un plazo de tres (3) años y la remuneración era de \$1.350 mensuales, al extinguirse el contrato por vencimiento del plazo, el empleador deberá abonar \$2.025 ($\$1.350 \times 3 / 2$) en concepto indemnizatorio.

En caso de despido injustificado (es decir, sin que exista culpa del trabajador) antes del vencimiento del plazo, el trabajador tiene derecho a cobrar la indemnización prevista para el contrato de trabajo por tiempo indeterminado (art. 245 LCT), más los daños y perjuicios que haya sufrido el trabajador por la sola ruptura anticipada del contrato.

La ley no prevé un monto indemnizatorio tarifado (como para las situaciones antes descriptas) para la indemnización por daños y perjuicios por lo que deberá considerarse cada caso en particular. Sin embargo, en general los jueces han dispuesto el pago de una suma equivalente a las de los salarios que hubiera percibido el trabajador de haberse ejecutado el contrato durante todo el plazo prefijado. Esta indemnización sustituye a la del preaviso no otorgado por el empleador.

B. Contrato de trabajo de temporada

El artículo 96 de la LCT determina que habrá contrato de trabajo de temporada cuando las tareas correspondan al giro normal de la empresa y que por su propia naturaleza deban desarrollarse sólo durante determinadas épocas del año y estén sujetas a repetirse en cada ciclo en virtud del tipo de actividad.

Este tipo de contrato encuadra las prestaciones de los trabajadores que se desempeñan en actividades tales como las vinculadas al turismo, la zafra y las actividades rurales vinculadas a la producción frutícola (citrus, fruta fina, etcétera). Cabe aclarar que esta última actividad está excluida del Régimen del Trabajo Rural.

Es importante tener en cuenta que, a excepción de las tareas de cosecha y/o empaque de frutas, las relaciones laborales de las actividades agrarias se rigen por la Ley N° 22.248. Dicho régimen prevé modalidades contractuales diferentes y para el caso de prestaciones cíclicas o estacionales la contratación de personal se configurará mediante un contrato de trabajo no permanente, cuyas pautas pueden verificarse en el artículo 77 y siguientes de la Ley N° 22.248.

Realizada esta aclaración, recordamos que en una relación laboral encuadrada bajo la modalidad de trabajo por temporada, el contrato se ejecutará plenamente durante el período de actividad, mientras que en períodos de receso cesan los deberes de cumplimiento y, por consiguiente, el trabajador no presta servicios y el empleador no paga la remuneración.

Otra característica a resaltar del contrato de trabajo de temporada es que, aun siendo un contrato por tiempo indeterminado, se encuentra excluido del período de prueba.

La ley considera al contrato de trabajo de temporada como un contrato por tiempo indeterminado, entendiendo que en él existe un período o temporada de actividad y un período de receso.

Por dicha razón, si el trabajador se desempeñó durante una temporada tiene derecho a ser incorporado al inicio de la temporada siguiente.

Para hacer efectivo tal derecho, el empleador está obligado a convocar al trabajador a su puesto de trabajo. La convocatoria debe concretarse por escrito por lo menos 30 días antes del inicio de la nueva temporada, y el trabajador debe aceptar por escrito o presentarse al domicilio del empleador, dentro de los 5 días de notificado o avisado.

En caso de que el empleador no realizara la convocatoria, el trabajador podrá considerarse despedido sin culpa y tendrá derecho al cobro de las indemnizaciones correspondientes por el tiempo efectivamente trabajado más los daños y perjuicios sufridos en caso de encontrarse pendientes los plazos previstos o previsibles de la temporada en curso.

A los efectos del cálculo de la indemnización por despido se aplicará el art. 245 de la LCT sin tomar en cuenta los períodos de receso. La indemnización por daños y perjuicios se fijará aplicando las mismas pautas explicitadas al tratar la extinción por despido sin causa del contrato a plazo fijo.

C. Contrato de trabajo eventual

Cuando la prestación laboral sea requerida por el empleador para satisfacer la realización de tareas no habituales a las actividades corrientes de la empresa (ej.: remodelación de un establecimiento industrial; presentación de sus productos en un evento empresarial) o tareas que sin ser ajenas a la labor habitual de la empresa, la superan en calidad o cantidad (ej.: suplantar a un trabajador que está ausente o satisfacer una mayor demanda de trabajo) podrá utilizar la modalidad de contrato de trabajo eventual.

El empleador puede, además, optar por contratar directamente el trabajador bajo esta modalidad o requerir los servicios de una empresa de servicios eventuales (ESE), que son aquellas personas jurídicas que, debidamente habilitadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, se dedican a brindar a empresas usuarias los servicios de puesta a disposición de personal eventual para cubrir los requerimientos explicitados anteriormente.

Si el empresario opta por contratar directamente a los trabajadores que necesita para la prestación de tareas eventuales, debe tener en cuenta que el contrato de trabajo debe celebrarse por escrito, con entrega de copias al trabajador y a la asociación sindical que lo representa dentro de los 30 días de celebrado.

En caso de que este contrato tenga por objeto suplantar a un trabajador, deberá indicarse el nombre del trabajador que será reemplazado, y si es para atender exigencias extraordinarias del trabajo, deberá consignarse con precisión y claridad la causa que lo justifique.

El empleador debe tener presente que este tipo de contrato no puede celebrarse válidamente para suplantar a un trabajador que se haya abstenido de prestar servicios por haberse plegado a una medida de fuerza legítima. Tampoco si el empleador hubiese suspendido o despedido trabajadores por falta o disminución de tareas en la empresa durante los últimos seis meses.

Como el plazo de estos contratos no puede determinarse de antemano, sino que su duración estará determinada por la tarea o actividad a desarrollar, la relación laboral comenzará y terminará con la ejecución de la obra o prestación del servicio.

Sin embargo, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley Nacional de Empleo, si el contrato tuviera por objeto atender exigencias extraordinarias del mercado, la duración de la causa que lo origina no puede exceder de seis (6) meses por año y hasta un máximo de un (1) año durante un período de tres (3) (art. 72, Ley N° 24.013).

Si se excedieran estos plazos, el contrato se considerará permanente aunque de prestaciones discontinuas (contrato de trabajo por temporada) o por tiempo indeterminado con prestaciones continuas (contrato de trabajo por tiempo indeterminado), según los casos, ello con las consecuencias legales que esta conversión trae aparejada, entre ellas, que de configurarse un despido sin causa, el empleador deberá abonar las indemnizaciones legales.

El empleador no tendrá obligación de abonar ningún tipo de indemnización al trabajador, si el contrato finaliza por la conclusión de la tarea, obra o servicio que lo originó.

En cambio, si antes de la finalización del contrato se produce un despido sin causa, el trabajador tendrá derecho a percibir la indemnización prevista en el artículo 245 de la LCT, ya comentado. Asimismo, corresponde destacar que, si bien la normativa vigente no lo expresa, la doctrina entiende que también le corresponde al trabajador afectado la indemnización de daños y perjuicios en razón de considerar al contrato de trabajo eventual como un contrato por tiempo determinado. En tal sentido, quienes postulan esta solución, entienden aplicable lo establecido en el art. 95 de la LCT, que se refiere al contrato a plazo fijo y de temporada.

Si el empleador opta por contratar los servicios de una ESE, deberá cerciorarse de que ésta se encuentre legalmente habilitada para funcionar y que cumpla con sus obligaciones para con los trabajadores eventuales que ponga a su disposición, puesto que la ley lo hace responsable solidario de las obligaciones que la ESE tiene, en su carácter de empleadora, para con los trabajadores que se desempeñan en su empresa. Esto significa que el trabajador eventual, empleado de la ESE, podrá reclamar a la empresa usuaria el cumplimiento de obligaciones laborales en caso de que la ESE no las cumpla. Además, la empresa usuaria está obligada a retener de las sumas que abone a la ESE los montos correspondientes a aportes y contribuciones a la seguridad social, depositándolo en tiempo y forma.

D. Contrato de trabajo de grupo o por equipo

Otra modalidad es la denominada contrato de trabajo de grupo o por equipo. Se trata de un contrato celebrado 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.

La relación laboral se establece entre el empleador y cada uno de los trabajadores integrantes del equipo; por ello, una vez designados, cada uno de éstos tendrá los derechos y obligaciones propios de todo contrato de trabajo.

El director o jefe del equipo deberá:

- Elegir a las personas que integrarán el equipo, salvo que por las características del trabajo a realizar sea necesario designarlas de antemano y lo haga el empleador.
- Designar al reemplazante cuando alguno de los trabajadores deje el equipo, 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.
- Acordar con el empleador el monto de la remuneración. En caso de fijarse un monto colectivo, deberá determinar su distribución entre los integrantes del grupo.
- El trabajador que se hubiese retirado tendrá derecho a la liquidación de la participación que le corresponda en el trabajo ya realizado.

Debe tenerse en cuenta que la LCT establece que:

El contrato por el cual una sociedad, asociación, comunidad o grupo de personas se obligue a prestar servicios, obras o a desarrollar tareas propias de una relación de trabajo a favor de un tercero, en forma permanente y exclusiva, será considerado contrato de trabajo por equipo y cada uno de sus integrantes, trabajador dependiente del tercero a quien se le hubiere prestado efectivamente el servicio.

I. 2. Contrataciones con finalidad formativa

Con el objeto de favorecer el ingreso de jóvenes al mercado laboral nuestro régimen jurídico prevé algunas modalidades contractuales, laborales y no laborales, mediante las cuales se ofrece un marco legal orientado a la formación profesional en el ámbito de la empresa de personas sin experiencia laboral. Entre ellas, destacamos el contrato de aprendizaje y la pasantía.

Contrato de aprendizaje

Es una modalidad de contrato de trabajo, cuya finalidad es formativa teórico-práctica y está regulada por el artículo 1° de la Ley N° 25.013, modificado por la Ley N° 26.390.

Se celebra entre un empleador y un joven desempleado de entre 16 y 28 años de edad, siempre que no haya existido con anterioridad otro tipo de relación laboral entre ellos. Tiene una duración mínima de tres (3) meses y máxima de un (1) año y la jornada de trabajo no puede ser superior a 40 horas semanales.

Sin perjuicio de lo indicado en cuanto a la edad requerida para celebrar este tipo de contrato, y en función de lo previsto en la Ley N° 26.390, la edad mínima de admisión al empleo se reputará como 15 años hasta el 25 de mayo de 2010. En consecuencia hasta dicha fecha un joven de 15 años podrá celebrar este tipo de contrato laboral.

Al concluir la relación laboral por el cumplimiento del plazo convenido, el empleador no deberá abonar ningún tipo de indemnización al trabajador, pero tiene la obligación de preavisar al aprendiz la terminación del contrato 30 días antes del vencimiento pactado o en su defecto, abonar una indemnización sustitutiva (que sustituya al preaviso) de medio mes de sueldo.

En cambio, si la relación laboral concluye antes del vencimiento del plazo convenido y sin expresión de causa por parte del empleador, corresponde al trabajador cobrar las indemnizaciones previstas en la ley aplicables a los trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de contrato por tiempo indeterminado.

En todos los casos, el trabajador o aprendiz tiene derecho a exigir al empleador un certificado que acredite la experiencia o especialidad adquirida.

El incumplimiento por parte del empleador de las obligaciones previstas en el marco de este contrato (finalidad formativa; jornada semanal máxima de 40 hs.) convertirá esta relación laboral en una por tiempo indeterminado, lo que le generará al trabajador todos los derechos que la ley determina.

Además de las normas explicitadas, el empleador debe tener presente que si el contrato de aprendizaje se celebra con un menor de entre 16 y 18 años, resultará aplicable el régimen de trabajo de menores regulado en los artículos 187 al 195 de la LCT¹ y que en ningún caso podrá celebrar contrato de aprendizaje si se trata de una cooperativa de trabajo o empresa de servicios eventuales.

Pasantía educativa

Una empresa del sector privado con personería jurídica podrá celebrar contrato de pasantía con estudiantes de la Educación Superior, Educación Permanente para Adultos y Formación Profesional mayores de 18 años cuando previamente hubiera suscripto un convenio con las instituciones y organismos educacionales en los términos de la Ley N° 26.427 que regula el “Sistema de Pasantías Educativas”.

La relación de pasantía, en los términos previstos en la ley citada, no tiene carácter laboral y su finalidad es promover la realización de actividades formativas en organismos públicos o empresas privadas vinculadas al contenido de los estudios cursados en unidades educativas.

1. En relación con el régimen de trabajo de menores, cabe destacar las siguientes prohibiciones: no podrá emplearse a menores de entre 16 y 18 años en tareas nocturnas, riesgosas, penosas o insalubres (arts. 190 y 191 LCT); la jornada máxima prevista para los menores de entre 16 y 18 años es de 6 hs. diarias o 36 hs. semanales; sin embargo, previa autorización del organismo laboral competente, podrá extenderse la jornada cuando el trabajador tenga más de 16 años (art. 190 LCT).

Las características centrales del contrato de pasantía, son las siguientes:

- Deberá celebrarse por escrito y especificarse el contenido del plan de pasantía educativa, así como su duración, horarios, sede de realización y enumeración de tareas asignadas al pasante.
- Tendrá una duración acorde con las características y complejidad de actividades a desarrollar según lo definido en el convenio suscripto entre la empresa y la entidad educativa, por un plazo mínimo de dos (2) meses y máximo de doce (12) meses. Podrá renovarse por seis (6) meses adicionales suscribiendo un nuevo acuerdo individual.
- El pasante tendrá derecho a percibir por el desarrollo de su actividad en la empresa una compensación dineraria de carácter no remuneratorio. El valor de dicha asignación estímulo se calculará sobre el salario básico del convenio colectivo aplicable en la empresa y será proporcional a la carga horaria de la pasantía. En las actividades que no cuenten con un convenio colectivo, se aplicará para el cálculo de la asignación el salario mínimo vital y móvil, en forma proporcional a la carga horaria de la pasantía.
- La carga horaria semanal será de hasta veinte (20) horas.
- El pasante tendrá derecho a gozar de licencia por exámenes, enfermedad y accidente y otros beneficios regulares y licencias que se acuerden al personal de la empresa en los términos que especifique la reglamentación.

Además de las pautas expresadas en los ítems descriptos, la empresa deberá brindar al pasante una cobertura de salud cuyas prestaciones mínimas serán las previstas en la Ley N° 23.660 de Obras Sociales y además debe contratar el seguro por accidentes o enfermedades previsto en la Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557, para cubrir eventos de ese tipo producidos como consecuencia del desarrollo de la pasantía y/o en el establecimiento donde el pasante se desempeña.

La reglamentación determinará el cupo máximo de pasantes que cada empresa podrá contratar, el cual será proporcional al tamaño de la misma y a la cantidad de tutores que se asigne.

2

REMUNERACION

La remuneración, tal como se explicitó al inicio de esta guía, es un elemento esencial del contrato de trabajo y se define como la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo (art. 103, LCT).

Puede ser medida por unidad de tiempo (horas, días, semanas, meses) o por unidad de resultado (por pieza o medida); puede consistir en una comisión individual o colectiva, habitación, premios, participación en las utilidades, propina.

La remuneración podrá consistir en:

- una suma de dinero; o
- parte en dinero y hasta un 20% del monto total en especies, habitación o alimentos.

El monto debido en concepto de remuneración será igual al valor que determine para la categoría o puesto correspondiente al trabajador la escala salarial del convenio colectivo de Trabajo aplicable a la actividad o a la empresa en la cual el trabajador se desempeña.

En ningún caso la remuneración total que perciba un trabajador mensualizado que cumpla una jornada legal a tiempo completo podrá ser inferior al salario mínimo vital y móvil establecido por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, el cual, desde el 1° de diciembre de 2008, asciende a PESOS UN MIL DOSCIENTOS CUARENTA (\$1.240).

En cuanto a los deberes del empleador vinculados al pago de la remuneración, cabe destacar, lo siguiente:

El pago del salario en dinero debe realizarse mediante el depósito en cuenta bancaria a nombre del trabajador. Dicha cuenta debe ser abierta en entidades bancarias habilitadas que posean cajeros automáticos, en un radio no superior a dos (2) kilómetros del lugar de trabajo en zonas urbanas y a diez (10) kilómetros en zonas no urbanas o rurales, y el servicio operativo prestado por el banco debe ser gratuito para el trabajador en todos los casos.

Sea cual fuere el modo en el que se realice el pago, siempre el empleador deberá entregar un recibo de sueldo, que se confecciona en doble ejemplar.

Finalmente, recordamos los plazos de pago de los salarios, de acuerdo a lo dispuesto por la LCT, a saber:

- a.** al personal que cobra mensualmente, al finalizar el mes trabajado;
- b.** al personal que se le paga por jornal o por hora, al vencimiento de cada semana o quincena;
- c.** al personal que se le paga por pieza o medida, al terminar la semana o quincena, por el total de los trabajos realizados en ese período.

Una vez vencidos los períodos mencionados, el plazo que tiene el empleador para abonar los sueldos es de cuatro días hábiles para los trabajadores que cobran por mes o quincena, y de tres días hábiles para los que cobran semanalmente.

3

REGISTRACION DE LA RELACION LABORAL

Cualquiera sea la modalidad contractual que el empleador seleccione y acuerde con el trabajador para enmarcar la prestación de tareas en relación de dependencia, se genera para el empleador la obligación de registrar esa relación laboral, inclusive durante el período de prueba en el caso del contrato por tiempo indeterminado.

Antes de registrar la relación laboral, el empleador debe contar con su Clave Unica de Identificación Tributaria (CUIT) y además estar inscripto como empleador. Ambos trámites se realizan en las dependencias de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP).

Si el trabajador no posee su Clave de Identificación Laboral (CUIL), deberá solicitarla ante la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES).

Con el objeto de armonizar las diversas bases de datos existentes y facilitar la regulación de la relación laboral, a través de un único trámite que reemplace a los que con finalidades análogas les requieren a los empleadores las disposiciones laborales y de la seguridad social, el empleador registrará e informará todo lo relativo al trabajador dando el alta y la baja, según corresponda, en el Registro de Alta y Bajas en Materia de Seguridad Social -“MI SIMPLIFICACION”-.

Así, mediante el sistema de registro “MI SIMPLIFICACION”, el empleador, a través de un único trámite, informará el alta del trabajador en la obra social correspondiente y en la aseguradora de riesgos del trabajo con la cual contrató la cobertura de riesgos laborales; comunicará la convención colectiva de trabajo aplicable, los datos sobre vínculos familiares de dicho trabajador y otros datos significativos sobre la relación laboral.

El empleador debe comunicar el alta del nuevo trabajador hasta el día inmediato anterior a la fecha de inicio efectivo de tareas, cualquier sea la modalidad contractual, inclusive cuando se trate de sujetos cuya modalidad de contratación sea la pasantía.

El plazo indicado se extiende hasta el comienzo efectivo de tareas cuando la relación laboral, cualquiera sea la modalidad contractual, se refiere a alguna de las siguientes actividades: agricultura, ganadería, caza y silvicultura; pesca y servicios conexos; elaboración de productos de panadería; construcción; venta al por mayor o en consignación de ganados, cueros, lana y otros productos afines de terceros; operaciones de intermediación de carne; servicios de alojamiento en hoteles, hosterías y residenciales; servicios de expendio de comidas y bebidas; servicios de manipulación de carga, almacenamiento y depósito; servicios de limpieza, dotación de personal y seguridad; enseñanza; servicios de atención a ancianos, menores y mujeres; servicios de emergencia y traslados médicos; recolección, eliminación y reducción de desperdicios.

El trámite puede concretarse por internet accediendo al sitio institucional de la Administración Federal de Ingresos Públicos -AFIP- (www.afip.gov.ar) o personalmente ante la delegación de la AFIP en la cual el empleador se encuentre inscripto, mediante la presentación del Formulario 885 -Nuevo Modelo- por duplicado, cuyo texto puede obtenerse en la citada página web de ese organismo.

Además deberá inscribir al trabajador, junto con los datos relevantes de la relación laboral, en el Libro Especial de Sueldos y Jornales, que establece el artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, el cual debe estar previamente rubricado por el organismo laboral local y debe ser llevado en las mismas condiciones que los libros de comercio. Asimismo debe incluir los datos del nuevo trabajador en la planilla de horarios, junto con los de todo el personal; dicha planilla debe estar a la vista en el lugar de trabajo.

Durante la vigencia de la relación laboral el empleador informará, mediante la presentación ante la AFIP de una declaración jurada mensual (Form. AFIP 931), los datos de los trabajadores que tiene bajo su dependencia y las remuneraciones abonadas, calculando e ingresando al sistema de seguridad social los aportes y contribuciones que correspondan.

Los empleadores que tengan una plantilla de hasta 5 trabajadores inclusive deberán cumplir su obligación de declaración mensual a través del aplicativo informático SU DECLARACION (www.afip.gov.ar), el cual facilita la confección del formulario correspondiente tomando los

datos ya informados por el empleador en el sistema MI SIMPLIFICACION y en el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA, ex SIJP). Actualmente es optativo el uso de este sistema para empleadores que cuenten con una dotación de entre 6 y 10 trabajadores inclusive.

Podrá acceder a información complementaria sobre este punto en la página institucional de la AFIP.

En caso de extinguirse la relación laboral, cualquiera sea la causa, el empleador deberá comunicar la baja ante el Registro de Altas y Bajas en Materia de Seguridad Social dentro del plazo de cinco (5) días contados a partir de la fecha inclusive en que se produjo la extinción del contrato laboral.

Es importante recordar que la registración de la relación laboral, de acuerdo a las pautas legales antes indicadas, permitirá al trabajador gozar de los beneficios de la seguridad social que las leyes le reconocen, entre ellos:

- Contar él y su familia con una cobertura de salud (obra social).
- Estar cubierto con el seguro por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (ART).
- Cobrar las asignaciones familiares.
- Percibir una jubilación cuando corresponda o cobrar una pensión por invalidez en caso de sufrir alguna enfermedad que lo incapacite para seguir desarrollando tareas.
- En caso de extinción de la relación laboral por causa ajena a su voluntad, cobrar la prestación por desempleo.

4.1. Promoción y Protección del Empleo Registrado - Ley N° 26.746

A partir de diciembre de 2008 y por un lapso de doce (12) meses, los empleadores del sector privado, inscriptos como tales en la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), podrán acceder al beneficio previsto en el Capítulo II del Título I "Régimen especial de regularización del empleo no registrado y promoción y protección del empleo registrado" de la Ley N° 26.476.

El beneficio consiste en la reducción del monto de contribuciones patronales con destino a la Seguridad Social por un período de hasta veinticuatro (24) meses respecto de nuevos trabajadores contratados o trabajadores cuya relación preexistente, con ausencia total de registración, se hubiera regularizado en los términos previstos en el Capítulo I del Título II de la ley mencionada.

La reducción será del cincuenta por ciento (50%) durante los primeros 12 meses y del 75% en los doce meses siguientes y alcanza a todas las contribuciones patronales con destino a la seguridad social a excepción de las correspondientes al Sistema de Seguro de Salud y las cuotas destinadas a las administradoras de riesgos del trabajo (ART).

Los empleadores no podrán hacer uso del beneficio antes indicado en cuanto a los siguientes trabajadores:

- a. los que hayan sido declarados en el régimen general de la seguridad social hasta noviembre de 2008 inclusive y continúen trabajando para el mismo empleador con posterioridad a dicha fecha;
- b. los que hayan sido declarados en el régimen general de la seguridad social y luego de concluida la relación laboral, cualquiera fuese la causa, sean reincorporados por el mismo empleador dentro de los doce (12) meses, contados a partir de la fecha de desvinculación;

- c. el nuevo dependiente que se contrate dentro de los doce (12) meses contados a partir del despido sin justa causa de un trabajador que haya estado comprendido en el régimen general de la seguridad social.

Quedarán excluidos del régimen los empleadores a quienes se les constate personal no registrado por períodos anteriores a la fecha en que las disposiciones de esta ley tengan efecto, o posteriores a dicha fecha y hasta dos (2) años de finalizada la vigencia del régimen y aquéllos que incluyan trabajadores en violación de las limitaciones indicadas en los párrafos anteriores. Las exclusiones operarán en forma automática desde el momento en que se constaten algunas de las causales descriptas y el empleador deberá ingresar los saldos a favor del fisco más multas e intereses que pudieran serle aplicables.

Los empleadores que opten por incluir relaciones laborales en este régimen de promoción del empleo deberán dar cumplimiento a las pautas generales de registración y declaración de los trabajadores en el sistema MI SIMPLIFICACION y SISTEMA INTEGRADO PREVISIONAL ARGENTINO (SIPA) precisando el código correspondiente determinado por la AFIP en sus Resoluciones Generales 2.536 y 2.537 de 2009.

Podrán obtener información complementaria en los sitios web de la AFIP (www.afip.gov.ar) y del MTEySS (www.trabajo.gov.ar).

4.2. Programa de Inserción Laboral - Línea de Promoción del Empleo Asalariado

Todas las empresas o instituciones privadas, independientemente de la cantidad de personal que posean, pueden participar del Programa de Inserción Laboral -Línea de Promoción del Empleo Asalariado-, a fin de contratar personas desocupadas que sean beneficiarias del Programa Jefes de Hogar, del Programa de Empleo Comunitario y de otras acciones o programas en virtud de los cuales perciban una ayuda económica mensual no remunerativa a cargo del MTEySS.

La contratación de personal mediante este Programa de Inserción Laboral, creado por Resolución MTEySS N° 45/06, podrá concretarse a través de algunas de las siguientes modalidades previstas en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) N° 20.744: contrato de trabajo por tiempo indeterminado, de temporada, a plazo fijo y a tiempo parcial.

El empleador abonará a los beneficiarios que contrate como trabajadores en relación de dependencia la diferencia en dinero necesaria para alcanzar el salario establecido para la categoría que le corresponda en el convenio colectivo de trabajo y abonará las contribuciones patronales sobre dicho monto, contabilizando la ayuda económica abonada por el MTEySS como parte del salario restante. Ello, en virtud de que el trabajador continuará percibiendo la asignación no remunerativa prevista en el programa.

A efectos de participar del Programa de Incentivos para la Contratación, el empleador deberá presentar su solicitud ante las Oficinas de Empleo o áreas municipales que indique la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral correspondiente, donde también podrá obtener mayor información respecto de las condiciones para acceder a los mecanismos de incentivos explicados, en los términos de la Resolución SE N° 680/06.

En el sitio oficial del MTEySS (www.trabajo.gov.ar) figuran las direcciones de las Gerencias de Empleo y Capacitación Laboral (GECAL) ubicadas en las diferentes provincias del país y de las Oficinas de Empleo habilitadas.

4.3. Beneficios para empleadores que contraten personas discapacitadas

Toda empresa que incorpore personas con discapacidad a su dotación de trabajadores tendrá los siguientes beneficios:

Ley N° 24.013, art. 87

“Los empleadores que contraten trabajadores con discapacidad, bajo la modalidad de contrato por tiempo indeterminado, serán eximidos del pago del 50% de las contribuciones patronales con destino a la seguridad social, INSSPyJ, Asignaciones Familiares y al Fondo Nacional de Empleo, durante el primer año de la relación laboral”.

Ley N° 24.147, art. 34

“Las empresas que contraten personas discapacitadas que integren ‘grupos laborales protegidos’ gozarán de un descuento del 50% en las contribuciones patronales con destino a la seguridad social”.

Los beneficios indicados precedentemente son acumulables a los correspondientes al régimen de reducción de contribuciones explicitado en el punto 1 del presente capítulo (Ley N° 26.476, Título II, Capítulo II).

Ley N° 22.431 (Sistema de Protección al Discapacitado) modificada por el art. 23 de la Ley N° 23.021

“Los empleadores que concedan empleo a personas discapacitadas tendrán derecho al cómputo, a opción del contribuyente, de una deducción especial en la determinación del impuesto a las ganancias o sobre los capitales, equivalente al setenta por ciento (70%) de las retribuciones correspondientes al personal discapacitado en cada período fiscal. El cómputo del porcentaje antes mencionado deberá hacerse al cierre de cada período”.

Para ampliar la información brindada en materia de beneficios por la contratación de personas discapacitadas, puede consultarse el sitio oficial del MTEySS (www.trabajo.gov.ar), en el apartado “Discapacidad y grupos vulnerables” o directamente contactarse con la Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables, dependiente de la Secretaría de Empleo, Av. Leandro N. Alem N° 628, PB, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires; teléfonos: (011) 4310-5878/5879/5891; e-mail: discapacidad@trabajo.gov.ar



Contratación



Ministerio de
**Trabajo, Empleo
y Seguridad Social**

Secretaría de Trabajo
Dirección de Regulaciones del Trabajo
E-mail: regulaciones@trabajo.gov.ar