

**UNIVERSIDAD DEL ACONCAGUA**

**Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas**

**Contador Público Nacional**

**ALUMNA**

Florencia Lis Lanza

**PROFESOR**

María Cristina Cuartara

**TEMA**

Contrato de Trabajo de Temporada

**AÑO**

2.012

**ASIGNATURA**

Metodología de Investigación y  
Seminario de Aplicación

# **CONTRATO DE TRABAJO DE TEMPORADA**

## Índice

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>6</b>
<b>CAPITULO I.....</b>	<b>7</b>
<b>EL TRABAJO Y SU EVOLUCIÓN EN LA ARGENTINA .....</b>	<b>7</b>
<b>1.1 El trabajo en la época colonial.....</b>	<b>7</b>
<b>1.2 La constitución de 1853 y la segunda mitad del siglo XIX .....</b>	<b>7</b>
<b>1.3 La aplicación del derecho del trabajo a principios del Siglo XX.....</b>	<b>8</b>
<b>CAPITULO II .....</b>	<b>9</b>
<b>CELEBRACIÓN DEL CONTRATO.....</b>	<b>9</b>
<b>2.1 La celebración del contrato y el comienzo de la relación laboral.....</b>	<b>9</b>
<b>2.2 Tipos de contrato de trabajo .....</b>	<b>10</b>
<b>2.2.1 Contrato de Trabajo Indeterminado.....</b>	<b>10</b>
<b>2.2.2 Contrato Plazo Fijo .....</b>	<b>11</b>
<b>2.2.3 Contrato de Temporada .....</b>	<b>11</b>
<b>2.2.4 Contrato de Trabajo de grupo o por equipo .....</b>	<b>12</b>
<b>2.2.5 Contrato de Trabajo de tiempo parcial .....</b>	<b>12</b>
<b>2.2.6 Contrato de Trabajo de aprendizaje .....</b>	<b>12</b>
<b>CAPITULO III.....</b>	<b>13</b>
<b>CONTRATO DE TRABAJO DE TEMPORADA EN LA LEY 20744.....</b>	<b>13</b>
<b>3.1 Concepto y Características.....</b>	<b>13</b>
<b>3.2 Tipos de Contrato de Trabajo de Temporada.....</b>	<b>18</b>

3.2.1 Típicos o Propios .....	18
3.2.2 Atípicos o Impropios .....	18
3.3 Prolongación de la actividad; conversión en contrato continuo .....	19
3.4 Modelo del Contrato de Temporada .....	19
3.5 Derechos y Obligaciones de las partes.....	19
3.5.1 Durante el periodo de prestación del Contrato .....	20
3.5.2 Al momento de culminar la temporada .....	20
3.5.3 Durante el receso .....	21
3.5.4 Cuestiones Especiales.....	22
3.6 Comportamiento de las partes a la época de reiniciación del trabajo .....	26
3.6.1 Obligación del empleador: la notificación antes de iniciarse la temporada .....	26
3.6.2 Obligación del empleador: manifestación de retomar la relación.29	
3.7 Extinción .....	30
3.7.1 Indemnización por antigüedad en caso de rescisión del contrato incausada.....	30
3.7.2 Indemnización sustitutiva del preaviso .....	32
3.8 Vacaciones Anuales y Contrato de Temporada .....	33
3.9 Regulación del Contrato de Temporada en algunos Convenios Colectivos de Trabajo .....	35
 CAPITULO IV .....	 39
 LEY 22248 TRABAJADOR NO PERMANENTE .....	 39
4.1 Antecedentes históricos de la regulación del Trabajo Rural .....	39
4.1.1 La reglamentación de Urquiza.....	39
4.1.2 La Constitución Nacional .....	39
4.1.3 El Código Civil Argentino .....	40
4.1.4 Los Códigos Rurales .....	40
4.1.5 El Estatuto de los conchabadores .....	40
4.1.6 El Estatuto del peón de campo .....	41
4.1.7 Corolario de antecedentes históricos.....	41

<b>4.2 El Contrato de Trabajo agrario de temporada .....</b>	<b>42</b>
<b>4.3 El poder normativo de la Constitución Nacional de Trabajo (CNTA).....</b>	<b>42</b>
<b>4.4 Jornada de Trabajo del trabajador no permanente .....</b>	<b>43</b>
<b>4.5 Indemnización sustitutiva de vacaciones .....</b>	<b>44</b>
<b>4.6 Trabajo de familiares del empleador .....</b>	<b>46</b>
<b>4.7 El salario del trabajador no permanente .....</b>	<b>47</b>
<b>4.8 El trabajador agrario no permanente carece de estabilidad .....</b>	<b>48</b>
<b>4.9 No puede paralizarse el trabajo.....</b>	<b>48</b>
<b>4.10 Aportes y Contribuciones a la Seguridad Social. La desaparición de los convenios de corresponsabilidad.....</b>	<b>49</b>
<b>4.11 Obra Social .....</b>	<b>49</b>
<b>4.12 Otros Aportes.....</b>	<b>50</b>
<b>4.13 Riesgos del Trabajo.....</b>	<b>50</b>
<b>4.14 Exámenes médicos: Preocupacionales.....</b>	<b>50</b>
<b>CONCLUSIÓN.....</b>	<b>52</b>
<b>ANEXO .....</b>	<b>53</b>
<b>Anexo I: Modelo del Contrato de Trabajo de Temporada.....</b>	<b>54</b>
<b>Anexo II: Ejercicio Práctico .....</b>	<b>55</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>56</b>

## **Introducción**

El presente trabajo se refiere al Contrato de Trabajo de Temporada en la Argentina, por cuanto merece una nueva revisión a tenor de su estado actual.

El propósito que me motivó a hacer esta investigación es poder informar la importancia que representa este tipo actividad dentro del ámbito general del empleo. Por lo tanto el estudio del tema comprende un análisis minucioso y detallado, con el fin de formarse un conocimiento más amplio que el que se puede llegar a adquirir en las materias, que hacen alusión al mismo en el transcurso de la carrera de Contador Público Nacional.

Los ítems que comprende el presente trabajo de investigación tienen por finalidad detallar las normas que lo reglan y las distintas interpretaciones doctrinarias y jurisprudenciales más recientes y las clásicas aún vigentes.

Desde ya espero que resulte útil y pueda servir como elemento complementario de estudio para quien desee investigar sobre el tema.

## **Capítulo 1**

### **El trabajo y su evolución en la Argentina<sup>1</sup>**

#### **1.1. El trabajo en la época colonial**

El comercio de esclavos y el sometimiento de los aborígenes dieron la nota característica de la etapa colonial, desde el descubrimiento de América hasta comienzos del Siglo XIX. La Asamblea del año 1813, resuelve abolir la esclavitud y se observa alguna limitación en el trabajo ganadero y en la actividad urbana de tipo artesanal.

La mita, la encomienda y el yanaconazgo se utilizaron como figuras atenuadas de la esclavitud a la que fueron sometidos los indios.

#### **1.2. La constitución de 1853 y la segunda mitad del siglo XIX**

La constitución de 1853 garantizó el derecho a trabajar como a ejercer toda industria lícita (art. 14) sin enunciar ningún derecho social. El Código Civil y el de Comercio fueron la normativa básica, en el mundo laboral de aquella época.

---

<sup>1</sup> DIEGO, Julián Arturo de, “Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, 3<sup>ra</sup> Edición (Abeledo-Perrot), Págs. 668.

### **1.3. La aplicación del derecho del trabajo a principios del Siglo XX**

En 1904 Joaquín V. González, remitió al Congreso la 1ª ley de trabajo, en 1905 nace la primera ley laboral, Ley 4.611, aplicable sólo al ámbito de la Capital Federal, se refiere a la prohibición del trabajo durante el día domingo. Luego las provincias se adhieren. Se crea la Dirección de Trabajo luego Departamento Nacional de Trabajo (1907-1912) en 1914 la ley 9511 sobre inembargabilidad de una parte del salario. En 1915 la ley 9688 sobre accidentes de trabajo tuvo vigencia hasta 1994 con innumerables reformas. En 1929 la Ley de Jornada 11.544. En 1934 la Ley 11.729 que hasta 1973 fue la base de la normativa laboral.

Este precepto marcó el comienzo del derecho del trabajo. En 1974 se intentó el primer esbozo de un código del trabajo, pero quedó limitado al ámbito individual del contrato laboral con la Ley 20.744 o Ley de Contrato de Trabajo, que con algunas reformas rige hasta nuestros días. En 1953 se conoció la Ley de Convenios Colectivos (ley 14.250) que continúa vigente aunque algo reformada. La primera norma sobre sindicatos se dictó por medio del decreto-ley 23.854 en 1945.

A partir de 1940 aparecieron los denominados Estatutos Especiales como el bancario, trabajo a domicilio, choferes particulares y el del peón.

## Capítulo 2

### Celebración del Contrato

#### 2.1. La celebración del contrato y el comienzo de la relación laboral

El trabajador seleccionado puede ingresar a una beca o una pasantía, luego al contrato de trabajo, o lo puede hacer directamente a este último.

Contrato de trabajo es el acuerdo de la voluntad común entre un trabajador que pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo, a cambio del compromiso de pago de la remuneración, además de pactarse otros deberes y derechos.

La celebración del contrato de trabajo no es formal<sup>2</sup>, ni se requiere siquiera un documento escrito, sino que se perfecciona con la exteriorización del consentimiento expreso o tácito de las partes.<sup>3</sup>

En lo que hace al contenido de lo pactado (salario, beneficios sociales, descansos durante la jornada, indumentaria o uniforme, etc.), se establece asimismo que basta con enunciar lo esencial del objeto de la contratación, quedando regido lo restante por lo que dispongan las leyes, los estatutos especiales, los convenios colectivos, o lo que sea habitual entre las partes en la actividad de que se trate conforme al valor de los servicios comprometidos.<sup>4</sup>No debe confundirse el contrato de trabajo con la relación laboral que, además, pueden no coincidir en el tiempo. En efecto mientras el primero no responde a un acuerdo de

---

<sup>2</sup> PARADA, Ricardo; ERRECABORDE, José Daniel; CAÑADA, Francisco Roberto, **Régimen de Contrato de Trabajo**, (Bs. As., Errepar, 2009), Págs. 224. Artículo 48.

<sup>3</sup> Ley 20744, Artículo 45.

<sup>4</sup> Ley 20744, Artículo 46.

voluntades, la segunda está referida a la concreta realización de las obligaciones a cargo de cada una de las partes.

Definición: la relación laboral consiste en la ejecución de las prestaciones a cargo de las partes, una de ellas-el trabajador-debe realizar actos ejecutar obras, o prestar servicios, mientras que la otra-el empleador-debe pagar la remuneración devengada.

Puede haber contrato sin relación de trabajo, y este fenómeno se da cuando una persona es contratada en una fecha posterior. En el primer tramo, hay contratación sin relación de trabajo. El día que comienza la ejecución de las prestaciones, el acuerdo de voluntades se une a la relación laboral.

La situación inversa es distinta. En efecto, se inicia la relación laboral, se presume que existe un contrato de trabajo. Esta presunción iuris tantum, por ende, admite prueba en contrario.<sup>5</sup>

## **2.2. Tipos de Contratos de Trabajo**

Nuestro ordenamiento jurídico laboral, dada su característica tutelar, ha establecido tradicionalmente como principio general de la indeterminación del tiempo de duración de la vinculación de trabajo, lo cual, obviamente, no significa la aceptación de una relación a perpetuidad.

### **2.2.1. Contrato de tiempo indeterminado**

Es aquel que tiene fecha de inicio pero no especifica una fecha de terminación, de modo que se presume que, teóricamente, el contrato finalizaría cuando el trabajador se encontrara en condiciones de jubilarse.

---

<sup>5</sup> Ley 20744, Artículo 23.

Salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias: que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración; que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifican.<sup>6</sup>

A la tradicional contratación por tiempo indeterminado debemos contraponerle una serie de modalidades de contratación laboral caracterizadas por tener un plazo determinado o determinable.

En la actualidad esas modalidades son seis, cinco de las cuales se encuentran reguladas por la ley de contrato de trabajo (LCT) (a plazo fijo, de temporada; eventual; en grupo o por equipo y de tiempo parcial), en tanto que la restante fue instrumentada por la ley 25013 (aprendizaje).

### **2.2.2. Contrato de plazo fijo**

Es aquel que se formaliza por escrito y que tiene determinada fecha de iniciación y otra de finalización, dentro de la cual se desarrolla y se agota el objeto pactado por las partes, no pudiendo celebrarse por más de 5 (cinco) años.

### **2.2.3. Contrato de temporada**

Es un contrato de tiempo indeterminado y de prestación discontinua, por lo cual el trabajador es convocado para prestar fuerza de trabajo en determinadas épocas del año denominadas temporadas establecidas de antemano, las que se repiten todos los años en el mismo lapso conforme a la naturaleza de la actividad realizada habitualmente por el empleador.

---

<sup>6</sup> Ley 20744, Artículo 90 primer párrafo y Artículo 91.

#### **2.2.4. Contrato de trabajo de grupo o por equipo**

Es un contrato celebrado entre el empleador y un representante o delegado que representa a un grupo de trabajadores que se obligan a la prestación de servicios propios de una determinada actividad. El empleador tendrá, respecto de cada uno de los integrantes del grupo, individualmente, los mismos deberes y obligaciones previstos por la Ley 20744, con las limitaciones que resulten de la modalidad de las tareas a efectuarse y la conformación del grupo.

#### **2.2.5. Contrato de trabajo de tiempo parcial**

Es aquel que se desarrolla en una jornada inferior a las dos terceras ( $2/3$ ) partes de la jornada actual de la actividad, con la prohibición de extenderla con la realización de horario suplementario. 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 por convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo. Si la jornada pactada supera esa proporción el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa.

#### **2.2.6. Contrato de trabajo de aprendizaje**

El contrato de aprendizaje tendrá finalidad teórico-práctica, la que será descripta con precisión en un programa adecuado al plazo de duración del contrato. Se celebrará por escrito entre un empleador y un joven sin empleo, de entre dieciséis (16) y veintiocho (28) años.

Este contrato de trabajo tendrá una duración mínima de tres (3) meses y una máxima de un (1) año, la jornada de trabajo de los aprendices no podrá superar las cuarenta (40) horas semanales. A la finalización del contrato el empleador deberá entregar al aprendiz un certificado suscripto por el responsable legal de la empresa, que acredite la experiencia o especialidad adquirida.

En los capítulos siguientes desarrollaré con más profundidad el Contrato de Trabajo de Temporada según las distintas leyes y convenios.

## **Capítulo 3**

### **Contrato de Trabajo De Temporada en la Ley de Contrato de Trabajo 20744**

#### **3.1. Concepto y Características**

Previo a toda conceptualización y caracterización debemos detenernos en acentuar que no es la denominación asignada por las partes lo que determina la calificación del contrato, sino las características que surgen de la modalidad de la prestación. Y que el contrato de trabajo por temporada debe ser observado a la luz de los principios generales que rigen el actual derecho del trabajo.

El contrato de trabajo de temporada en Argentina se encuentra regulado en el Capítulo III de la ley de contrato de trabajo. El actual artículo 96 de la LCT lo caracteriza y define diciendo que "habrá contrato de trabajo de temporada cuando la relación entre las partes, originada por actividades propias del giro normal de la empresa o explotación, se cumpla en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad".

El contrato de trabajo por temporada no requiere forma escrita para su celebración: no obstante ello, sería aconsejable tener en cuenta la celebración de un contrato escrito que contuviese no sólo lo relativo al desenvolvimiento del contrato (obligaciones y derechos de las partes, régimen de sanciones disciplinarias para el caso de incumplimiento) sino también lo referente a la reiniciación de la tareas (medio a emplearse para la convocatoria y fecha

estimativa de la misma), la constitución de domicilio del trabajador a los efectos de notificaciones y llamamientos.

Como primera y principal característica de este contrato, podemos señalar que se trata de un contrato celebrado *por tiempo indeterminado*, aunque esta figura si bien tiene vocación de permanencia, desde el punto de vista legal, lo real es que todo dependiente aspira a la permanencia y continuidad de la prestación.

Dado que este tipo de contrato constituye una variedad del contrato de trabajo de duración indeterminada, en principio, le resultan aplicables las normas laborales comunes en cuanto resulten compatibles con la especial situación que se crea a causa de que las principales prestaciones se cumplen de una manera discontinua y cíclica.

Durante el ciclo de actividad, la relación entre ambas partes del contrato se desarrolla normalmente y las mismas están obligadas a cumplir con todas las prestaciones y deberes que les imponen la ley y el contrato, como sucede con los contratos permanentes continuos.

Es un contrato de *prestación discontinua*, señala Pirolo que aunque algunos autores asimilan al concepto de permanencia el de continuidad, corresponde aclarar que mientras que el primero se refiere al vínculo, el segundo se relaciona con la prestación nacida de aquél. Lo normal en una vinculación permanente es que su ejecución sea continua, es decir, todos los días de la semana, o bien alguno o algunos de ellos; pero existen ciertas actividades que, si bien se organizan para permanecer indeterminadamente en el tiempo, sólo pueden llevarse a cabo dentro de un período determinado en el año a cuya finalización desaparece la necesidad de la explotación para renacer con la llegada del nuevo período. Se trata de actividades que corresponden a la repetición de determinados ciclos de la naturaleza como gran parte de las actividades rurales (siembras, cosechas, etc.), caza o pesca de determinadas especies, o a la explotación de ciertas necesidades estacionales como las turísticas en los centros de veraneo e invernales.

Decir que la prestación es discontinua significa que los principales derechos y deberes de las partes permanecen vigentes en cada temporada y se suspenden durante el receso. Esto es porque durante el período de receso, la relación jurídica que vincula a las partes subsiste, aunque se mantiene latente y pronta a renacer. Solamente las obligaciones típicas: las relacionadas con la prestación de servicio y con el pago de los salarios correspondientes son

las que cesan, permaneciendo las otras. La patronal no puede disolverlo sin indemnización, ni reservarse una cláusula de reactivación, estableciendo una prerrogativa a su favor, consistente en la notificación de su voluntad de reiterar la temporada al año siguiente, pues ello se contrapone con la naturaleza del contrato contemplado en el artículo 96 de la ley de contrato de trabajo 20744.

Las *prestaciones* son *cíclicas*: las necesidades de la explotación en estos casos sólo duran un breve período en el año (algunos días, uno o dos meses, etc.) concluido el cual desaparecen por completo hasta la llegada del siguiente que necesariamente se producirá luego de haber transcurrido un cierto tiempo.

Precisamente, lo cíclico o estacional está en la mayoría de los casos, influido por la presencia de condicionamientos impuestos por la naturaleza (factores climáticos: frío o calor, nacimiento de frutos y vegetales, aparición de cardumen, etc.) que es esperable se repitan inexorablemente cada año.

El contrato de trabajo por temporada dura, en cada ciclo lo que exige la satisfacción de las necesidades de la empresa o explotación, conforme a la naturaleza de la actividad.

Alfredo Ruprecht señala que la ley habla de ciclo y no de año y explica que la expresión "ciclo" usada en la ley es más correcta que "año", pues "puede suceder que el trabajo sea necesario dos veces al año", visto gráficamente un hotel ubicado en un lugar turístico que aumenta la plazas ocupadas en verano y en Semana Santa. El doctor Fernández Madrid señala que las necesidades de la industria "de temporada" son permanentes, es decir que están sujetas a repetirse en un lapso dado, por lo común anual.

Si algo regularmente "se cumple en determinadas épocas del año", es porque se repite todos los años, no cada dos, tres o diez, Juan D. Ramírez Gronda precisamente caracteriza este contrato "por la realización de tareas durante determinadas épocas del año y que se repiten para la misma época todos los años".

Sin embargo, no podría admitirse que la temporada puede producirse en períodos superiores al año, no se sabría dónde está el límite (podría ser temporada la realización de un censo cada diez años). No parece lógico que por una contratación breve, acaso de unos días, la empresa asuma obligaciones durante años de receso.

La relación entre las partes está *originada en razones objetivas*: actividades propias del giro normal de la empresa, relacionada su actividad con la estacionalidad, que se lleva a cabo en determinadas épocas del año.

La celebración del contrato está condicionada a la existencia de esas necesidades cíclicamente repetidas y no a la voluntad de las partes que no podrían en cualquier caso fijar una "temporada de trabajo" si ésta no viniera dada por circunstancias objetivas ajenas a su decisión. Quiere decirse con esto que la necesidad temporal y cíclica surge y desaparece independientemente de la intención de las partes, pues no sería admisible dejar librada a éstas la fijación de un período de ejecución aun en actividades con necesidades continuas de explotación. No basta para la configuración de un contrato de trabajo de temporada el hecho de que el trabajador preste servicios en una época determinada del año sino que es necesario, además, que la naturaleza de la industria haga que en determinadas épocas deba incrementarse la producción en porcentajes tales que no sea posible hacerlo con el plantel habitual de obreros y deba recurrirse a la contratación por temporada de personal de refuerzo.

La utilización de esta modalidad de contratación deberá apreciarse razonablemente y de manera objetiva, en virtud de su naturaleza y que justificó la contratación por temporada.

A título ejemplificativo citamos la jurisprudencia que ha expedido a favor de la existencia del contrato por temporada, por ejemplo brindar capacitación, promover y vender viajes de turismo a estudiantes, con destino a San Carlos de Bariloche, en los colegios asignados por la empresa e incluso supervisar dichas ventas, constituye una actividad que se cumple en determinada época del año, también entendió que si la actora se desempeñaba en un comedor escolar prestando tareas durante el ciclo lectivo (de marzo a noviembre), cabe calificar su contrato como de temporada.

En igual sentido, si el trabajador se desempeñó como guardavidas de la pileta de un importante hotel en el período de diciembre a marzo del año siguiente, aunque haya firmado sucesivos contratos a plazo fijo por treinta días, la relación que lo unió a la demandada era contrato de temporada porque la actividad del actor era necesaria para la prestación del servicio a los pasajeros del hotel durante la temporada de verano, lo que constituye una necesidad permanente de la empresa.

Sin embargo la jurisprudencia no entendió la configuración de contrato temporario en el caso de aumento de ventas en determinada época del año o en que una contratista (cuya actividad permanente era la de suministrar ayudantes de carga y descarga a transportistas y fleteros independientes y a empresas productoras) que argumentara que durante la temporada estival se consume mayor cantidad de bebidas gaseosas, dado que su actividad de carácter permanente, no está sujeta a cumplirse en determinadas épocas del año.

Asimismo, se entendió que el trabajador que suplanta transitoriamente a otro que sale de licencia por cualquier motivo, puede ser calificado como eventual pero no como trabajador de temporada, debiendo acreditarse que la suplantación es por un lapso preciso y además coincidente con el tiempo de la licencia o interrupción, ya que de admitirse la forma indeterminada se permitiría violar impunemente el derecho de estabilidad.

***No tiene período de prueba***, ello de acuerdo con el artículo 92 bis de la ley de contrato de trabajo. En cual establece, se llama periodo de prueba al primer tramo de tres (3) meses del contrato de trabajo de tiempo indeterminado (excepto el referido en el Art. 96, Contrato de Trabajo de temporada), en donde las partes pueden extinguir el vínculo sin invocar causa y sin que se genere el derecho al pago de ninguna indemnización por la ruptura del vínculo, con excepción de que ambas partes deberán preavisar por quince (15) días pagar la indemnización sustitutiva.

No siendo de aplicación el período de prueba en los contratos de trabajo de temporada, el despido sin justa causa del trabajador, pendientes los plazos previstos o previsibles del ciclo o temporada en los que estuviere prestando servicios, dará lugar al pago de las indemnizaciones previstas por el artículo 97, primer párrafo: El despido sin causa del trabajador, pendientes los plazos previstos o previsibles del ciclo o temporada en los que estuviere prestando servicios, dará lugar al pago de los resarcimientos establecidos en el artículo 95, primer párrafo, el cual establece: En los contratos a plazo fijo, el despido injustificado dispuesto antes del vencimiento del plazo, dará derecho al trabajador, además de las indemnizaciones que correspondan por extinción del contrato en tales condiciones, a la de daños y perjuicios provenientes del derecho común, la que se fijará en función directa de los que justifique haber sufrido quien los alegue o los que, a falta de demostración, fije el juez o tribunal prudencialmente, por la sola ruptura anticipada del contrato.

## **3.2. Tipos de Contratos de Trabajo de Temporada**

La doctrina coincide en distinguir dos tipos de contrato de trabajo de temporada, desde el punto de vista práctico: sea que la empresa a la finalización de la temporada finalice o no con la prestación (aunque sea en forma disminuida).

### **3.2.1 Típicos o Propios**

Es aquel en el cual la fijación de cada ciclo de trabajo tiene precisos límites temporales, ya que la empresa sólo opera o abre su establecimiento en determinadas épocas del año. El contrato se cumple en una época determinada y cierta del año (por ejemplo, recolección de frutas, cosechas, trabajos de guardavidas, profesores y personal de colonias de vacaciones, instructores de ski, etc.) De esta manera la imposibilidad de continuar la relación laboral durante todo el año deriva de circunstancias objetivas ajenas a la voluntad de las partes.

### **3.2.2 Atípicos o Impropios**

Es aquel en el cual existe un incremento periódico-estacional de las tareas, que obliga a la parte empresaria a incrementar, durante determinada época del año, el número de trabajadores para responder a la exigencia extraordinaria de la actividad (por ejemplo, hoteles ubicados en zonas turísticas, comercios en centros turísticos, choferes de larga distancia contratados en vacaciones, etc.). En este caso en las empresas coexisten trabajadores que presentan tareas durante la temporada con aquellos que lo hacen durante todo el año. El doctor Fernández Madrid entiende que también hay contrato de temporada atípico cuando existen circunstancias objetivas ajenas pero sujetas a repetición que no tiene límites precisos de duración, ni fecha de iniciación. Existe una mayor discrecionalidad de parte del empleador ya que es quien determina la duración de la temporada al organizar y establecer el plantel de trabajadores a su cargo.

### 3.3. Prolongación de la actividad; conversión en contrato continuo:

#### a) contratos típicos o propios

En este tipo de contratos si la prestación laboral se prolonga por un plazo mayor al pactado, esto no implica una alteración del carácter discontinuo de la misma.

#### b) contratos atípicos o impropios

En este caso, si existiera por acuerdo de partes o por disposición de convenio colectivo de trabajo, la obligación de otorgar un preaviso, la falta de otorgamiento del mismo convierte al contrato en uno de prestación continua, aún cuando se hubiere otorgado con posterioridad al vencimiento del límite máximo de duración de la temporada (Fallo Plenario de la CNAT del 24/7/56).

Lo mismo ocurre si se continúan prestando servicios más allá de la extensión misma de la temporada.

### 3.4. Modelo del Contrato de Temporada

Tratándose de un contrato de trabajo de temporada *TIPICO o PROPIO* (ejemplo: instructor de esquí o guardavida en un balneario) debe tenerse en cuenta lo siguiente: como estos contratos son típicamente temporeros, en razón de la actividad que el trabajador desarrollará, la cual es cumplida únicamente en determinadas épocas del año, deben dejarse claramente consignadas las tareas que realizará, de forma tal que la extensión del ciclo no dependerá de la voluntad de las partes y de esa forma, el hecho de que se supere el plazo no convertirá al contrato en uno de prestación continua.

Tratándose de un contrato *ATIPICO o IMPROPIO* (ej.: empleados hoteles zonas turísticas con incremento de trabajo en determinada época del año), es muy importante establecer el tiempo de duración de la temporada ya que como son tareas no exclusivamente temporeras depende de la voluntad del empleador la duración del ciclo. En estos casos, tal como refiriéramos en el análisis previo, si se continúan prestando servicios más allá de la temporada pactada se transformará el contrato en uno de prestación continua. (ANEXO I)

### **3.5. Derechos y Obligaciones de las partes**

#### **3.5.1. Durante el período de prestación del contrato**

Como lo enunciara más arriba, durante el ciclo de actividad la relación entre ambas partes del contrato se desarrolla normalmente y las mismas están obligadas a cumplir con todas las prestaciones y deberes que les imponen la ley y el contrato, como sucede con los contratos permanentes continuos.

Sin embargo, opino que dadas las características tan especiales de este tipo de contratación, las obligaciones asumidas por la partes están acentuadas y merecen una más estricta observación de cada una de ellas.

Respecto de las que se encuentran a cargo del trabajador, la exigencia de puntualidad y asistencia, observación de órdenes e instrucciones concretas, controles, deben ser prestadas con mayor estrictez, siendo susceptibles de aplicación más rigurosa de las sanciones disciplinarias. Con relación a las obligaciones a cargo del empleador, en especial las relacionadas con el pago de salarios, aportes y contribuciones, deberían ser sancionados con mayor severidad en el caso de incumplimiento.

Respecto de los salarios, siendo que, en la mayoría de los casos, el único ingreso anual de los trabajadores de temporada son los percibidos durante el período de actividad, se debería contemplar en los convenios colectivos a través de la negociación colectiva la posibilidad de un incremento sobre los salarios básicos para los trabajadores contratados bajo esta modalidad, ello en consideración de razones de equidad, justicia y solidaridad. Resulta injusto que un empleado de comercio de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, por citar un ejemplo, perciba el mismo sueldo que un empleado de comercio que desarrolla sus tareas en un centro turístico invernal y que sólo presta servicios dos o tres meses al año, permaneciendo sin trabajo y sin posibilidad de conseguir otro durante el resto del año.

#### **3.5.2 Al momento de culminar la temporada**

Al momento de producirse la finalización de la temporada, el trabajador tiene los siguientes derechos:

a) **Salariales:** el trabajador tiene derecho a la percepción en legal tiempo y forma de sueldos, horas extra, complementos, asignaciones familiares (sujetas a determinados requisitos que se verán más abajo), al igual que durante el tiempo en que dura la prestación. Al cobro de las vacaciones proporcionales al tiempo trabajado (un día de vacaciones por cada 20 días trabajados) y a la parte proporcional del sueldo anual complementario, por cuanto es el momento oportuno en que debe liquidarse este concepto, pues carece de toda lógica pretender que el dependiente espere a los meses de junio y diciembre para percibir estos rubros, sobre todo si se trata de trabajadores golondrina.

b) **Derecho de información:** el trabajador tiene el derecho a que se le informe los medios a través de los cuales se dará a conocer el inicio de la nueva temporada. El trabajador está habilitado para requerir a su empleador le informe cuál será el medio que utilizará para la convocatoria para la temporada siguiente, inclusive a intimarlo para que le notifique de modo fehaciente a través de un telegrama la fecha en deberá retomar tareas.

### **3.5.3 Durante el receso**

Sin embargo, durante el período de receso hay derechos y obligaciones que cesan y otros se mantienen. A saber:

a) **Prestaciones que se suspenden:** son solamente las obligaciones típicas: las relacionadas con la prestación de servicio y ocupación efectiva (asistencia, observación de órdenes e instrucciones concretas, controles, etc.) y algunas de las relacionadas con el pago de los salarios y cargas de la seguridad social correspondientes.

b) **Obligaciones y derechos que se mantienen:** al comenzar el receso, la principal obligación que se mantiene para ambas partes es la de obrar de buena fe y con diligencia, el deber de trato y consideración recíproca. Para el trabajador subsiste el deber de fidelidad (reserva, secreto, etc.) y se preserva su derecho a intimidad, a la igualdad de trato. El empleador mantiene la obligación de indemnidad. De ello se deduce que para el caso de incumplimiento de alguna de estas obligaciones, en contrato podría resolverse en los términos y consecuencias de lo previstos por el artículo 242 de la LCT.

### 3.5.4 Cuestiones Especiales

Existen numerosas cuestiones y dudas vinculadas con las prestaciones a las que están obligadas las partes, que generan controversia. Acerca de algunas de ellas se ha expedido la doctrina y jurisprudencia, a saber:

a) **Obligación de preavisar la finalización de la temporada:** La jurisprudencia ha entendido que el Capítulo III del Título III de la LCT, que regula el contrato de trabajo de temporada, en ninguna de sus partes se establece la obligación -mutua o aún unilateral- de preavisar el final de la temporada. Cabe desprender de ello que si el legislador hubiera proyectado que el trabajo de temporada tuviera el sistema de preaviso que colocara precedentemente para el contrato de trabajo a plazo fijo, así lo hubiera plasmado en la norma. Coincido con la solución adoptada por cuanto entiendo que el preaviso del artículo 94 de la ley no es de aplicación en el trabajo de temporada en que las partes conocen previamente y desde el inicio de la relación la finalización de la misma.

b) **Derecho de los beneficiarios a la indemnización por fallecimiento:** Se ha entendido que corresponde reconocer el derecho de los beneficiarios a la indemnización por fallecimiento ocurrido durante el receso, así como el derecho al pago del seguro de vida obligatorio, por cuanto el contrato de trabajo de temporada admite lapsos de suspensión contractual (receso), cesando solamente, y en forma temporal, las prestaciones típicas salarial y laboral de cada una de las partes, respectivamente.

c) **Indemnización por incapacidad absoluta:** En el caso del artículo 212, en su párrafo 4, correspondería su pago si el hecho se produjere durante el lapso de prestación de servicios.

d) **Accidentes de trabajo:** La ley 24557, por su naturaleza no está vinculada a un tiempo de duración del contrato. Entiende el doctor Fernández Madrid que sea que el accidente ocurra durante la temporada o que la enfermedad pueda vincularse con el trabajo, el período pago abarca todo el lapso de incapacidad temporaria con independencia de que dichos salarios cubran un período de actividad o abarquen un período de receso.

**e) Salarios por enfermedad:** En este caso habría que distinguir dos casos: cuando el trabajador se encuentra enfermo o está accidentado al inicio o a la finalización de la nueva temporada.

En el primer caso (enfermedad o accidente al inicio de la temporada): cuando el trabajador cumple con la notificación de manifestar en tiempo oportuno su voluntad de prestar tareas y la imposibilidad de hacerlo en aquellas circunstancias, conforme a los artículos 98 y 209 de la LCT, el empleador no podrá negarse al reintegro, ni al pago de los salarios hasta su reincorporación efectiva.

A su vez si el trabajador se encuentra en uso de licencia por enfermedad o accidente inculpable a la terminación de la temporada, la doctrina mayoritariamente se ha inclinado por sostener que el empleador no se encuentra obligado a abonar salarios más allá del período que fija la índole de la propia relación. En este sentido la jurisprudencia ha entendido que tanto en los contratos de trabajo a plazo fijo, eventual, como de temporada el pago de salarios por enfermedad cesa con la finalización de los períodos que corresponden al tiempo del contrato, ciclo o temporada; ya que extinguido éste desaparece la causa que la motivó. También se señaló que por la enfermedad o accidente sufrido durante la vigencia del contrato a tiempo fijo, no puede extenderse la obligación de una de las partes ni puede ser modificada la naturaleza y modalidad del contrato. En igual sentido, se expidió la SCJBA.

**f) Embarazo y matrimonio:** Un caso particular a tratar lo constituye el caso de la mujer embarazada:

Indemnización especial para el caso de despido por causa de matrimonio o embarazo: Considero que el derecho a la estabilidad consagrado para la mujer embarazada, se mantiene aún en época de receso del contrato por temporada, en consecuencia se presume que para el caso en que no se reinstale en el puesto que tenía en la temporada anterior a la mujer embarazada o en período de posparto, se le deberá abonar las indemnizaciones especiales, del artículo 182 de la LCT. La misma solución corresponde para el despido por causa de matrimonio.

**g) Cesionarios:** El trabajador de temporada tiene el derecho a ser reincorporado por los sucesivos cesionarios del establecimiento cuando con anterioridad había prestado servicios para el cedente.

**h) Obra social:** Toda vez que, como dijimos, al entrar en receso el contrato, el empleador cesa sus obligaciones salariales y previsionales y de la seguridad social, en consecuencia cesa también la de contribuir con los aportes de la obra social. Sin embargo, el trabajador podrá continuar gozando de los beneficios de la obra social si además de proceder al pago de los aportes de obra social a su cargo, asume también los que le hubieren correspondido a su empleador.

Cabe destacarse que la ley 21092 que ha sido derogada por ley 22269 establecía para los trabajadores de temporada una contribución única patronal del 2,5%, que regía durante todo el año para que el trabajador tuviera derecho al goce de su obra social. Al respecto la Corte Suprema de Justicia de la Nación consideró que constituye un ejercicio razonable de la política social dicha disposición legislativa que impuso al empleador la obligación de contribuir al sostenimiento de las obras sociales respecto del personal de temporada aun durante los períodos de receso. Por compartir el criterio sentado por el Máximo Tribunal, opino acertada la urgente sanción de una normativa, que ponga en cabeza del empleador el depósito correspondiente a las contribuciones en favor de la obra social durante los meses de receso (faltantes para cubrir el año calendario) en base al monto mensual de remuneración básica del trabajador.

**i) Asignaciones familiares:** Para el pago de las asignaciones familiares por nacimiento, matrimonio, adopción y maternidad, los trabajadores de temporada deberán encontrarse en efectiva prestación de servicios, al producirse el hecho generador. De ello se concluye respecto de la licencia por maternidad, que al terminar la temporada, se suspende el derecho de la mujer embarazada de gozar de su licencia paga y por aplicación de las reglas antes explicadas sobre el funcionamiento del contrato de trabajo por temporada, al reiniciarse una nueva temporada renacería o nacería según el caso su derecho al cobro de dicha licencia, ello claro está, si se hallara dentro del período indicado por la ley para hacerlo.

Las asignaciones de pago mensual (por hijo, por hijos con discapacidad, etc.): cesan con la temporada.

Respecto de la ayuda escolar, diremos que para tener derecho al cobro de esta asignación el trabajador debió haber prestado servicios en el mes inmediato anterior al inicio del ciclo lectivo cuando se encuentra en prestación efectiva de servicio en ese período.

**j) Suspensión por falta de trabajo y por fuerza mayor al comienzo de la temporada:** El empleador goza de las prerrogativas que la ley le acuerda respecto de la prestación de su dependiente y podría reintegrar menos trabajadores cuando existiesen causas que justifiquen la existencia de falta de trabajo o fuerza mayor.

**k) Incorporación de trabajadores de acuerdo con los requerimientos de la temporada:** Especial atención merece en el caso de contratos de temporadas atípicos el caso de incorporación gradual de trabajadores de temporada, a medida que así lo requieran las necesidades de la explotación; pongamos el ejemplo de una explotación cuya necesidad de contratación de trabajadores temporarios dependa de factores climáticos y que en la nueva temporada no estuvieran dadas las condiciones climáticas (frío, calor, lluvia, etc.) que requieran la presencia de los dependientes, en este caso creo que deberá estarse a las estipulaciones del contrato. Si no existiere estipulación al respecto, el empleador podría ir convocando a los trabajadores que necesitare siguiendo como pautas para el reingreso la fecha de convocatoria de ese trabajador para la temporada anterior o la existencia de cargas de familia y la mayor antigüedad en el empleo. No obstante, es dable destacar que estas cuestiones podrían ir produciendo dudas aplicativas ante la inexistencia de normas convencionales o contractuales.

Existen otras cuestiones interpretativas que se pueden ir generando, las que deberán ser resueltas siguiendo criterio de buena fe y generales del derecho de trabajo

### **3.6. Comportamiento de la partes a la época de la reiniciación del trabajo**

En el contrato por temporada, el dependiente tiene derecho a ocupar su puesto de trabajo en la temporada siguiente a aquella en que inició sus actividades y así sucesivamente hasta que el contrato se extinga por alguna de las causales previstas para el contrato por tiempo indeterminado.

El artículo 98 de la ley de contrato de trabajo que regula el comportamiento de las partes a la época de la reiniciación del trabajo ha experimentado distintas modificaciones, por cuanto la norma no ha tenido una enunciación acertada y ha sido objeto de distintas interpretaciones jurisprudenciales y doctrinarias.

El mencionado artículo 98 sancionado por la ley 24013, establece que: "con una antelación no menor a 30 (treinta) días respecto del inicio de cada temporada, el empleador deberá notificar 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. El trabajador deberá manifestar su decisión de continuar o no la relación laboral en un plazo de 5 (cinco) días de notificado, sea por escrito o presentándose ante el empleador. En caso de que el empleador no cursara la notificación a que se hace referencia en el párrafo anterior, se considerará que rescinde unilateralmente el contrato y, por lo tanto, responderá por las consecuencias de la extinción del mismo".

#### **3.6.1. Obligaciones del empleador: la notificación antes de iniciarse la temporada**

El empleador deberá notificar su voluntad de reiterar la relación o contrato en los términos del ciclo anterior, dicha notificación deberá ser efectuada en debida forma, contener la fecha de inicio de la temporada y ser efectuada en tiempo oportuno [o sea "con una antelación no menor a 30 (treinta) días respecto del inicio de cada temporada"].

Para el caso en que la notificación no sea efectuada en tiempo y forma, el empleador deberá soportar las consecuencias de una notificación deficiente. Así, un emplazamiento

formulado por el empleador con menos días de antelación podría ser impugnado por el trabajador por contener un defecto grave.

Se ha dicho que la expresión: "con una antelación no menor a 30 (treinta) días respecto del inicio de cada temporada", al no fijar un límite máximo, permitiría al empleador contar con un plazo sumamente prolongado para efectuar la comunicación. De ello se deduce que si el trabajador no cuenta con una noticia acerca del día y el medio en el cual se efectuará la convocatoria, su permanencia en el empleo se vería afectada, por cuanto la propia norma pone en su cabeza la de manifestar su voluntad de retomar tareas en el término de 5 días.

Caraballo señala que pese a la nueva redacción de la ley 24013, la falta de presentación del notificado sigue sin tener una sanción legal específica, de donde pese a que se alude a la relación laboral, cabría preguntarse si se encuentra en juego el puesto o el desempeño en la temporada y cuál es el mecanismo que se aplicará al sexto día. De la Fuente opina que es necesaria una intimación previa del empleador a reincorporarse para que se perfeccione el abandono, o sea que se debe acudir en definitiva al artículo 244 de la LCT.

La notificación deberá efectuarse en forma personal o por medios públicos idóneos a los trabajadores. Entiende Pose que el artículo 98 de la ley de contrato de trabajo privilegia la comunicación personal al operario de la voluntad empresaria de reiniciar el vínculo y que, cuando autoriza una convocatoria o un llamamiento público, lo hace computando que los trabajadores de temporada pueden haber modificado su domicilio durante el período de receso, correspondiendo -por ende- al dador de empleo actuar con la debida diligencia en preservación de la continuidad del negocio jurídico.

La terminología utilizada "medio idóneo" ha sido pasible de múltiples críticas por cuanto es una expresión "vaga" y objeto de numerosos fallos jurisprudenciales. Se ha considerado que si bien una publicación periodística puede ser idónea para formular el llamado a reiterar la relación en la siguiente temporada, no lo es cuando el trabajador no tiene una exacta información acerca del momento ni del medio en el que ha de ser efectuado. Y que si la parte empresaria opta por una convocatoria pública para renovar la relación laboral con sus trabajadores de temporada, debe adoptar una posición flexible frente a la respuesta tardía de sus operarios, en concordancia con el principio de buena fe. En mérito a ello, debe considerarse legítimo el despido directo impuesto por el operario que, aunque con cierta

tardanza, manifestó, en reiteradas ocasiones, su voluntad de renovar el vínculo expresando no haber leído los diarios, lo que descalificaría el accionar empresario, apoyado en una aplicación rígida del artículo 98 de la ley de contrato de trabajo.

Y el artículo 98 de la LCT autoriza la notificación "por medios públicos idóneos" a los trabajadores de su intención de reiterar la relación, incluye a los medios periodísticos de mayor circulación, pero cualquiera fuera el medio utilizado, la empleadora debe, obrando de buena fe hacer saber a los trabajadores cuál era el diario que se propone usar.

Por su parte, Martínez Vivot señala que para evitar controversias como las señaladas, lo ideal sería que los trabajadores de temporada constituyesen y/o denunciassen ante su empleador -previo al fin de cada temporada- un domicilio especial al que pudiesen válidamente ser dirigidas las convocatorias empresarias.

No debe dejarse de lado que deberá ponderarse en cada caso en particular si el medio empleo fue o no idóneo para alcanzar la finalidad: puesta en conocimiento del trabajador de la reanudación del contrato de trabajo, recordemos que siempre deberá primar el principio de buena fe.

Entiendo que lo que procura la norma es que el trabajador se entere de que debe presentarse a reanudar tareas, y consecuentemente cuando el artículo 98 de la ley de contrato de trabajo autoriza la notificación por medios públicos idóneos, no sólo incluye dentro de ellos, los medios habituales de difusión sino también los que estén de acuerdo con los usos y costumbres de cada lugar (vgr. periódicos de mayor circulación, comunicaciones radiales en medios locales o canales de televisión, actualmente el e-mail, etc.). Y que para que el llamamiento sea eficaz, el trabajador debe tener conocimiento efectivo del medio que el empleador utilizará para la convocatoria, por ello considero al igual que el maestro Martínez Vivot que no existe mejor método que el telegrama enviado al asalariado a su domicilio particular o al denunciado antes que culminar la temporada anterior a tales efectos.

### 3.6.2. Obligaciones del trabajador: manifestación de retomar la relación

La obligación que recae en cabeza del trabajador es la de manifestar su decisión de continuar o no la relación laboral en un plazo de 5 (cinco) días de notificado, sea por escrito o presentándose ante el empleador.

El trabajador está obligado, antes de la iniciación de cada temporada, a manifestar a su empleador que está a su disposición, para desempeñar el cargo. La manifestación del trabajador debe efectuarse "en tiempo útil y oportuno" por lo que el momento de su realización dependerá de las circunstancias de cada caso, se ha considerado extemporáneo el reclamo del trabajador cuando la temporada está avanzada.

Entiende el doctor Fernández Madrid que del solo silencio del trabajador no podrá extraerse la presunción de renuncia<sup>7</sup>, en todo caso el empleador deberá intimarlo bajo apercibimiento de considerarlo incurso en abandono de trabajo<sup>8</sup>. Pirolo opina que el silencio del trabajador al inicio de la temporada no podrá interpretarse como una renuncia al empleo si ello no resulta de "un comportamiento inequívoco" del trabajador que así lo evidencia.

Sin embargo, jurisprudencialmente también se ha entendido que la falta de contestación en el término fijado por el artículo 98 o la respuesta inequívoca reveladora del ánimo rescisorio de un operario trabajador de temporada, torna temporáneo el despido del empleador por abandono de trabajo, sin que se requiera la constitución en mora prevista por el artículo 244 de la LCT, con posterioridad al inicio de la temporada.

Entiendo que el silencio del empleador a la exteriorización de la voluntad del trabajador de reanudar el vínculo no puede constituir por sí solo una expresión de voluntad en contrario (que no consiente la prosecución del contrato) en la medida en que de los términos de la comunicación no se desprenda la necesidad de que aquél se manifieste en forma expresa acerca de si brindará o no trabajo al requirente.

El mutuo silencio de las partes respecto de la reanudación de la ejecución contractual podrá considerarse como un hecho extintivo de la relación, en la medida en que de ello

---

<sup>7</sup> Ley 20744, Artículo 56.

<sup>8</sup> Ley 20744, Artículo 244.

pudiera deducirse un "comportamiento concluyente y recíproco que traduzca inequívocamente" la voluntad de ambas de dar por concluida la vinculación.<sup>9</sup>

Otro tema que fue cuestionado judicialmente fue el de la convención entre partes para dejar de lado la obligación del empleador de realizar la convocatoria; se ha sentenciado que las previsiones del artículo 98 de la ley de contrato de trabajo son de orden público y no resultan susceptibles de ser enervadas por negociación particular de las partes, pues la intención legislativa fue imponer a la parte empresaria una carga legal no dispensable, siguiendo los lineamientos del principio protectorio que caracteriza el derecho laboral.

### **3.7. Extinción**

#### **3.7.1. Indemnización por antigüedad en caso de rescisión incausada**

Para proceder a realizar el cálculo de la indemnización por despido incausado que corresponde al trabajador contratado bajo la modalidad temporaria, hay que distinguir si la rescisión se produjo antes de la iniciación de la temporada o durante ella.

En líneas generales debemos primero destacar lo siguiente:

- El monto de la indemnización por antigüedad se calculará tomando en consideración la remuneración y antigüedad computada desde el ingreso hasta el distracto, considerando con exclusividad los períodos de prestación de servicios, conforme lo normado por el artículo 23 de la LCT, sólo será computable el tiempo de prestación efectiva de trabajo y no los plazos de receso.

- Se tomará como base legal el artículo 245 de la ley de contrato de trabajo, con la salvedad del dispuesto en caso "Vizzotti", aunque a mi entender, de acuerdo con el caso concreto debería aplicarse la doctrina sentada en fallos "Januario".

#### **a) Ruptura durante la temporada: indemnización por daños y perjuicios**

El despido sin causa, pendientes los plazos previstos o previsibles del ciclo o temporada en los que estuviere prestando servicios, dará derecho al trabajador, además de las indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo, a la de daños y perjuicios provenientes

---

<sup>9</sup> Ley 20744, Artículo 241.

del derecho común, daños estos que se fijarán en función directa de los que se justifique haber sufrido, o los que a falta de demostración, fije el juez o tribunal prudencialmente, por la sola ruptura anticipada del contrato.<sup>10</sup>

Pues el artículo 97 dispone que el despido del trabajador, "pendientes los plazos previstos o previsibles del ciclo o temporada en los que estuviese prestando servicios, dará lugar a los resarcimientos previstos en el artículo 95", es decir, a las indemnizaciones normales por despido y a los daños y perjuicios, probados o estimados, tal como sucede en los casos de despido "ante tempus" del contrato de trabajo de plazo cierto.

La norma es clara en la configuración de los presupuestos de la indemnización de derecho común: el despido debe tener lugar durante el lapso de actividad "...en los que (el trabajador) estuviese prestando servicios: si ocurre antes de la iniciación del ciclo o de la efectiva incorporación del trabajador a la explotación. La reparación civil no procede cuando se le niega trabajo al comenzar la temporada, pues no se le reconoce al dependiente cuyo contrato no se reinicia al comienzo del nuevo ciclo.

La situación resarcitoria debe ser juzgada conforme con las reglas genéricas establecidas por la LCT referentes a las consecuencias pecuniarias del despido, sin que exista un daño adicional que reparar. Los daños y perjuicios provenientes del derecho común serán fijados por el juez o tribunal en función directa de lo que justifique haber sufrido el trabajador por la resolución anticipada del contrato, en general se toma la suma que surge de las remuneraciones que le hubiere correspondido percibir si no hubiera cesado, aunque se trata de un criterio jurisprudencial las genéricas referentes a las consecuencias del despido. De esta manera, lo ha resuelto la jurisprudencia, entendiendo también que ante la ausencia de elementos convictivos que acrediten concreta y puntualmente el daño causado por la ruptura intempestiva del contrato de temporada la indemnización por frustración de la temporada debe fijarse en la suma de dinero equivalente a la totalidad de los salarios que les hubiese correspondido percibir hasta el final de la misma. Resulta atinado que el trabajador perciba, además de los salarios mensuales, los aumentos, las sumas que hubiere cobrado al final de la temporada (por vacaciones, aguinaldos, etc.), los plus por temporada, los tiques, las asignaciones familiares y las demás contraprestaciones sobre las que tuviere expectativa.

---

<sup>10</sup> Ley 20744, Artículo 95 y Artículo 97.

Se ha entendido que tratándose de un trabajador de temporada que ha sido despedido durante el desenvolvimiento de la temporada al que se ha concedido la indemnización por daños y perjuicios prevista por la LCT, en su artículo 95, no corresponde liquidar los rubros preaviso e integración mes de despido.

La Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires resolvió que, en el caso de contratos de trabajo por tiempo u obras determinados, podría admitirse la posibilidad de la acumulación de la compensación tarifada por la ley específica y de la común resultante de los daños y perjuicios ocasionados por la ruptura prematura de la relación laboral porque esa solución consulta un adecuado criterio interpretativo de solidaridad social, pero ello no se justifica cuando se trata de la ruptura "ante tempus" de un contrato de trabajo de temporada donde se dan la estabilidad y permanencia propias de la relación ordinaria.

#### **b) Despido anterior a la iniciación de la temporada**

Si el despido del trabajador ocurre antes de la iniciación del ciclo o de la efectiva incorporación del trabajador a la explotación, la situación debe ser juzgada conforme a las reglas genéricas referentes a las consecuencias del despido, pues el artículo 97, al determinar los resarcimientos previstos por el artículo 95 se refiere a la situación en que el despido ocurra pendientes los plazos previstos o previsibles del ciclo o temporada.

El salario a computar para el cálculo de las indemnizaciones será el que hubiera percibido el trabajador al inicio de la temporada o el correspondiente al último mes de la temporada anterior actualizado.

No procede el resarcimiento por daños y perjuicios previsto en el artículo 97 de la ley de contrato de trabajo si el trabajador fue despedido durante el período de receso, pues dicho artículo subordina el reconocimiento de tal acreencia a la condición de que el despido se produzca, pendientes los plazos previstos o previsibles del ciclo o temporada en los que estuviere prestando servicios.

En definitiva, en los casos en los que el distracto se produjo durante el receso la responsabilidad de la empleadora se circunscribe a los rubros: indemnización por falta de

preaviso, SAC s/preaviso, vacaciones s/preaviso e indemnización por antigüedad e integración del mes de despido.

### **3.7.2. Indemnización sustitutiva del preaviso**

Se ha entendido que aunque el artículo 239 de la ley de contrato de trabajo no se refiere expresamente a los trabajadores de temporada al hablar del preaviso, notificado durante la suspensión de la prestación de servicios, debe asimilarse a este caso, correspondiendo el pago de la indemnización sustitutiva del preaviso en caso del cese dispuesto en el período de receso de los trabajadores de temporada.

Ello, por cuanto el artículo 97 de la ley de contrato de trabajo establece que los trabajadores de temporada adquieren a partir de su contratación en la primera temporada los derechos asignados a los trabajadores permanentes, en consecuencia si durante el período de receso los empleadores pudieran despedirlos sin obligación de pago alguno, ni siquiera el preaviso, el efecto de la disposición antes citada sería nulo.

Si bien es cierto que el preaviso es una institución creada para evitar a las partes los perjuicios del cese intempestivo de la relación laboral y en el caso de los trabajadores permanentes con prestaciones de servicios discontinuos -tal el caso del trabajador temporario- el perjuicio económico pareciera no existir cuando se lo despide durante el receso, ya que en dicho período no se pagan prestaciones, pero no es menos cierto que de aceptarse tal criterio se desvirtuarían principios generales que rigen los contratos de temporada vigentes a partir de las modificaciones impuestas por la ley 20744.

En caso de ser otorgado durante el período de receso, por aplicación del artículo 239, segunda parte, comenzará a correr a partir de su notificación dando derecho al cobro de las remuneraciones que se devenguen hasta el fin de su plazo; pero como el preaviso sería de imposible cumplimiento (por estar en receso), en realidad, queda sustituido por la obligación de pagar una suma igual a las remuneraciones pertinentes.

Cuando el tiempo que resta para finalizar la temporada es superior al período que le corresponde al trabajador en concepto de preaviso, el reconocimiento de la indemnización por dicho tiempo lo sufre, no correspondiendo, por lo tanto, abonar suma alguna en concepto de indemnización por preaviso omitido. Jurisprudencialmente se ha entendido que no

corresponde la indemnización sustitutiva de preaviso en los casos en los que el tiempo que faltaba para cumplir el contrato fuera superior al que correspondería por preaviso, habiendo suplido la indemnización del artículo 95 de la LCT, aquella a la que corresponde por omisión de éste además al monto reconocido superior a los salarios del mismo.

### **3.8. VACACIONES ANUALES Y CONTRATO DE TEMPORADA**

Aún cuando parecía un contrasentido hablar de vacaciones anuales en el caso de contrato de temporada, habida cuenta de sus particulares características, el artículo 163 de la L.C.T. Ha establecido que:

“Los trabajadores que presten servicios discontinuos o de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones al concluir cada ciclo de trabajo, graduada su extensión de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 153 de esta ley.”

La expresión legal, que ya se encontraba en el régimen de la ley 20744, es por más imprecisa. No se comprende cómo puede gozar de vacaciones un trabajador de temporada cuando ya ha concluido el período de actividad, es decir, cuando ya no trabaja. En consecuencia, tampoco tiene mayor sentido que la ley establezca el modo en que ha de graduarse su extensión.

Frente a la dificultad señalada, cabe interpretar que esta norma ha querido incorporar una verdadera compensación por vacaciones no gozadas, cuyo monto deberá graduarse conforme a lo previsto por el artículo 153, es decir, a razón de un jornal diario por cada veinte días de trabajo efectivo, debiendo computarse como tales aquellos en que el trabajador “no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional, o por estar afectado por una enfermedad inculpable o por infortunio en el trabajo, o por otras causas no imputables”, conforme lo prevé el artículo 152.

El pago compensatorio a que se ha hecho referencia deberá efectivizarse al término de cada temporada o ciclo de actividad.

También corresponderá el pago proporcional por vacaciones no gozadas (ANEXO II) en el caso de ruptura *ante tempus* del contrato, conforme lo dispone el artículo 156.

### **3.9. Regulación del Contrato de Temporada en algunos Convenios Colectivos Trabajo**

En nuestro país algunas convenciones colectivas, aunque en su mayoría de manera deficiente, han regulado de manera especial esta modalidad de contratación, a saber: - Convenio colectivo de trabajo de algodoneros. Obreros desmotadores del Chaco: fija pautas de cobertura de puestos de trabajos, época de pago de las vacaciones.

- Convenio colectivo de trabajo 435/2006. Tabaco. Obreros: establece las pautas para el ingreso de trabajadores, la fecha de inicio de la temporada, régimen especial para el ingreso en época de receso de trabajadores.

- Convenio colectivo De trabajo 363/2003. Cerveceros empleados y obreros: establece las pautas para tomar empleados temporarios, fija las pautas a tener en cuenta para el ingreso y egreso de empleados temporarios.

- Convenio colectivo de trabajo 347/2002. Peluqueros: establece la excepción de cumplimiento de jornada de trabajo para zonas específicas.

- Convenio colectivo de trabajo 389/2004. Gastronómicos. Rama: hoteles y restaurantes: regula acerca de la posibilidad de este tipo de contratación, establece el privilegio de ocupación de trabajadores temporario para las plazas de ocupación permanente estableciendo la regulación a través de las convenciones locales, zonales o regionales

- Convenio colectivo de trabajo 362/2003. Gastronómicos. Rama: hoteles cuatro estrellas: define el trabajo por temporada, establece un período de prueba, el que desde ya considero que es inconstitucional.

- Convenio colectivo de trabajo 337/2001. Gastronómicos. Rama: empresas de viajes y turismo: regula el trabajo de temporada, estableciendo la posibilidad de variar la diagramación o cambiar de horario que requiera la propia actividad temporaria y que corresponda a distintas etapas de la propia temporada, asegura un plazo mínimo de su ciclo temporario, fija pautas de iniciación de los ciclos o temporada y establece la modalidad de llamamiento a través de un periódico de mayor circulación en la zona, publicando la nómina del personal que llama a cubrir las plazas de esa temporada y el modo de cómputo de antigüedad en el empleo.

- Convenio colectivo de trabajo 331/2001. Empleados y obreros gastronómicos de Tucumán: Unión de hoteles, restaurantes, cafés, bares y afines de Tucumán: regula el del trabajo de temporada, estableciendo la posibilidad de variar la diagramación o cambiar de horario que requiera la propia actividad temporaria y que corresponda a distintas etapas de la propia temporada, remite a la LCT respecto de la iniciación y duración de cada temporada, notificaciones, pedido de plaza, perfeccionamiento del contrato, como asimismo las consecuencias legales que se derivarán de su incumplimiento y en cuanto a las formas y condiciones, fija pautas para el cómputo de antigüedad en el empleo.

- Convenio colectivo de trabajo 273/1996. Pasteleros. Rama: heladeros: regula las condiciones generales de trabajo, la jornada y establece la modalidad de días francos (un día y medio franco semanal por cada sábado y domingo trabajados), fija la forma de instrumentación del contrato temporario estableciendo que se extenderá en tres ejemplares, fija un período de prueba, establece que la temporada se considerará finalizada vencido el período establecido en el contrato.

- Convenio colectivo de trabajo 232/1994: Obreros industria del hielo: estipula la preferencia de los trabajadores de temporada para cubrir los cargos permanentes de prestación continua en la sección y categoría en la cual se hubiesen desempeñado fijando las pautas a tener en cuenta, lo relativo a la iniciación de la temporada, prevé la formalización de "Solicitud de ingreso de obrero temporario", establece la obligatoriedad de notificar el cese de la temporada con 3 días de antelación.

- Convenio colectivo de trabajo 179/1991. Guardavidas. Entre Ríos, Córdoba, Santa Fe, La Pampa, Río Negro y Buenos Aires (excepto Partido Gral. Pueyrredón), establece un régimen de nombramientos, fija el modo de liquidar vacaciones, un régimen especial para el caso de enfermedad (, licencias, asignaciones y bonificaciones especiales por temporada y el modo de cálculo de la antigüedad.

- Convenio colectivo de trabajo 424/2005. Alimentación, productores y procesadores de fauna silvestre: establece el régimen del personal no permanente: la modalidad y modo de llamamiento para la reincorporación, pautas para el reingreso de trabajadores, cómo proceder en caso de imposibilidad de reincorporación de trabajador por causa de enfermedad, permite la convocatoria del trabajador para la realización de otras tareas temporarias sin que ello

implique la transformación del contrato en uno de plazo indeterminado, determina la modalidad del cómputo de la antigüedad y las vacaciones.

- Convenio colectivo de trabajo 423/2005. Calzado, obreros internos y trabajadores a domicilio: estipula las pautas para la contratación a través de esta modalidad para las empresas que fabrican el denominado calzado de moda, que se cumple en determinadas épocas o temporadas del año, y las que elaboren total o parcialmente calzado destinado a su utilización en determinadas actividades, ciclos o temporadas del año, ya sea para el mercado interno o externo, y establece que el tiempo mínimo de contratación será de cuatro (4) meses por cada semestre y el máximo porcentaje de trabajadores contratados bajo esta modalidad; establece la obligatoriedad de realizar aportes a la obra social durante todo el año.

- Convenio colectivo de trabajo 401/2005. Gastronómicos. Rama: Comedores de fábricas y escuelas: caracteriza esta modalidad y la especifica para el caso de establecimientos escolares o similares; establece como medio idóneo público, el medio gráfico, por un periódico de mayor circulación en la zona, en el cual se deberá publicar la nómina del personal que se llama a cubrir las plazas. Fija los lineamientos del contrato por temporada, estableciendo la forma escrita, entre otros.

- Convenio colectivo de trabajo 372/2004. Pesca. Procesamiento y elaboración de derivados: requiere la celebración de un contrato escrito, establece el modo y plazo del llamamiento, el orden de prelación de los trabajadores a incorporarse, considera el caso de enfermedad del trabajador, garantiza un lapso mínimo de quince (15) días de trabajo continuo, el modo de cómputo de la antigüedad, la preferencia de contratación de personal temporario para cubrir vacantes.

- Convenio colectivo de trabajo 390/2004. Encargados de casa de renta y propiedad horizontal: contempla la posibilidad de contratar ayudantes de temporada de jornada completa y de media jornada.

- Convenio colectivo de trabajo 460/1973. Unión tranviarios automotor: Encuadra como personal temporario aquel que preste servicios en tal carácter en empresas de larga distancia, para atender el aumento de trabajo que se produce con motivo de la temporada estival.

- Convenio colectivo de trabajo 403/2005: Trabajadores de industrias de la alimentación: establece la modalidad de ingreso de trabajadores cada ciclo, la imposibilidad de suspender por falta o disminución de trabajo personal permanente del establecimiento mientras exista personal temporario trabajando, la forma de llamamiento y sanción para el caso de no presentarse el trabajador a prestar servicios, cómputo de la antigüedad (un año cada dos temporadas), privilegia la ocupación de trabajadores temporario para la de ocupación de plazas permanentes.

## **Capítulo 4**

### **LEY 22.248: Trabajador No Permanente**

#### **4.1. Antecedentes históricos de la regulación del trabajo rural**

##### **4.1.1. Las reglamentaciones de Urquiza**

Uno de los antecedentes<sup>11</sup> de trabajo rural fue dado por conocidas reglamentaciones de Urquiza.

En efecto, dispone organizar al personal de marcación de ganado, y estableció la siguiente reglamentación: “Todo peón de esta marcación, queda sujeto a los comisionados principales cabezas y subordinados a los subalternos de las escuadras que se forman, sin poder salir del que se ocupe, sin previo permiso por escrito; la peonada en sus marcas guardará el orden militar, y cumplirá las órdenes que se les imponga; los trabajadores cesarán las doce del día sábado; ninguno tendrá ni podrá llevar mujeres en las incursiones que se hagan; últimamente, el día domingo, al salir el sol, se rezará el rosario, y después podrá admitirse la diversión de costumbre.

##### **4.1.2. La Constitución Nacional**

En su artículo 14 se consagra el derecho de trabajar y ejercer toda industria lícita, de asociarse con fines útiles, conforme alas leyes que reglamenten su ejercicio.

---

<sup>11</sup>MAIZTEGUI MARTINEZ, Horacio, “El trabajador rural” (Rubinzal- Culzoni, 2005), Págs. 365.

También en el artículo 14 sentó los principios protectores al trabajo, estableciendo que debe cumplirse condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada, descansos y vacaciones pagadas, retribución justa, salario mínimo vital y móvil, participación en las ganancias de la empresa con control de la producción y colaboración en la dirección e igual remuneración por igual trabajo.

#### **4.1.3. El Código Civil Argentino**

En relación a la regulación de la actividad agraria en general, que nuestro Código Civil ha demostrado su insuficiencia para acabarla.

El trabajo rural estaba ausente del Código Civil careciendo de regulación alguna.

#### **4.1.4. Los códigos rurales**

Antes de la sanción de la Constitución de la Nación Argentina algunas de las provincias dictaron sus códigos rurales.

La Provincia de Buenos Aires fue la primera en sancionar su Código Rural, que era “el conjunto de las disposiciones referentes a las personas rurales y a la propiedad rural” (art. 1º), y la “persona rural es la dueña o principal administrador de un establecimiento de campo”.

El 13 de diciembre de 1889, el gobierno de la Provincia de Tucumán reglamenta el conchabo de los peones troperos. Aquella ley de 1889, fue uno de los tantos antecedentes que hoy pueden tomarse al momento de analizar nuestra legislación vigente en materia de trabajo rural.

#### **4.1.5. El Estatuto de los Conchabadores**

Otro antecedente concreto del trabajo rural es el denominado Estatuto de los Conchabadores.

Sancionado en 1942, se le asignó la ley número 12.789 y estableció disposiciones relativas a trabajadores en las laborales agrícolas, ganaderas y mineras.

No se comprendía a los trabajadores de cosecha y tampoco a los permanentes.

Tales obreros eran contratados con la participación del Departamento de Trabajo de su domicilio o de las oficinas que los representaran.

#### **4.1.6. El Estatuto del Peón de Campo**

Este viejo régimen, conocido como el Estatuto del Peón, fue puesto en vigencia por el Poder Ejecutivo de la Nación, mediante el decreto-ley 28.169, lo aprobó en 1944, aplicándose en todo el territorio de la Nación.

Ese decreto fue ratificado después por la ley 12.921, y reglamento por decreto 34.147, en 1949.

#### **4.1.7. Corolario de antecedentes históricos**

Podemos afirmar que el trabajador rural siempre excluido de los beneficios que iba adquiriendo el trabajador urbano.

La ausencia de regulación legal subsistió hasta la ley 12.789, del año 1942.

El trabajador rural estaba excluido de los beneficios de la entonces Ley de Accidentes de Trabajo hasta que en 1940, por ley 12.631, fueron incluidos en sus beneficios.

Los trabajadores rurales carecieron de instrumentos legales que fijaran condiciones mínimas de trabajo, remuneraciones, viviendas, estabilidad en el trabajo, protección contra trato discriminatorio, sindicalización, hasta prácticamente la mitad del siglo XX.

En el ámbito laboral general, el elemento normativo es fundamental, que la resolución de los conflictos se da en base estricta a la aplicación de las leyes en vigencia, la doctrina y la jurisprudencia.

En el ámbito del Derecho Agrario, o el Derecho Laboral Agrario, el “elemento normativo es importante”, pensamos que es todo aquel que pretenda resolver un problema laboral agrario deberá, además, consultar la naturaleza de la actividad, los usos y costumbres en la zona donde el conflicto laboral se produce, como también los principios fundamentales de nuestro Derecho Agrario.

#### **4.2. El contrato de trabajo agrario de temporada**

*En el Artículo 77 aludido, se comprenden a todos los trabajadores contratados por necesidades de la explotación de carácter cíclico o estacional, o por procesos temporales propios de la actividad pecuaria, forestal o de las restantes actividades reguladas por esa ley, así como las que se realizaren en ferias y remates de hacienda. Sus disposiciones también alcanzan al trabajador contratado para realizar tareas ocasionales, accidentales o supletorias. (Texto según ley 23.808 del 12/9/90).*

##### ¿Quiénes están incluidos en esta categoría?

El régimen vigente en trabajo rural contempla dos clases de trabajadores: el permanente y el no permanente.

El primero de ellos es el sistema más utilizado en el ámbito rural.

El trabajador no permanente está regulado en la ley a partir del Título II, artículos 77 al 84, donde dispone de todo lo relativo al mismo, lo que ahora pasamos a analizar.

A estos trabajadores no les es aplicable, como ya lo hemos mencionado, la ley de trabajo común. Es por eso que el trabajador rural no permanente no adquiere los derechos del trabajador por temporadas del régimen de trabajo común, según el cual tendría derecho a que en la nueva época, el año próximo, se lo convocará, pues esto no es así en el ámbito rural. Simplemente finaliza la jornada, finaliza la quincena, en fin, termina el plazo pactado, y termina la relación, sin derecho a estabilidad alguna para el trabajador rural. Por lo tanto el Personal No Permanente no registra antigüedad, lo que lleva al no pago de indemnización por dicho concepto ni por preaviso. Son los típicos trabajadores de cosecha.

#### **4.3. El poder normativo de la Comisión Nacional de Trabajo (CNTA)**

*En el Artículo 78 (Modalidades de Contratación) se deja en manos de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario la fijación de “las modalidades especiales de las tareas a que se refiere el artículo anterior, conforme a lo establecido por la presente ley.”*

Lo extenso de nuestro territorio nacional hace que sean bastante disímiles las formas, los modos en que se desarrolla la actividad agraria, porque los cultivos, tipos de crianza y climas no son uniformes.

Es por ello que la Comisión Nacional de Trabajo Agrario y las comisiones regionales están facultadas para disponer resoluciones acordes a la especificidad de cada actividad agraria en particular, en cada zona del país. Se puede determinar las formas de trabajo de las diversas actividades productivas, temporales, u ocasionales, accidentales o supletorias. También las “condiciones de trabajo” “categorías profesionales”, “escalas salariales” y beneficios adicionales a que se obligue el empleador fruto de la negociación colectiva. Sin modificar o alterar las bases normativas dispuestas en la ley y en su decreto reglamentario.

#### **4.4. Jornada de Trabajo del trabajador no permanente**

*En el Artículo 79 establece que la jornada del trabajador No Permanente quedará limitada por las causas establecidas en el art. 14 las que podrán ser adaptadas por la CNTA a las modalidades de cada actividad y a las necesidades de la producción.*

*La CNTA podrá extender la prohibición de trabajar en días domingos a los trabajadores No Permanentes, cuando los usos y costumbres de la actividad así lo aconsejaran.*

Será igual que la establecida para los trabajadores permanentes, por lo que remitimos al punto respectivo, cuando analizamos el artículo 14 (“La duración de la jornada de trabajo se ajustará a los usos y costumbres propios de cada región y a la naturaleza de las explotaciones (para Personal Permanente), debiendo observarse pausas para comida y descanso, que oscilaran entre 2 y 4 y ½ horas, según lo resolviere la CNTA, de acuerdo a las épocas del año y a la ubicación geográfica del establecimiento. Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente se observará una pausa ininterrumpida no menor de 10 horas”), y las pausas que deben respetarse en el trabajo agrario.

En ningún caso la Comisión Nacional o las comisiones asesoras podrán establecer reglamentaciones que violenten o alteren la letra de la ley, pues si así ocurriera, como existe un caso que una comisión asesora que pretende fijar un horario máximo de trabajo cuando el

trabajo rural está sujeto a pausas, la resolución que viole la letra de la ley o el decreto reglamentario se tornará inmediatamente en inaplicable.

Por lo tanto, para el Personal no Permanente, la ley 22.248 no contiene una regulación específica de este tema (para algunos juristas el concepto de “trabajo en días domingos” no es aplicable al trabajador agrario No Permanente), debiendo remitirnos a la mencionada Resolución 57/75, la que establecía en su artículo 20 que lo referido al descanso dominical y al día sábado se regirán por la ley 20.744.

#### Pago de Feriados Nacionales (la “víspera de feriados”)

El artículo 26 de la Ley 22.248 estipula que los trabajadores remunerados a destajo percibirán durante los días feriados nacionales el importe del jornal básico diario correspondiente a su categoría. Consideramos que al hablar de “trabajador a destajo” está haciendo referencia a los trabajadores no permanentes regulados por el Título II de la Ley 22.248. La remuneración es abonada en las condiciones del art. 27.

Para tener derecho a las remuneraciones señaladas el trabajador deberá haber prestado servicios para un mismo empleador seis (6) jornadas en los diez (10) días hábiles anteriores al feriado o haber trabajado la víspera hábil de éste y uno cualquiera de los (5) días hábiles posteriores ( art. 27 Ley 22.248 ). Es lo conocido como “pago de vísperas”.

Ahora bien, si el trabajador prestare servicios en los días feriados nacionales percibirá además, la remuneración que corresponda a la tarea realizada.

En los días no laborables el trabajo será optativo para el empleador, pero en caso de decidir el cese de actividades, abonará igualmente la remuneración del trabajador (o sea que se lo considera como feriado nacional a los efectos del pago de la remuneración señalada en el 2º párrafo del artículo 26).

#### **4.5. Indemnización Sustitutiva de Vacaciones**

*Artículo 80 establece que el trabajador no permanente percibirá, al concluir la relación laboral, una indemnización sustitutiva de sus vacaciones, equivalente al Cinco por Ciento (5%) del total de las remuneraciones devengadas.*

Se destaca que ésta es la única indemnización por extinción del Contrato de Trabajo que debe percibir el trabajador no permanente.

- Es necesario formular 2 consideraciones:
- El total de remuneraciones devengadas debe incluir el SAC proporcional.

La CNTA se encuentra facultada a incluir, en las remuneraciones mínimas que fije con antelación al inicio de las actividades cíclicas, estacionales u ocasionales, el SAC y las vacaciones (Art. 86, inc c RNTA). Cuando así se haga, no corresponde liquidación por separado.

IVNG = Remuneración devengada durante la vigencia del contrato = 5%

#### Ejercicio Práctico (ANEXO)

Esta regulación habitualmente no se cumple en el sector rural pues, el trabajador rural es contratado por jornada o por quincena, o por un plazo menor a 90 días y lo que se pacta es el valor de cada jornada. Se va arreglando pagando, cancelando el trabajo realizado, y no un tiempo en el que finalice o termine la relación, pues es habitual que se produzcan interrupciones de una semana, o un mes, y luego se vuelve a contratar a la persona que se necesita. Entonces esta disposición tiene muy poco de practicidad, y no se aplica en general en el campo. De hecho existe una enorme cantidad de trabajadores en negro que realizan actividades no permanentes, y es también por eso que no se acostumbra a abonar una indemnización por vacaciones.

#### **4.6. Trabajo de Familiares del Empleador**

*Artículo 81* el cual dice que: *El empleador o su representante y sus respectivas familias podrán tomar parte en las tareas que en las explotaciones se desarrollaren e integrar total o parcialmente los equipos o cuadrillas.*

*Igual derecho asistirá al personal permanente.*

*Cuando las tareas fueren realizadas exclusivamente por las personas indicadas en el primer párrafo del presente artículo, no regirán las disposiciones relativas a formación de equipos mínimos o composición de cuadrillas.*

Por el tipo de tareas realizadas por el trabajador no permanente, siempre estuvo vinculado con la necesidad de contar con personal extra para el tiempo de la cosecha, que en sus inicios se realizaba “manualmente”, razón por la cual se organizaban cuadrillas.

Por aquellos días, la legislación anterior prohibía que el empleador o el trabajador permanente del establecimiento participaran de este tipo de tareas, porque se pensaba que “competía” el trabajador permanente con el no permanente, y le quitaba parte de la tarea a realizar.

Hoy, el nuevo régimen de la ley 22.248, que cumplió más de veinte años de vigencia, en el artículo 81, expresamente se autoriza al empleador como al trabajador permanente para que pueda formar parte de las cuadrillas o equipos del personal que se organizan en el campo para llevar adelante una tarea cíclica o estacional.

Vale decir, como expresa Vázquez Vialard, que desde entonces, la contratación de los trabajadores no permanentes puede realizarse libremente y en forma directa entre el empleador y trabajador sin injerencia obligatoria de la bolsa colocadora, y cuando ésta exista su intención resultará de la libre voluntad de los requirentes.

#### 4.7. El salario del trabajador no permanente

*Artículo 82 El salario será fijado por tiempo o a destajo<sup>12</sup>, correspondiendo, en todos los casos, abonar al trabajador el sueldo anual complementario.*

*En cuanto fueren compatibles, serán aplicables a los contratos de trabajo comprendidos en este Título las normas del Título I, Capítulo III, con exclusión de los artículos 33 y 34.*

Se establece un salario por tiempo, es decir, días o meses, o, en su caso, a destajo, pero en todos los casos se debe abonar un sueldo anual complementario “proporcional” a este trabajador no permanente. Ésta es otra disposición que en la práctica habitualmente no se cumple, porque resulta también inaplicable en este tipo de relación; hoy por hoy, han cambiado las relaciones de trabajo no permanente, las que ahora no se limitan solo a la cosecha sino que en el campo es probable que habitualmente se pueda contratar personal, con interrupciones y espacios sin trabajar.

Sobre el salario, se aplica también todo lo relativo al trabajador permanente, artículos 33 (bonificación por antigüedad y bonificación especial por cursos de capacitación) y 34(cómputo de antigüedad) y en lo que sea compatible.

---

<sup>12</sup> **Trabajo a destajo - Concepto:** El trabajo a destajo es una modalidad productiva a la que corresponde una forma especial de pago y que, comúnmente se establece para incentivar el rendimiento de los operarios, quienes verán aumentadas sus remuneraciones en la medida en que se verifique el incremento de las piezas o unidades cuya producción está a su cargo.

#### **4.8. El trabajador agrario no permanente carece de estabilidad**

*Artículo 83* Con la salvedad consignada en el artículo 82, las prescripciones del Título I no serán aplicables a los trabajadores no permanentes, salvo previsiones expresas del presente régimen.

El régimen de trabajo no permanente ha sido regulado como un contrato a plazo determinado. Una vez finalizado dicho plazo, el empleador no tiene la obligación de convocar al trabajador en la nueva temporada, de manera tal que el trabajador no tiene estabilidad laboral, como sí ocurre en el régimen común.

En este caso se trata de un contrato a plazo fijo que, vencido dicho término, finaliza.

#### **4.9. No puede paralizarse el trabajo**

*Artículo 84:* Los diferendos que se suscitaren no podrán dar lugar a la paralización del trabajo, debiendo acatarse las disposiciones que para solucionar el conflicto dictare la Autoridad de Aplicación.

La reglamentación estipula los pasos a seguir en casos de conflictos entre empleador y trabajador. En primer lugar, cualquiera de las partes puede comunicar a la autoridad de aplicación la existencia del diferendo; también la autoridad puede actuar a instancia de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario o de oficio.

Si la discrepancia reside en la interpretación de las resoluciones de la Comisión Nacional, la misma deberá expandirse sobre el particular en el término de 48 horas.

El Ministerio de Trabajo (autoridad de aplicación) propondrá una audiencia de conciliación dentro de las 48 horas de haber tomado conocimiento o después de haber realizado la aclaratoria. Si las partes concilian se labrará un acta de acuerdo, cumpliendo las formalidades que prevén los artículos 138 y siguientes de la ley 22.248. Si la audiencia fracasara, el conflicto será sometido a arbitraje obligatorio.

Siempre está expedita la vía judicial para la resolución de cualquier conflicto del trabajador rural, y de hecho regirá el Código de Procedimientos que se encuentre vigente en cada provincia, según las potestades constitucionales que las mismas tienen para fijar las leyes de procedimiento.

#### **4.10. Aportes y Contribuciones a la Seguridad Social: la desaparición de los convenios de corresponsabilidad**

Hasta el 31 de Diciembre de 1995 estaba vigente el convenio de corresponsabilidad gremial (consistente en un sistema de retenciones sobre las ventas primarias de cosecha fina y gruesa en valores predeterminados en pesos y por toneladas) con la opción de encuadrarse en la Ley N° 24.241 en forma anticipada según lo establecido por la Ley N° 24.519 reglamentada por la Resolución N° 4053.

A partir del día 1 de Enero de 1996 el personal permanente de las explotaciones agrícolas y los trabajadores permanentes y no permanentes de la actividad ganadera como así también los trabajadores no permanentes de las plantas de acopio se encuentra legislado por la Ley Nacional de Jubilaciones y Pensiones (Ley 24.241) y sus normas reglamentarias.

En virtud a las excepciones previstas en el Decreto 433/94 (*reglamentario del artículo 9 de la Ley 24.241*) se deben efectuar sobre los salarios brutos (incluido el SAC proporcional) efectivamente abonados en la medida que se cumpla con los mínimos garantizados establecidos por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario para cada provincia (excluido el 5 % de "Sustituto de Vacaciones" por ser un concepto no remunerativo).

#### **4.11. Obra Social**

A partir del 1 de enero la obra social para la actividad que realizamos es OSPRERA (ex ISSARA), siendo aplicable en este caso lo mencionado en el punto anterior respecto de la base para el cálculo de los aportes y contribuciones.

Para que el trabajador no permanente pueda gozar de la cobertura de la Obra

Social ésta le exige un mínimo de aportes y contribuciones equivalentes al 50 % del sueldo del peón general o haber trabajado 12 días o 96 horas en el mes. En caso de no cubrir tal exigencia el trabajador deberá integrar la diferencia (tanto aportes como contribuciones) a su exclusivo cargo para poder gozar de los beneficios.

#### **4.12. Otros Aportes**

Cabe aclarar que para el personal no permanente también corresponde las cotizaciones (aportes + contribuciones) de las leyes 24.557 (Riesgos del Trabajo), Ley 19.032 (INSSJP), 1,5 % en concepto de fondo de sepelio y las del sindicato cuando éstos se encuentran afiliados (2 % de cuota sindical).

#### **4.13. Riesgos del Trabajo**

En este punto debemos señalar que los empleados no permanentes están protegidos de la misma manera que el resto de los trabajadores. Debido a las características de la modalidad con la que son contratados es conveniente desde el punto de vista administrativo de la empresa concertar con la aseguradora un método ágil de información que permita tener cubiertas todas las contingencias que puedan acontecerles a los trabajadores. La práctica ha impuesto remitir un padrón a las aseguradoras con una lista de todos los trabajadores que se encuentran disponibles para ser contratados (en la Bolsa de Trabajo si existiera), realizando luego los aportes únicamente por los trabajadores que realmente trabajaron.

Esto debe quedar debidamente aclarado con las Aseguradoras de Riesgo del Trabajo, a los fines de evitar que se facture sobre toda la nómina potencial de trabajadores informada en un comienzo; por lo que sólo debe facturarse sobre los que trabajaron efectivamente.

#### **4.14. Exámenes Médicos: Preocupacionales**

La actividad propia de los sectores que emplean trabajadores agrarios no permanentes, quienes, por la modalidad y características esenciales de su tipo de prestación, iniciando y

culminando con cierta periodicidad las distintas relaciones de trabajo con diferentes empleadores, implicarían la realización reiterada de exámenes médicos cada vez que inician una nueva relación laboral.

Por ese motivo la Resolución 13/98 (*Boletín Oficial 19/02/98*) suspende la realización de los exámenes preocupacionales en estas actividades de alta rotación de personal, hasta que se encuentre una solución definitiva.

Se marca la excepción para aquéllos casos en los cuáles se encuentre presente un agente de riesgo determinado por el Decreto 658/96, los que sí obligan a la realización del examen preocupacional correspondiente.

*La responsabilidad y costo de la realización de estos exámenes son a cargo del empleador, sin perjuicio que éste pueda convenir con su ART su realización.*

## **Conclusión**

A lo largo del tiempo la legislación sobre el trabajo de temporada ha ido cambiando y mejorando, la Constitución de la Nación Argentina fue la que estableció la igualdad de condiciones equitativas y dignas de trabajo, la ley madre podríamos decir es la Ley 20.744.

En este trabajo se estudian todos los temas en relación al Trabajo de Temporada comparándolo en primer lugar con los demás contratos establecidos en la ley madre y en segundo lugar con el trabajador no permanente Ley 22.248.

De esta manera se puede establecer la diferencia existente con el trabajador rural no permanente, el cual no adquiere los derechos del trabajador por temporada del régimen de trabajo común, porque en este último la relación jurídica subsiste, debido que en la nueva época, el año próximo, se lo convocará nuevamente.

También podemos observar que el decreto-ley 22.248/80 denominado Régimen Nacional de Trabajo Agrario tiene un origen con normas que se tornan arbitrarias, discriminatorias e inconstitucionales.

Actualmente la sanción de la nueva Ley 26.727 publicada en el Boletín Oficial el 28/12/2011 hace una distinción que puede entenderse como una mejora en las condiciones del trabajador de temporada y crea la figura del trabajador permanente continuo y discontinuo.

En definitiva sea cual fuere el vínculo laboral existente genera para las partes intervinientes derechos y obligaciones donde debe primar el orden público laboral y la buena fe contractual.

## **ANEXO**

## ANEXO I

### Modelo de Contrato de Trabajo de Temporada

Entre.....<sup>1</sup>.....con domicilio en.....<sup>2</sup>....., representada en este acto por.....<sup>3</sup>....., por una parte, y.....<sup>4</sup>....., domiciliado en .....<sup>5</sup>....., de nacionalidad.....<sup>6</sup>....., estado civil.....<sup>7</sup>....., CI: LE: LC: DNI:.....<sup>8</sup>....por la otra parte, se conviene lo siguiente: PRIMERO:... ..<sup>1</sup>.....contrata a .....<sup>4</sup>....., como trabajador de temporada para efectuar trabajos de.....<sup>9</sup>....., a partir de la fecha...<sup>10</sup>....., hasta el.....<sup>11</sup>.....SEGUNDO:...<sup>4</sup>.....percibirá una remuneración.....<sup>12</sup>....de.....<sup>13</sup>....TERCERO:...<sup>4</sup>.....cumplirá el siguiente horario...<sup>14</sup>... ..CUARTO: L as partes convienen que finalizada la presente temporada, el contrato de trabajo quedará en suspenso hasta el comienzo de la próxima, en que ...<sup>1</sup>.....con una antelación no menor a 30días respecto del inicio de cada temporada, notificará a ...<sup>4</sup>....., en forma personal o por medios públicos idóneos, de su voluntad de reiterar el contrato en los términos del ciclo anterior. Por su parte...<sup>4</sup>.....deberá manifestar su decisión de continuar o no la relación laboral en un plazo de 5 (cinco) días de notificado, sea por escrito o personalmente. En caso que...<sup>1</sup>.....no cursara la notificación citada precedentemente, se considerará que rescinde unilateralmente el contrato, respondiendo por las consecuencias de su extinción. Bajo las cláusulas que la anteceden se deja formalizado el presente contrato, firmándolo al pie en prueba de conformidad en dos ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, en...<sup>15</sup>....., a los .....días del mas de 20...

<sup>1</sup> Nombre del empleador o denominación de la sociedad empleadora.

<sup>2</sup> Domicilio del empleador o sociedad empleadora.

<sup>3</sup> Nombre de la persona que representa al empleador o a la sociedad empleadora(gerente, jefe de personal, etc.)

<sup>4</sup> Nombre del trabajador contratado.

<sup>5</sup> Domicilio del trabajador contratado.

<sup>6</sup> Nacionalidad del trabajador contratado.

<sup>7</sup> Estado civil del trabajador contratado.

<sup>8</sup> Consignar documento de identidad correspondiente.

<sup>9</sup> Indicación de las tareas que se desarrollarán según la actividad. (Ej.: tareas de cosecha o siembra en el trabajo rural; servicios de turismo-, hoteles de temporada estival o invernal; fabricación de helados; etc.)

<sup>10</sup> y <sup>11</sup> Indicación del plazo durante el cual se desarrollará la prestación.

<sup>12</sup> Mensual, quincenal, diaria u horaria

<sup>13</sup> Indicación de la suma respectiva si el salario será satisfecho en dinero o el mismo será satisfecho en especie, habitación, alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias.

<sup>14</sup> Indicación del horario de trabajo de acuerdo a la naturaleza de la actividad.

<sup>15</sup> Lugar de celebración del contrato de trabajo.

## **ANEXO II**

### **Ejercicio Práctico**

Datos:

Fecha de ingreso y egreso del trabajador: 1 de Noviembre de 2005.

Tarea: acomodador de bolsa “pistín” en camión-524 bolsas-

Remuneración a destajo: \$0,04785 la bolsa (incluido SAC)

Detalle de la liquidación

Remuneración 524 bolsas x \$0,04785= \$25,07

Indemnización por vacaciones no gozadas \$41,17 x 5%= \$1,25

## Bibliografía

Apuntes de clase de Derecho Laboral.

ARONNA, Carlos Cesar, **Contrato de Trabajo por tiempo determinado** (Hammurabi 1990), Págs. 142.

DIEGO, Julián Arturo de, **Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, 3<sup>ra</sup> Edición (Abeledo-Perrot), Págs. 668.

MAIZTEGUI MARTINEZ, Horacio, **El trabajador rural** (Rubinzal- Culzoni, 2005), Págs. 365.

PARADA, Ricardo; ERRECABORDE, José Daniel; CAÑADA, Francisco Roberto, **Régimen de Contrato de Trabajo**, (Bs. As., Errepar, 2009), Págs. 224.

Ley 22.248

[www.abogadosdeltrabajo.com](http://www.abogadosdeltrabajo.com)

[www.acopiadorescba.com](http://www.acopiadorescba.com)