

Por el Dr. Honorio A. Díaz

Abogado egresado de UNBA, dedicado a la problemática del derecho laboral, con experiencia en el ejercicio profesional, la docencia universitaria y como escritor.

Contrato de trabajo. Modalidades. Trabajo de temporada

Se trata de una modalidad especial de contrato de trabajo como es el de plazo fijo, eventual, por equipo, etc. Los trabajadores que se desempeñan bajo esta modalidad son más que los comúnmente supuestos. Pueden mencionarse los que laboran en hoteles y establecimientos gastronómicos de centros turísticos, en balnearios de verano, con artículos escolares a comienzos de las clases, en cosechas de frutas, en heladerías durante el verano, en exposiciones periódicamente regulares, instructores de deportes náuticos, etc.

Este tipo de contrato está conceptualizado en el artículo 96 de la Ley de Contrato de Trabajo, donde se lo caracteriza por poseer cumplimiento durante determinadas épocas del año y se repite indefinidamente por un lapso semejante en razón de la naturaleza de la actividad.

No existe actualmente duda alguna de que es un contrato de tiempo indeterminado (no de plazo fijo). El empleado adquiere estabilidad a partir de su contratación en la primera temporada, ya que el vínculo no se extingue con el vencimiento del ciclo.

Lo que presenta de singular es la prestación laboral discontinua, pues el trabajo se brinda durante cierto lapso del año y el empleador abona la retribución solamente durante ese ciclo. Por lo tanto se distingue en la vigencia de este contrato de tiempo indeterminado un periodo de actividad y otro de inactividad.

Hay dos formas de trabajo de temporada:

a) poseen modalidad típica o propia cuando se labora siempre en un mismo lapso del año cesando después la actividad de la empresa (ejemplos típicos son el desempeño en un balneario o en la zafra);

b) poseen modalidad atípica o impropia cuando se da un incremento de la actividad empresarial en determinado periodo pero al concluir no cesa el

funcionamiento empresarial. Por ello hay personal que trabaja todo el año y personal que labora un cierto lapso (desempeño en hoteles o gastronomía de zonas veraniegas).

Esta es una diferenciación teórica pues a ambos tipos de contrato de temporada se les aplica la misma regulación legal.

Queda claro que el trabajador de temporada solamente cobra remuneraciones en el ciclo de actividad. Tampoco las asignaciones familiares se perciben en el periodo de inactividad.

La etapa de vacaciones se otorga al finalizar el lapso activo y se concede un día de descanso por cada veinte laborados. También se recibe el sueldo anual complementario en la finalización de cada periodo.

Las normas generales sobre accidentes y enfermedades inculpables son aplicables exclusivamente durante el ciclo de actividad.

El empleador se encuentra obligado a notificar al trabajador su voluntad de reiniciar la labor con una antelación no menor a treinta días. Si no lo hace se entenderá que ha decidido resolver unilateralmente el contrato, debiendo en consecuencia indemnizar al trabajador. Por su parte el dependiente tiene que producir su respuesta en los cinco días posteriores a la notificación. Pero, en este caso, la ley no establece la consecuencia del silencio. En doctrina se discute si debe interpretarse que el trabajador ha renunciado o si, por el contrario, el empleador debe intimar al dependiente a retomar tareas bajo apercibimiento de considerar abandono del empleo.

En el supuesto de despido sin causa se aplican a este tipo de contrato las normas del contrato a plazo fijo (el artículo 97 remite al 95 de la LCT). Existe criterio uniforme en considerar que la antigüedad del trabajador es la suma de la duración de todos los ciclos laborados en la empresa. Se entiende como mejor remuneración normal habitual la del último periodo de desempeño.

Fecha de Publicación: 18/07/2014