

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Directores Científicos*

Arturo Bronstein (*Argentina*), Martín Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Oscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canadá*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*).

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)  
Michele Tiraboschi (*Italia*)

*Comité de Redacción*

Graciela Cristina Del Valle Antacli (*Argentina*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Noemi Monroy (*Argentina*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Martina Ori (*Italia*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*).

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

# Los contratos de trabajo en el tiempo: modalidades contractuales en la experiencia argentina

Tomás Alberto CALVO\*  
Manuel Raúl MONSALVO\*\*

---

**RESUMEN:** Los autores hacen un estudio histórico de los contratos de trabajo enfatizando la continuidad de éste en las relaciones laborales, la cual brinda al trabajador una certeza jurídica en la estabilidad de la relación laboral; pero paralelamente se estudia cómo es que, a través de los años, se realiza un cambio y esta seguridad jurídica no existe por el uso de los contratos de tiempo determinado, como lo son el contrato de aprendizaje o el contrato a prueba. Por último, el artículo describe las diversas modalidades contractuales que existen en el país destacando las normas que los contienen, haciendo un análisis detallado de la legislación argentina.

**Palabras clave:** Contratos de trabajo, periodo de prueba, certeza jurídica, continuidad en la regla jurídica.

**SUMARIO:** 1. Introducción: La discontinuidad como valor social de preferencia. 2. La conversión de la continuidad en regla jurídica. 3. Inducción legal en favor de la continuidad. 4. El diseño de la tipología contractual. Su relevancia. 5. La contratación modal y su incidencia sobre la regla general. 6. Tipología contractual argentina. Su evolución en el tiempo. 6.1. Contrato por tiempo indeterminado y el período de prueba. 6.2. Contrato de aprendizaje. 7. Conclusión. 8. Bibliografía.

---

\* Colaborador ARTRA.

\*\* Colaborador ARTRA.

## 1. Introducción: la discontinuidad como valor social de preferencia

El hombre desde que fue hombre trabaja y lo seguirá haciendo<sup>1</sup>. Trabaja para sí y, de uno u otro modo, siempre ha trabajado a favor de otros, sean estos los miembros de su propia comunidad, los integrantes del grupo familiar o para quien le diera trabajos a realizar. Precisamente, de esa acción se ha nutrido la historia universal, en uno de sus capítulos mas significativos, mostrando al homo sapiens realizando labores artesanales e intelectuales cuyo producido, al menos a un buen número de ellos, le ha de permitir subsistir, progresar y realizarse como persona. Esa acción, que dignifica a su autor, ha sido reconocida y particularmente protegida desde distintos Credos<sup>2</sup>.

En el siempre cambiante escenario laboral el “hombre” se ha constituido, desde su formación, en el presupuesto antropológico del Derecho del Trabajo<sup>3</sup>; la puesta a disposición de sus capacidades a favor de quienes cuentan con la facultad de dirigirla y organizarla con apropiación del producido generado con el esfuerzo de éste - por su significación social y en reconocimiento de ella - llevaron a convertirla en un centro específico de imputación normativo, al regulársela primero por determinación estatal y luego mediante la habilitación de acuerdos colectivos profesionales celebrados por entidades que representan sus intereses. En tal sentido, el propósito final de este singular caudal regulatorio, en su conjunto, ha sido siempre la protección del sujeto que trabaja en condiciones de dependencia.

El complejo entramado regulatorio que con el tiempo así se va formando adopta una fisonomía propia al incorporar ciertos y determinados valores socialmente aceptados (que pueden mostrar tonos cambiantes en el devenir histórico), a los que en adelante defenderá tipificando conductas, imponiendo límites indisponibles, acuñando ideas inmanentes que son elevadas al rango de “principios”, junto a una serie de medios técnicos previstos en sostén de esos contenidos básicos y en ciertos casos como

---

<sup>1</sup> “Ganarás el pan con el sudor de tu frente” (Génesis 3,19).

<sup>2</sup> Saifu, E. S., *Derechos del Hombre en el Islam*, Editorial Ammar Press, 63. En los derechos del hombre en el Islam, el trabajador gozaba de algunos derechos, siendo los más importantes pagarle su sueldo correspondiente al trabajo realizado por él justamente, sin demora alguna. Dijo el Profeta, la Paz sea con él: “(...) dad al trabajador su merecido antes de que se le seque el sudor de su frente (...); asegurarle vida digna, que corresponda al esfuerzo realizado; otorgarle categoría merecida en la sociedad y protegerle de cualquier fraude o despotismo (...).”

<sup>3</sup> Sagardoy Bengoechea, J. A., *Los Derechos Fundamentales y el Contrato de Trabajo*, Editorial Thomson Cívitas, España, 2005, 26.

correctivos frente a eventuales desvíos. Respaldo en la simbiosis que se produce entre la sociedad y sus normas, es posible, mediante el análisis del perfil que en las diferentes etapas adopta el derecho tuitivo, que se pueda identificar, al menos aproximadamente, el orden estructural comunitario que en ese momento imperó en cada ámbito de aplicación.

Los tiempos han pasado, pero a pesar de ello, el hombre, considerado en sí mismo como unidad, no registra mayores modificaciones en sus formas de trabajar. A los cambios más profundos se los encuentra en el modo de producir, en la estructura de la empresa y en el vínculo jurídico relacional que justifica, o al menos explica, ese hacer para otros. Así, y referido al citado vínculo, podría decirse que se ha trabajado por un estatus social, o por una condición personal, o por haber celebrado contratos. Es en la última de estas etapas que el trabajar para otro y bajo la dependencia de éste denota la pre/existencia de un acto volitivo, de un vínculo único nacido del acuerdo de dos sujetos a quienes el plexo regulatorio les confiere capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, reconociéndolos como sujetos de derecho. Paradójicamente, lo que antaño fue una sujeción forzosa, con el contrato revierte en sujeción voluntaria<sup>4</sup>.

El contrato entre ellos celebrado se inserta y queda desde un inicio reglamentado por normas de orden público que expresan aquellos valores estructurales, que han sido receptados y positivizados por el conjunto de las comunidades, y de este modo, por aplicación de una de sus técnicas, la principal y la que define la fisonomía de la nueva rama del derecho, se restringe fuertemente la autonomía de la voluntad, a quien se le reserva solo algunos espacios para conformar el objeto del negocio jurídico.

Uno de los valores que se ha incorporado a los ordenamientos actuales se ve representado en la “continuidad” de la relación, al considerarse beneficioso que el vínculo laboral se prolongue en el tiempo; que sea duradero, que se extienda todo lo que sea posible. Por cierto, varias son las razones que sustentan y fundamentan esta idea fuerza. En el común denominador de todas ellas subyacen los beneficios de índole personal, empresarial, social, familiar y económica que traen consigo aparejada la necesidad de preservarse la relación, propiciando el dictado de un conjunto de normas tendientes a garantizarlos en la realidad del mercado. Continuidad, perdurabilidad, estabilidad, permanencia, son solo vocablos afines cuyos mecanismos se inscriben en los programas de aseguramiento del empleo, ya sea proporcionando fijeza al vínculo o restringiendo la

---

<sup>4</sup> Montoya Melgar, A., *Derecho y Trabajo*, Edit Civitas, Madrid, 1997, 74.

posibilidad de interrumpirlo<sup>5</sup>.

Pero, sin que implique un menoscabo a la lógica continuista que impera en la actualidad, basta con solo dirigir una mirada retrospectiva por la historia para verificar que este estado de situación no ha sido siempre el mismo, por el contrario, podría caracterizárselo por la radicalidad del cambio sufrido. En cierto modo es razonable que difiera la significación social de la continuidad del ayer y la del hoy, en tanto se ha mostrado permeable a los grandes cambios iusfilosóficos producidos en el mundo; su evolución conceptual acompañó acompasadamente la evolución de las ideas, reflejando con nitidez la distinta consideración que se ha tenido del trabajo como acción humana, y mas precisamente, del hombre que trabaja. En resumidas cuentas y circunscribiendo el plano de abarcar exclusivamente a la etapa contractualista (hasta hoy vigente) bien podría decirse que la citada regla principal o el valor fundamental de la continuidad que nos ocupa ha visto mutar su significación en el ordenamiento laboral. Ello tiene su sentido histórico.

En sus inicios, la continuidad de por vida de los vínculos en general no constituyó un dato socialmente aceptable, en tanto se emparentaba o se aproximaba a situaciones vividas en una etapa anterior, en la cual y dentro de esa relación entre dos permanecía ausente el consentimiento del trabajador, quien se desempeñaba a favor del otro desde su condición de esclavo o bajo el régimen de servidumbre. Fue allí cuando la Revolución Francesa adoptó como suyo el propósito de dejar atrás el trabajo forzoso, y a partir de entonces la libertad individual adquirió una impronta especial. A la mano de obra se la consiguió mediante la suscripción de contratos libremente celebrados, prohibiéndose los vínculos perpetuos. La regla fue entonces la determinación del tiempo de duración como manifestación de libre expresión del consentimiento de los sujetos del contrato, poniéndose particular énfasis en la libertad personal del trabajador. Más aún, en aquellos contratos de larga duración, se atenuaban sus efectos, facultándose a ambos sujetos a rescindirlos en forma unilateral<sup>6</sup>.

La consideración social que había adquirido el hombre que trabajaba encontró en la estructura jurídica del contrato una adecuada caja de resonancia, en tanto que en el acto de celebración estaba implícito el reconocimiento a su condición de persona, a su vez, en la potestad de darle forma y contenido al objeto del vínculo pudiendo pactar con otro un término de duración, en ello, se reflejaba la expresión de voluntad de un sujeto de derecho, integrándose este flujo de derechos con la posibilidad

---

<sup>5</sup> Supiot, A., *Derecho del Trabajo*, Edit. Heliasta, Buenos Aires, 2008, 117.

<sup>6</sup> Pérez Rey, J., *Estabilidad en el Empleo*, Editorial Trotta, Madrid, 2004, 26.

cierta de decidir la finalización del vínculo, aspecto que por sí solo trasuntaba su estatus de ser libre.

## 2. La conversión de la continuidad en regla jurídica

Como se viera, la concepción jurídica que se tuvo del tiempo de duración de los contratos de trabajo ha transitado por extremos opuestos, hasta llegar a ser considerado en la modernidad como un derecho pasible de ser protegido, en tanto que la estabilidad constituye actualmente un objetivo renovado del ordenamiento laboral<sup>7</sup>. Se pasó de la discontinuidad como premisa social a la continuidad como regla jurídica de preferencia. La expresión más significativa de esta última etapa vino de la mano del denominado “constitucionalismo social”, a cuyo influjo la opción de la continuidad se incorpora a los textos supremos desde principios del siglo XX en adelante, operando desde el vértice superior como un mandato ineludible direccionado al legislador, siendo éste el responsable de su consagración real y efectiva mediante el dictado de leyes. Por tal razón, el lineamiento trazado por el constituyente, y mientras subsista en los términos descriptos, actuará como condicionante limitativo de la capacidad decisoria del conjunto de agentes y sujetos sociales facultados a regular conductas de terceros en el marco contractual laboral. De ello deriva una primera aproximación: la coherente armonización existente entre la regla general de la indeterminación que adopta la LCT y el posicionamiento constitucional en la materia.

A pesar de que nuestro país no ha ratificado sus términos, no debiera soslayarse el contenido del Convenio OIT 158, cuya estructura regulatoria sigue similar orientación que las iniciativas locales, aunque con una mayor intensidad de protección en tanto invalida la decisión de despido en ausencia de causa.

Referido al orden interno y al lugar que en él se le asignó a la continuidad en el tiempo, la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo (N° 20.744, promulgada el 20-9-1974) se inscribe como un hito jurídico laboral, siendo mercedamente reconocido por la doctrina en general. Un buen número de razones justifican tal calificativo, seguramente una de ellas haya sido el decidido posicionamiento que adoptara a favor de la indeterminación del plazo en materia de contratación de trabajadores dependientes. Basta recordar que hasta su entrada en vigencia<sup>8</sup>, la elección de la modalidad

---

<sup>7</sup> Pérez Rey, J., ob. cit., 20.

<sup>8</sup> Desde septiembre de 1934 rigieron los términos de la ley 11729 - por cuyo intermedio

quedó en cada caso librada a la discrecional decisión de los sujetos contratantes, quienes tuvieron la plena libertad de definir la manera de vincularse, sin estar constreñidos a ninguna pauta heterónoma preestablecida<sup>9</sup>. Pero será a partir del momento en que el contenido normativo de la LCT se tornó de cumplimiento obligatorio y exigible, que la regla pasó a ser la indeterminación y a lo temporal se lo ubicó en un segundo plano, quedando a su vez limitado por los requerimientos de causalidad. Con estas pautas mediante, la definición del tiempo de duración dejó de representar un atributo exclusivo y único de la autonomía de la voluntad individual, al serle exigible razones objetivas justificantes.

El cuadro de situación descripto perduró hasta finales del año 1991, en oportunidad de dictarse la ley 24.013 (B.O. 17-12-1991) ampliándose con ella el prospecto de tipos contractuales laborales hasta entonces disponible, al incorporarse las autodenominadas “modalidades promovidas”: a) de tiempo determinado como medida de fomento del empleo; b) lanzamiento de nueva actividad; c) práctica laboral para jóvenes y, d) trabajo-formación), todas articuladas con determinación del tiempo de duración, no obstante ratificarse la vigencia del principio de indeterminación (art.27). La regla general de la indeterminación tampoco quedó exenta de afectación, en tanto que al regularse el contrato de trabajo de tiempo determinado como medida de fomento del empleo dejó de ser necesario que el empleador justificase las razones por las que había adoptado la citada modalidad. Cualquier puesto podía cubrirse con este contrato (arts.43 a 46).

Con posterioridad, fue por ley 24465 (B.O. 28-3-1995) que se reguló la modalidad especial de fomento del empleo, previéndose a su respecto un plazo máximo de duración, que persiguió como propósito facilitar la contratación de varones mayores de 40 años, personas discapacitadas, mujeres sin límite de edad y ex combatientes de Malvinas (art.3). Esta misma norma a su vez incorporó el período a prueba (art.1), el contrato a tiempo parcial (art.2) y el contrato de aprendizaje, al cual calificó como relación contractual especial (art.4)

Un nuevo giro revisionista se planteó con la entrada en vigencia de la ley 25.013 (B.O. 24-9-98) por la cual se derogó las modalidades reguladas en la ley 24013, las de la ley 24465, e inclusive también la habilitación de uso que la ley 24467 había dispensado en favor de la pequeña empresa (art.21).

---

se modificaron disposiciones del Código de Comercio - manteniéndose en vigencia hasta la sanción de la LCT. En 1945 se sanciona el decreto 33.302, que si bien se refirió a la contratación laboral, no definió ninguna preferencia.

<sup>9</sup> Confalonieri, J. Á., *Contrato de Trabajo Eventual*, Editorial Astrea, Buenos Aires, 2002.

Este tramo de “reformulación” de la tipología contractual se completó con la devolución de la naturaleza jurídica laboral al contrato de aprendizaje (art.1), con una referencia tangencial al contrato de pasantía (art.2), y al modificarse el período de prueba (art.3).

La recordada ley 25250 (B.O. 2-6-2000), en lo que atañe exclusivamente al tema que nos ocupa, se encargó de modificar nuevamente el período de prueba (art.1).

Por último, la ley 25877 (B.O. 19-3-2004), derogó la ley 25250 (art.1) y modificó el período de prueba (art.2). En ella se promovió el incremento neto de la nómina de trabajadores mediante una técnica distinta, como fue la reducción de las contribuciones a la seguridad social (art.6) - beneficio luego derogado por el art.49 de la ley 26476, pero no arbitró ninguna modalidad contractual al respecto. Fueron habilitados los servicios de inspección del trabajo para controlar a las cooperativas de trabajo, en particular con el objeto de verificar el cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social en relación a los trabajadores dependientes a su servicio, así como a los socios de ella que se desempeñaren en fraude a la ley laboral, prohibiéndoles actuar como empresas de provisión de servicios eventuales, ni de temporada, ni de cualquier otro modo brindar servicios propios de las agencias de colocación (art.40).

En tiempos recientes se creó el Sistema de Pasantías Educativas, derogándose otras normas regulatorias de esta modalidad, tales como la ley 25165, art. 2 de la ley 25013, decreto 340/92, decreto 93/95 y art. 7 del decreto 487/2000 (art 22 de la ley 26474, B.O. 23-01-09) y por esta misma ley se modificaron algunos aspectos regulatorios del contrato a tiempo parcial.

El sucinto recorrido cronológico por la normativa regulatoria de los contratos que acaba de efectuarse, permite detectar algunas vacilaciones pendulares en la posición legislativa, con particular señalamiento en el cambiante criterio de calificación del contrato de pasantía, y en menor medida, en las sucesivas reformas sufridas por el período de prueba, sin omitir la creación de nuevas figuras, un buen número de las cuales fue posteriormente dejado sin efecto.

### **3. Inducción legal en favor de la continuidad**

Luego de abordar los aspectos históricos, corresponde repasar el cuadro de situación legal actual, habiéndose ya anticipado la vigencia de una regla a favor de la indeterminación. Así pues, en el ordenamiento nacional la

acentuada preferencia se exterioriza y reposa en diversos dispositivos técnicos regulatorios, entre los cuales podrá mencionarse los siguientes: 1) La presunción que ilumina el acto constitutivo del vínculo laboral (art. 90 LCT); 2) La resolución de la duda en supuestos de divergencia acerca de la vigencia del vínculo (art. 10 LCT); 3) El medio técnico adoptado para suplir y remediar los supuestos de nulidad por defectos de formas (art. 49 LCT) o por violación de contenidos de orden público, al preverse que lo acordado sea sustituido por el nivel regulatorio eludido, haciendo posible la prosecución del vínculo sin ocasionar daños en los intereses del trabajador; 4) El reconocimiento del *ius variandi* a favor del empleador (art. 66 LCT) mediante el cual y en forma unilateral se lo habilita a introducir cambios necesarios en las condiciones del contrato, obrando dentro de ciertos límites y en respuesta a requerimientos relacionados con la productividad de la empresa. Se flexibiliza el objeto del contrato; 5) La peculiar pauta de interpretación del silencio del dependiente, asumiendo una postura restrictiva al vedar expresamente que se lo utilice como manifestación convalidante de la privación de un derecho o de la pérdida del puesto de trabajo (art. 58 LCT); 6) La salvaguarda del objetivo perseguido se refleja nítidamente en las exigencias impuestas en la etapa de resolución del contrato por decisión del trabajador o en las que coparticipe su voluntad (arts. 58 y 241, 3er párrafo LCT); 7) El mecanismo particular con que opera la omisión de preavisar la finalización del contrato a plazo fijo (art. 94 LCT), interpretada como invitación a reconducir los términos pactados por otro a tiempo indeterminado. La omisión no es asumida como incumplimiento; 8) La presencia de algunos casos de interrupción (que se caracterizan por el prolongado tiempo en que dejan de ejecutarse las obligaciones del contrato) dentro del capítulo dedicado a la suspensión de ciertos efectos del contrato; 9) La aceptación de la novación subjetiva del sujeto empleador, admitiéndose distintas variantes por las cuales el contratante originario es reemplazado o sustituido por otro, quien se subroga en sus obligaciones, salvo excepciones; 10) La imposición de un costo de salida cuya graduación dependerá de la causal que opere, eximiendo al empleador del pago indemnizatorio solo en aquellos supuestos en que interviene la voluntad o la responsabilidad del subordinado (Arts. 240, 241 y 244 LCT); 11) El mecanismo de “integración” que preserva el completo cumplimiento de los contratos a término, sancionándose al empleador que no respeta el tiempo convenido o el de posible duración de la eventualidad sin tener un motivo válido para anticipar la resolución del vínculo (p. Ej., art. 95 LCT, integración, sanción por daños y perjuicios; y art. 97 para el de temporada); 12) el ordenamiento al habilitar los contratos modales

condiciona su existencia y validez por una doble vía: a) exige el cumplimiento de requisitos formales y, además de ello; b) objetiviza la causa, limitándose la autonomía de la voluntad en su faceta constitutiva. De no estar presentes ambos recaudos los contrayentes quedarán unidos por un contrato de tiempo indeterminado.

No hay duda alguna que cada uno de estos ítems es merecedor de un desarrollo complementario, que por cierto excedería el objeto de este estudio, toda vez que los aspectos relacionados a la continuidad se esparcen transversalmente por la mayoría de los institutos que regula la ley laboral general, caracterizando su efectiva intervención como amalgama del conjunto normativo, brindándole coherencia a los dispositivos protectores adoptados.

Una última cuestión a este respecto. El análisis de los aspectos funcionales e instrumentales apuntados, y en particular el fin específico que inspiran la adopción de medidas tendientes a lograr la permanencia, han dado motivos valederos para calificar al concepto “continuidad” con el rango de “*principio derivado*” del protectorio<sup>10</sup>, en tanto esta última es la auténtica idea fundante e inspiradora de la totalidad del ordenamiento laboral, y como tal es la que proporciona un sentido utilitario social a la indeterminación del plazo, del que carecería si se lo colocase en un marco referencial diferente. Dentro de la estructura que conforma el derecho positivo nacional la continuidad se presenta como uno de los tantos modos de proteger a la persona que trabaja, y solo a partir de entonces encontrará acabada explicación algunos de los dispositivos adoptados en aras de prolongar en el tiempo el vínculo que une al trabajador con la empresa. En tal sentido dos datos sobre la continuidad ayudarán a reflexionar sobre la calificación: a) el concepto de indeterminación y su preferencia normativa se incorporó al ordenamiento cuando este ya mostraba un buen grado de evolución, habiendo transitado hasta entonces sin las pautas precisas que hoy regulan la institución y del modo preferencial en que lo hace; b) el recorrido histórico del citado concepto se ha mostrado oscilante (no contradictorio), habiendo sido necesario una primera revalorización de la persona que trabaja para recién luego adquirir la significación que en la actualidad se le asigna.

---

<sup>10</sup> Monsalvo, M. R., *Curso de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social* (Director Adrián Goldín), Editorial La Ley, 2009, Buenos Aires, 110 y 124.

#### 4. El diseño de la tipología contractual. Su relevancia

La correcta delimitación de la tipología contractual adquiere mayor relevancia cuanto mas significativas resulten las restricciones y los costos que pesan sobre el acto de finalización del vínculo relacional, en particular y específicamente cuando éste deriva de la decisión unilateral e incausada del dador de trabajo. El alza de los importes indemnizatorios y/o los mecanismos de estabilidad propia tensionan la preferencia irremediamente a favor de los contratos por tiempo determinado de corta duración y con posibilidad de renovación. Son factores intrínsecos ponderados por el empleador en oportunidad de celebrar el contrato, avizorando desde un inicio la incidencia económica que asumirá a la salida del mismo. En cambio, perderá gravitación la elección de la modalidad, y cualquiera sea ella la expulsión se verá facilitada, si la etapa final del vínculo se rigiera por medidas lábiles o cómodas de sortear o su costo no resultara restrictivo para el empleador. De allí que adquiera fundamental importancia el diseño de modalidades habilitadas, el que queda directamente supeditado a una decisión de política legislativa.

Completa el cuadro descriptivo anterior aquellos factores extrínsecos a la empresa, como por ejemplo la situación de crisis económica del país, de la región o de la actividad en su conjunto, cuya magnitud y prolongación condiciona la eficacia del modelo adoptado con exigencias aperturistas de excepción. Suficiente prueba de ello lo constituye la experiencia nacional y similares iniciativas adoptadas en otras latitudes en épocas en que se habilitaron modalidades contractuales de tinte flexibilizante. Algunas de ellas las veremos mas adelante. De lo que no cabe duda es que el Derecho del Trabajo clásico enfrenta al reto de tener que dar respuestas adecuadas a las nuevas exigencias del mercado<sup>11</sup> y una de las principales demandas dirige su mirada hacia las modalidades contractuales que proporciona el ordenamiento. La reorganización productiva con descentralización ha ayudado a difundir la contratación temporal en particular en las empresas auxiliares, aunque no deja de llamar la atención el señalamiento de que estas modalidades comenzaron a ser utilizadas por “costumbre” aún antes de iniciarse los procesos de externalización<sup>12</sup>, por su parte, también s inscriben en la lista suele a los cambios tecnológicos como motor de incesante transformación que en forma directa inciden sobre el desarrollo de modalidades atípicas, motivando en varios países la adopción de

<sup>11</sup> Ortiz Lallana, C., *La Transformación del Derecho del Trabajo ante los Nuevos Retos Sociales*, Universidad de La Rioja, Logroño, España, 1999.

<sup>12</sup> Gorelli Hernández, J., *La Tutela de los Trabajadores ante la Descentralización Productiva*, Grupo Difusión, Madrid, 2007, 93.

regulaciones tentativas y provisionales<sup>13</sup>.

El prospecto actualmente vigente proporciona una diversidad de contratos que bien podrían agruparse por su naturaleza jurídica. En un extremo los contratos laborales propiamente dicho, utilizables en la incorporación de trabajadores en relación de dependencia. La otra expresión, en cambio, se integra con modalidades que exhiben características particulares y estándares de protección distintas, respecto de las cuales ha sido el propio legislador quien des/calificara el vínculo y el rol asumido por los sujetos intervinientes al rotularlos como contratos no laborales.

Los primeros, que responden a pautas de tipificación clásica, representan la regla general adoptada por los ordenamientos contemporáneos. A ellos se los induce y propicia por ley. Cuentan con un nutrido marco regulatorio, diversificándose la intensidad tutelar en razón del tipo del que se trate dentro de su especie. Por su parte, los denominados contratos “no laborales”, aquellos que lucen como excepción, quedan reservados en su uso para determinadas circunstancias apuntadas en la propia norma de creación.

Es facultativo para el empleador seleccionar la modalidad apropiada al nivel de exigencia dentro de la variedad que exhibe el ordenamiento, pesando sobre esta decisión algunos correctivos previstos para el supuesto de incorrecto encuadre o de indebido uso de cualquiera de los tipos habilitados. En ambos casos el remedio presupone la conversión en un contrato por tiempo indeterminado, por ser la regla general, y si el desvío se concretara mediante una modalidad no laboral, además, y en tanto constituya situación fraude o simulación, será superada primeramente con la inserción de la relación dentro de la órbita de aplicación de la ley laboral (art.13 LCT)

Referido específicamente a la contratación laboral, su regla general se encuentra expresada en el art. 90 LCT, al establecerse una presunción iuris tantum a favor de la indeterminación del plazo que induce ab initio la decisión de los contrayente, operando de este modo como dispositivo jurídico funcional al valor social de continuidad de la relación contractual dependiente o subordinada. Como se ha visto, en esta premisa básica se inspiran, a su vez, diversas normas del ordenamiento laboral nacional.

Concordante con ello, y por aplicación de pautas procesales, será el empleador sobre quien pesa la carga probatoria de la situación de excepción en oportunidad de alegar la existencia de modalidades

---

<sup>13</sup> Barbagelata, H. H., *El Particularismo del Derecho del Trabajo*, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 1995, 25 y ss.

caracterizadas por el tiempo determinado de duración o por la naturaleza no laboral del vínculo.

El foco de análisis carecería de suficiente amplitud de no repararse en el marco regulatorio vigente en el ámbito de la Unión Europea, a fin de poder corroborar si la tendencia de proteger la estabilidad en el empleo, es un condicionante para la celebración de contratos laborales temporales. La citada protección puede vincularse a mecanismos legales orientados a la limitación o exclusión de la posibilidad de resolver el contrato, tales como requerimientos legales planteados al empleador, u otros factores que influirían a desmotivarlo para tomar esa medida, que en su caso pueden derivar de normas legales, como de fuentes peculiares del derecho laboral<sup>14</sup>.

La estructura legal de protección se encuentra expresada en el derecho comunitario, y en el plano de regulaciones internas de los países miembros, conteniendo ambas limitaciones a las facultades resolutorias, que a pesar de relacionarse y estar coordinadas entre sí resultan igualmente insuficientes para abarcar la totalidad de las cuestiones posibles de suscitarse entre trabajadores y empleadores.

El derecho originario Europeo de los Tratados Constitutivos no contiene normas legales que refieran a la protección de la permanencia del empleo, sin embargo el Tratado de Roma de 1957 (Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea) y el Tratado de Maastrich de 1992 (Tratado Constitutivo de la Unión Europea) enumeran como objetivo estratégicos de la integración el apoyo a la política de empleo, protección social y desarrollo de nivel de vida y condiciones de trabajo de los ciudadanos de los países miembros, y también la protección de los trabajadores que pierden el empleo (Art. 137 p.1 letra d del Tratado constitutivo de CEE), aspectos estos que en forma indirecta conllevan a constituir mecanismos de protección de la permanencia en el empleo.

En el artículo 30 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y referido al tema que nos ocupa se expresa: “el trabajador tiene derecho a una protección en caso de despido injustificado, de conformidad con el derecho comunitario, y con las legislaciones y prácticas nacionales”. Dentro de esa protección específica es que se inscriben los mecanismos protectores de la continuidad en el empleo. En este aspecto, la limitación a la libertad de producir despidos encontraría fundamento en la idea de justicia social que percibe al trabajo humano

---

<sup>14</sup> Jakub, S. y Grzegorz, K., “Ponencia de la estabilidad en el empleo en la Unión Europea como una limitación justificada de la libertad de contratación”, *Revista Nova Tesis*, 64.

como un valor en sí mismo, rechazando su concepción de categoría económica y mucho menos de mercancía sujeta al juego del mercado libre<sup>15</sup>, ello en consonancia con el lema que presidió la creación y el funcionamiento de la Organización Internacional del Trabajo<sup>16</sup>.

El fundamento y la protección de la permanencia de empleo atraviesa una etapa de zozobras como incidencia directa de la profunda crisis económica que afecta las economías de varios países integrantes de la Unión Europea, al extremo de haberse vaticinado para situaciones similares anteriores un posible viraje de la política social de posiciones prosociales a liberales, imponiendo incluir en los estudios financieros la influencia de las regulaciones del derecho laboral, el ámbito de permanencia del empleo, el nivel de desempleo y la productividad de los trabajadores<sup>17</sup>.

A contrario de la posición defendida por un sector social, los estudios avanzados demuestran que la influencia de las regulaciones legales que protegen la permanencia, es mucho menor que la esperada; según los datos de la OCDE (Organisation for Economic Co-Operation and Development) las regulaciones protectoras no solo no aumentan el desempleo, sino que conjuntamente con un eficaz apoyo a los parados les ayuda a encontrar empleo, con buen resultado en el funcionamiento del mercado laboral<sup>18</sup>.

## 5. La contratación modal y su incidencia sobre la regla general

La realidad de los mercados, en particular dentro de la Unión Europea, muestra en los últimos tiempos un sostenido avance en el uso de los contratos modales, al extremo de hacer dudar acerca de la vigencia efectiva de la regla general<sup>19</sup>. Si bien solo representa un dato estadístico no por ello deja de reflejar un grado de preferencia actual de los agentes sociales, quienes sin actuar en fraude a la ley se muestran proclives a la temporalidad del vínculo, en particular el trabajador cuando defiende su

---

<sup>15</sup> Jakub, S. y Grzegorz, K., op.cit. pág. 75.

<sup>16</sup> Guibourg, R. A., *El trabajo y las mercancías*, editorial, en el portal de la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

<sup>17</sup> Jakub, S. y Grzegorz, K., op.cit. pág. 64.

<sup>18</sup> OECD Employment Outlook 2004, Charter 2 Employment Protection Regulation and Labour Market Performance) en *Revista Nova Tesis*, II, 15, 75.

<sup>19</sup> Blanpain, R., "Contrato de Trabajo de Duración Determinada ¿la excepción?", *Relaciones Laborales en el Mundo, 43 Estudios en Homenaje al Profesor Luis Aparicio Valdéz*, publicado por la Asociación Peruana de Relaciones del Trabajo, Editorial Grijley, 2008.

derecho al tiempo libre, a la compatibilidad del trabajo con la vida familiar y a la capacitación como realización personal. Son nuevas actitudes frente al trabajo, que la OIT se encarga de asociar con los retos económico, técnicos y de organización como razones subyacentes que han contribuido a la expansión de las modalidades atípicas de empleo<sup>20</sup>.

Un escenario con estas características puede complementarse con una variada gama de circunstancias, que bajo ciertos reparos sectoriales, justificarían el reconocimiento regulatorio de los contratos laborales modales, a pesar de que su estructura no se corresponda con la regla general en materia de duración del vínculo, sin pretensión de agotar el listado puede mencionarse las siguientes:

- Brindar respuesta a la demanda empresarial de mano de obra en situaciones extraordinarias que afecten el cumplimiento de tareas habituales;
- Viabilizar la cobertura de puestos temporarios o transitorios;
- Instrumentar un marco regulatorio adecuado que propicie la contratación de determinadas categorías de trabajadores que evidencien dificultades en la inserción laboral;
- Facilitar la contratación en los nuevos emprendimientos, en tanto todo inicio conlleva un riesgo;
- Ayudar en la contratación a las pequeñas unidades productivas o aquellas empresas que se instalen en zonas desfavorables, estimulando la creación de fuentes de trabajo;
- Como fomento especial en circunstancias excepcionales de crisis económica generalizada.

Con fundamento en el direccionamiento y propósito que estas iniciativas persiguen, algunas se inscriben en el plano de las políticas públicas de empleo<sup>21</sup>, en cambio otras mediante su instrumentación se tiende a satisfacer necesidades coyunturales de las empresas y puntualmente un tercer bloque responde a razones en las que coparticipan ambos extremos. Son medidas que pueden arbitrarse en situaciones de excepcionalidad y respondiendo a superiores exigencias sociales, enmarcadas dentro de lo

---

<sup>20</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Diálogo Social*, publicado en el dominio [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>21</sup> Vila Tierno, F. y Romero Pardo, P., “*Consideraciones Actuales sobre el Trabajo y su Regulación Jurídica*”, Universidad de Málaga, 2002, sostienen que: “(...) los poderes públicos intervienen en el mercado laboral a través de fórmulas de subvención que inciden de manera notable en la contratación, de manera que parecen abandonar su función social de regular nuevas formas de trabajo y las nuevas necesidades sociales en pro de la lucha contra el desempleo (...)”, agregando más adelante: “(...) parte de la doctrina científica viene reivindicando la recuperación de Derecho del Trabajo y su independencia respecto de las políticas públicas de empleo (...)”, 46 y ss.

que se denomina “políticas de Estado”. Su habilitación reposa en la responsable y prudente decisión legislativa, la que habrá de adoptarse conforme a criterios de necesidad, conveniencia y oportunidad.

Precisamente, estas precauciones en grado condicionante junto a las objeciones y opiniones adversas que desde un extremo del arco ideológico se formulan a las iniciativas flexibilizadora<sup>22</sup>, ponen de resalto las dificultades prácticas que suele plantear la contratación modal, sea esta laboral o no, tales como:

- a) La utilización indebida de figuras no laborales, en función de los costos que hubieren de devengarse durante todo el tiempo de vigencia de la relación y a su extinción, evadiéndose la aplicabilidad del ordenamiento protectorio;
- b) En su caso y como alternativa, también la preferencia por aquel tipo de contrato a tiempo determinado de corta duración; en el intento de eludirse, específicamente, los costos de salida;
- c) La adopción de artilugios tendientes a cubrir puestos permanentes con trabajadores transitorios;
- d) Calificar como situación de excepcionalidad a coyunturas habituales, normales, previsibles y propias de la actividad;
- e) La intermediación de terceros en la cobertura de puestos permanentes de la usuaria, transfiriendo el rol de empleador y el consiguiente plexo obligacional;
- f) La acentuada la tendencia a externalizar (tercerización, outsourcing) sectores productivos de la empresa, fragmentando la responsabilidad empresaria;
- g) Valerse de contratos de fomento para beneficiarse con desgravaciones impositivas o disminuciones de las cargas sociales o recibir pagos del Estado a través de programas especiales de empleo (Repro).

Va de suyo que en los supuestos enlistados el riesgo supone la configuración de situaciones de fraude a la ley o que eventualmente pueden llegar a ser calificados de este modo, con afectación directa de los recursos que financian el sistema de seguridad social, entre otros. En sí mismo, el seguimiento de las conductas descritas en cada caso representa un modo de desvirtuar los propósitos que inspiraron al legislador en oportunidad de disponer su habilitación. En defensa de la integridad del ordenamiento y de su eficacia regulatoria no son pocas las opiniones que al denunciar los desvíos registrados en el uso de los contratos modales exigen del Estado un estricto y mas efectivo control del acto jurídico

---

<sup>22</sup> Sarthou, H., *Trabajo, Derecho y Sociedad*, II, *Estudios de Derecho Individual del Trabajo*, Fundación de Cultura Universitaria, Uruguay, 2004, 53 y ss.

mediante el cual se incorporan trabajadores a las empresas, como así también se demanda una mayor rigurosidad normativa aventando, en la medida de lo posible, la filtración de derechos. Precisamente, en un reciente informe se destaca la utilización fraudulenta en los casos de pasantías, de contrataciones a través de empresas de servicios eventuales o de relaciones a tiempo parcial con prestaciones que exceden los límites horarios estipulados legalmente para esa figura<sup>23</sup>.

Basándose en algunos indicadores de años anteriores la OIT llegó a descreer de la relación existente entre desregulación y empleo, aunque en la actualidad posiciona al acento en reconocer que el desempleo mundial ha subido hasta niveles sin precedentes y que más que nunca antes es necesario colocar al empleo en el centro de las políticas económicas y sociales. Para ello no desconoce las alternativas que proporcionan las denominadas “modalidades atípicas de empleo” (calificativo sobre el que formula sus reparos) al sostener que “la cuestión reside en conseguir que se eviten los abusos y se proteja a los trabajadores y no tanto en poner en tela de juicio el derecho a recurrir a tales modalidades de trabajo cuando las circunstancias lo justifiquen<sup>24</sup>”.

La realidad laboral europea muestra signos de debilitamiento y un fuerte deterioro de los puestos ocupados, con crecimiento sostenido de los niveles de desocupación, concentrado principalmente en algunos países (Ej.: Grecia, España, Portugal) ante lo cual el ordenamiento protector enfrenta un nuevo y difícil desafío dada la magnitud que alcanzó la crisis y la posibilidad latente de expandirse primero a otros países de la región. No ha sido mera coincidencia que haya sido en especiales circunstancias similares a las presentes que se recurriera a las políticas públicas de fomento del empleo, con resultados diversos. Son estas mismas circunstancias coyunturales, y sus perjudiciales efectos, los que proyectan sus sombras sobre los informes críticos o las opiniones adversas de la contratación modal, proponiendo que se contemple, precisamente, la excepcionalidad de la situación.

Se sabe que lo coyuntural abreva en lo transitorio, por lo que toda crisis económica habrá de ser superada a determinado costo. Distinto habrán de ser los parámetros de apreciación en tiempos de sosiego y prosperidad, tiempos en los que ya no resulta suficiente aumentar solo la cantidad de puestos a ocupar, sino que se hace hincapié en la calidad del empleo, es decir, generar trabajo decente como sostiene la OIT y reafirma el art. 7 de

---

<sup>23</sup> Grupo de Expertos en Relaciones Laborales, *Estado actual del sistema de relaciones laborales en la argentina*, Capítulo 2, Impacto sobre la Regulación Normativa, Recomendación y Sugerencias 6.6.5. del capítulo 6, 108, Editorial Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2008.

<sup>24</sup> Idem nota 20.

la ley 25.877 (BO del 19/3/2004): empleos con ingresos regulares y justos, condiciones de trabajo dignas, protección legal y seguridad social, para bregar por la equidad social<sup>25</sup>.

## 6. Tipología contractual argentina. Su evolución en el tiempo

Para poder entender el proceso evolutivo que las modalidades de contratos laborales y no laborales ha tenido en nuestro país, se torna imprescindible destacar algunas normas aplicables y, en algunos casos, con referencia complementaria al entorno institucional de sus dictados.

Referido al orden interno y al lugar que en él se le asignó a la continuidad en el tiempo, la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo (N° 20.744, promulgada el 20-9-1974) se inscribe como un hito jurídico laboral, siendo merecidamente reconocido por la doctrina en general. Un buen número de razones justifican tal calificativo, seguramente una de ellas haya sido el decidido posicionamiento que adoptara a favor de la indeterminación del plazo en materia de contratación de trabajadores dependientes. Basta recordar que hasta su entrada en vigencia<sup>26</sup>, la elección de la modalidad quedó en cada caso librada a la discrecional decisión de los sujetos contratantes, quienes tuvieron la plena libertad de definir la manera de vincularse, sin estar constreñidos a ninguna pauta heterónoma preestablecida<sup>27</sup>. Pero será a partir del momento en que el contenido normativo de la LCT se tornó de cumplimiento obligatorio y exigible, que la regla pasó a ser la indeterminación y a lo temporal se lo ubicó en un segundo plano, quedando a su vez limitado por los requerimientos de causalidad. Con estas pautas mediante, la definición del tiempo de duración dejó de representar un atributo exclusivo y único de la autonomía de la voluntad individual, al serle exigible razones objetivas justificantes.

El cuadro de situación descripto perduró hasta finales del año 1991, en oportunidad de dictarse la ley 24.013 (B.O. 17-12-1991) ampliándose con ella el prospecto de tipos contractuales laborales hasta entonces disponible, al incorporarse las autodenominadas “modalidades

---

<sup>25</sup> Grisolia, Julio Armando, “Relaciones Laborales: por un Derecho del Trabajo en Inclusión”, *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, Editorial Abeledo Perrot.

<sup>26</sup> Desde septiembre de 1934 rigieron los términos de la ley 11729 - por cuyo intermedio se modificaron disposiciones del Código de Comercio - manteniéndose en vigencia hasta la sanción de la LCT. En 1945 se sanciona el decreto 33.302, que si bien se refirió a la contratación laboral, no definió ninguna preferencia.

<sup>27</sup> Confalonieri, J. Á., *Contrato de Trabajo Eventual*, Editorial Astrea, Buenos Aires, 2002.

promovidas”: a) de tiempo determinado como medida de fomento del empleo; b) lanzamiento de nueva actividad; c) práctica laboral para jóvenes y, d) trabajo-formación), todas articuladas con determinación del tiempo de duración, no obstante ratificarse la vigencia del principio de indeterminación (art.27). La regla general de la indeterminación tampoco quedó exenta de afectación, en tanto que al regularse el contrato de trabajo de tiempo determinado como medida de fomento del empleo dejó de ser necesario que el empleador justificase las razones por las que había adoptado la citada modalidad. Cualquier puesto podía cubrirse con este contrato (arts.43 a 46).

La doctrina nacional en general concuerda en señalar que la corriente legislativa denominada “flexibilización laboral” se inicia formalmente con la sanción de la Ley Nacional de Empleo N° 24.013, complementándose el proceso con el posterior dictado de las leyes 24465, 24557 (Riesgos del Trabajo) y 24467 (conocido como “Estatuto Pymes”). No obstante ello, no debe omitirse mencionar que el primer recorte importante de derechos se concretó varios años antes, con la ley 21.297 (1976) que reformó aspectos regulatorios centrales de la ley 20744 LCT (1974)<sup>28</sup>.

Con posterioridad, fue por ley 24465 (B.O. 28-3-1995) que se reguló la modalidad especial de fomento del empleo, previéndose a su respecto un plazo máximo de duración, que persiguió como propósito facilitar la contratación de varones mayores de 40 años, personas discapacitadas, mujeres sin límite de edad y ex combatientes de Malvinas (art.3). Esta misma norma a su vez incorporó el período a prueba (art.1), el contrato a tiempo parcial (art.2) y el contrato de aprendizaje, al cual calificó como relación contractual especial (art.4).

Por su parte, la ley 24467 se encargó de regular las condiciones de trabajo en las pequeñas empresas, flexibilizando el régimen de preaviso y otorgando por medio de la disponibilidad colectiva el fraccionamiento del sueldo anual complementario, y lo relativo a la licencia anual ordinaria.

Un nuevo giro revisionista se planteó con la entrada en vigencia de la ley 25.013 (B.O. 24-9-98) por la cual se derogó las modalidades reguladas en la ley 24013, las de la ley 24465, e inclusive también la habilitación de uso que la ley 24467 había dispensado en favor de la pequeña empresa (art.21). Este tramo de “reformulación” de la tipología contractual se completó con la devolución de la naturaleza jurídica laboral al contrato de aprendizaje (art.1), con una referencia tangencial al contrato de pasantía (art.2), y al modificarse el período de prueba (art.3).

---

<sup>28</sup> Grisolia, J. A., “*Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*”, Editorial Depalma, Buenos Aires, 2007, 1934.

Uno de los fundamentos de su sanción lo dio la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Diputados en 1998, al sostener que la vigencia durante más de seis años de los contratos promovidos contribuyó a crear un marco de precariedad e incertidumbre en el empleo e impacto negativamente en el financiamiento de la seguridad social<sup>29</sup>.

Muchos empleadores de sectores cuantitativamente importantes – supermercados, Shopping, sectores dinámicos y de un alto número de ocupación de mano de obra – contrataron trabajadores utilizando el período de prueba o mediante las modalidades promovidas – registrándose incluso un uso abusivo de estas figuras, ya que al vencimiento de alguna de ellas independientemente del buen o mal desempeño del trabajador extinguían los contratos y volvían a contratar la misma cantidad de personas en iguales modalidades.

En un informe del año 1998, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social detalló que el 90 % de las personas contratadas entre 1993 y 1997 trabajaron bajo las modalidades promovidas o estaban en período de prueba; la tendencia era la desaparición del contrato por tiempo indeterminado.

En España – fuente inspiradora de los contratos promovidos – se produjeron cambios en la legislación laboral, que fueron consensuados con empresarios y trabajadores; en aquel entonces, el 40 % de los trabajadores en relación de dependencia no eran trabajadores permanentes sino contratados bajo alguna modalidad.

En Argentina, al mes de agosto de 1988, en plena vigencia de las modalidades promovidas el desempleo ascendió al 13,2 % (afectando aproximadamente a 1.700.000 personas), mientras que la subocupación (trabajadores de menos de 35 horas semanales) registró el 13,7%, tomando en cuenta que había 8.700.000 de trabajadores asalariados ocupados sobre una población económicamente activa de 14.600.000 y 3.500.000 trabajadores no registrados (37%).

El descenso del desempleo en el período 1991 a 1998 no fue generado por los contratos promovidos, sino a la contratación precaria e inestable realizada por el Estado, con salarios bajos, sin aportes jubilatorios y prácticamente sin cobertura para el desempeño en obras públicas a nivel municipal y provincial, con fondos provistos por el gobierno nacional, fondos que a su vez, habían sido tomados de préstamos internacionales.

Para los sectores flexibilizadores, la derogación de estas formas de contratación encareció el costo de contratación y los impuestos al trabajo, repercutiendo negativamente sobre la generación de empleo y su

---

<sup>29</sup> Grisolia Julio, A., op.cit. pág. 1935.

regularización, al interpretarse que los mismos sirvieron para la creación de nuevos puestos de trabajo, bajo el lema “(...) es mejor un empleo precario que estar desocupado (...)”

Si bien la derogación de las modalidades promovidas tuvo algún aspecto positivo, no podemos de dejar de calificar que éstas, se erigieron como una manifestación encumbrada de la precarización laboral, sin bajar el índice de desempleo, otorgando un marco legal al fraude laboral.

Las mayores objeciones que formuló la doctrina sobre estas iniciativas giraron en torno a la necesidad de incrementarse la producción y no de crear formas precarias de contratación con rebajas o eliminación de aportes y contribuciones, con afectación directa al sistema de financiación del régimen de seguridad social.

Por último cabe señalar que el Poder Ejecutivo al enviar al Senado de la Nación el proyecto de reforma que luego se consagraría en la Ley 25013, destacaba que el objetivo de las modificaciones introducidas a la legislación tendía a promover el trabajo por tiempo indeterminado, objetivo éste que también se esbozó en el mensaje del Poder Ejecutivo a la Cámara de Diputados en el proyecto que luego se transformaría en la Ley 25250.

La mediática ley 25250 (B.O. 2-6-2000), en lo que atañe exclusivamente al tema que nos ocupa, se encargó de modificar nuevamente el período de prueba (art.1).

Más cercano en el tiempo se sanciona la Ley de Ordenamiento Laboral N° 25877 del año 2004, emergente de la necesidad de hacer frente a serios cuestionamientos formulados a la Ley 25.250 respecto del trámite parlamentario de su elaboración y posterior sanción, como de varios puntos de su contenido, norma que fuera severamente cuestionada al extremo que en el mensaje de elevación del Poder Ejecutivo al Senado de la Nación se señaló “...la decisión de promover la sanción del adjunto proyecto se funda en la circunstancia, de público conocimiento, de que se ha instalado en la sociedad un fuerte estado de sospecha sobre los medios y mecanismos utilizados para lograr la sanción de la Ley 25.250, el que debe ser rápidamente superado<sup>30</sup>”.

Resultaba muy difícil mantener vigente una norma cuya legitimidad se encontraba cuestionada por la mayoría de los argentinos, resaltando como aspectos pasibles de objeción la desmedida extensión del período de prueba, la reducción general de las contribuciones patronales, la caída de la ultraactividad como principio general y la posibilidad de que un convenio menor prevalezca sobre un convenio mayor aun cuando

---

<sup>30</sup> Grisolia, J. A., *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, op.cit., 44.

contenga normas menos favorables.

Con el marco descripto nació la ley 25877 (B.O. 19-3-2004), quien no se limitó solo a derogar la Ley 25250 (art1) sino que también y modificó el período de prueba (art.2). En ella se promocionó el incremento neto de la nómina de trabajadores mediante una técnica distinta, como fue la reducción de las contribuciones a la seguridad social (art.6), beneficio luego derogado por el art.49 de la ley 26476, pero no arbitró ninguna modalidad contractual al respecto. Fueron habilitados los servicios de inspección del trabajo para controlar a las cooperativas de trabajo, en particular con el objeto de verificar el cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social en relación a los trabajadores dependientes a su servicio, así como a los socios de ella que se desempeñaren en fraude a la ley laboral, prohibiéndoles actuar como empresas de provisión de servicios eventuales, ni de temporada, ni de cualquier otro modo brindar servicios propios de las agencias de colocación (art.40). Además, unificó las disposiciones relativas a la extinción de indemnizaciones que hasta esa fecha se regían por la LCT o por la ley 25013.

No hay dudas que esta ley respondió a la necesidad de reestablecer principios e institutos de derecho laboral que habían perdido su límite conceptual y de oportunidad, de ahí que se la titulara como “Ley de Ordenamiento Laboral”.

En tiempos mas recientes se creó el Sistema de Pasantías Educativas, derogándose otras normas regulatorias de esta modalidad, tales como la ley 25165, art. 2 de la ley 25013, decreto 340/92, decreto 93/95 y art. 7 del decreto 487/2000 (art 22 de la ley 26474, B.O. 23-01-09). Esta misma norma modificó algunos aspectos regulatorios del contrato a tiempo parcial.

Con el contenido de las últimas normas reseñadas, con más las modalidades vigentes desde tiempo antes se da forma a un cuadro de modalidades contractuales que perdura hasta la fecha.

La regla general de la indeterminación del plazo de vigencia siguió rigiendo, quedando establecida en forma expresa en dos normas: en el art. 90 de la LCT y en el art 27 de la Ley Nacional de Empleo N° 24013.

El artículo 21 de la Ley de Contrato de Trabajo al informar las características constitutivas del contrato de trabajo, entre otras, alude al tiempo determinado o indeterminado de la relación, de lo cual se deduce que en sí mismo el tiempo de duración no es autosuficiente para calificar ab inicio al vínculo, toda vez que en ambos supuestos se puede estar en presencia de un contrato de naturaleza laboral dependiente.

No obstante lo anterior, luce bien definida la tendencia a favor de la

modalidad por tiempo indeterminado, aceptándose a modo de excepción aquellos contratos con un corto tiempo de duración. Circunstancias puntuales de la realidad empresarial y de la prestación misma aconsejaba ofertar contratos para cubrir exigencias coyunturales, sin que el contratado tuviere perspectivas iniciales de permanencia en el puesto.

Para culminar el desarrollo de este estudio se han seleccionado solo dos de las modalidades habilitadas para efectuar sobre ellas un análisis particularizado, por ser las que mejor reflejan los cambios regulatorios introducidos en su estructura modal, quedando en evidencia el dispar criterio con que fueron trazados sus principales lineamientos, e incluso con variación de su propia naturaleza jurídica. Ellas son el período de prueba, incorporado dentro del contrato por tiempo indeterminado, y el contrato de aprendizaje. En este orden las trataremos a continuación.

### **6.1. Contrato por tiempo indeterminado y el período de prueba**

Un pequeño esbozo inicial: Es un contrato que no cuenta con una regulación específica, porque en realidad el ordenamiento individual persigue el propósito de la permanencia; como ya se dijo, las demás modalidades tienen carácter de excepción.

Podría decirse que este es un contrato que no tiene plazo de finalización, aunque, queda supeditado a una condición resolutoria como lo es que el trabajador se encuentre en condiciones de acceder a un beneficio jubilatorio, o en su caso, que se configure cualquiera de las otras causales de extinción previstas en la ley.

En él está ínsita o mejor reflejada la idea de estabilidad en el empleo y permanencia del trabajador. Esta particularidad responde de modo directo a una regla básica que se infiere del plexo regulatorio: “a actividades permanentes corresponden contratos permanentes”, inscribiéndose como una de las tantas manifestaciones que derivan del texto del artículo 14 bis, C.N. al garantizar la protección del trabajador contra el despido arbitrario<sup>31</sup>.

---

<sup>31</sup> Art. 14 bis C.N. - El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial (...).”

Como fomento especial a favor, el ordenamiento libera de exigencias formales al acto de celebración del contrato por tiempo indeterminado, aunque posteriormente deba cumplirse a su respecto con las obligaciones registrales. En aquel primer aspecto, las partes son libres al decidir el medio instrumental a utilizar al momento de la pactación, con un único requisito, debe formularse los contenidos mínimos esenciales del objeto del contrato, esto último a fin de tener por expresado el consentimiento de los celebrantes (art.46 LCT).

En la indeterminación del tiempo de vigencia cohabitan dos manifestaciones posibles, diferenciadas entre sí por la frecuencia de las prestaciones; así tenemos el contrato por tiempo indeterminado de prestación continua y el contrato por tiempo indeterminado de prestación discontinua. El primero representa el contrato “común”, aquel cuyo objeto puede ser cumplido todos los días laborales del año, trabajando de lunes a viernes o inclusive los sábados, o bajo alguna alternancia especial en función de la modalidad de las tareas a cumplir. Al segundo de ellos se lo denomina contrato de temporada, siendo objetivamente razonable que se trabaje solo determinadas épocas del año.

El de prestación continua ha sufrido una fuerte intromisión, que en cierto modo desnaturaliza su esencia, como es el período de prueba, que veremos seguidamente.

### **6.1.1. Periodo de prueba**

Ciertos sectores de la doctrina lo reconocen como un “período de ensayo de aptitudes”. Desde que fuera implementado por vez primera en la ley general (ley 24465, B.O. 28-3-1995) hasta la actualidad, fueron múltiples las reformas que ha sufrido su contenido regulatorio. Lo único que ha permanecido inalterado es el orden en que se lo insertó en la LCT desde un inicio, siendo inscripto como art. 92 bis, y allí permanece.

Originariamente fue concebido para regir los tres primeros meses del contrato por tiempo indeterminado, quedando abierta la posibilidad que por convenio colectivo se pudiese ampliar el plazo a 6 meses. Un mismo trabajador no podía ser sometido dos veces a la prueba (apart. 1); con obligación empresarial de registrarlo en los libros laborales y en el sistema Único de Registro Laboral (apart. 2). Durante el período de prueba el trabajador tenía los derechos y obligaciones propios de la categoría o puesto de trabajo que desempeñase, incluidos los derechos sindicales (apart.3); cualquiera de las partes podía extinguir la relación durante el período de prueba sin expresión de causa y sin derecho a indemnización

alguna con motivo de la extinción (apart.4). El empleador y el trabajador estaban obligados al pago de los aportes y contribuciones para obras sociales y asignaciones familiares y exentos de los correspondientes a jubilaciones y pensiones, Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados y Fondo Nacional de Empleo (apart.5). Solo si el contrato continuaba luego del período de prueba éste se computaba como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la seguridad social (apart.7). Los convenios colectivos de trabajo podían establecer porcentajes en relación a la contratación de trabajadores a prueba así como la prioridad para el ingreso en el supuesto de incremento de la planta efectiva (apart.8).

La entrada en vigencia de la ley 25013 (septiembre de 1998) implicó una primera reforma: se redujo su tiempo de duración a 30 días; pudiéndose ampliar con convenio colectivo a 6 meses (apart.6, del art. 3). En lo demás, se mantuvo la regulación hasta entonces vigente.

Un cambio sustancial se produjo con la sanción de la Ley 25.250 (promulgada el 29-5-2000), al ampliarse el tiempo de vigencia a tres meses, pudiéndose duplicar el mismo por CCT. Si era utilizado por una pequeña empresa, el plazo inicial previsto se elevaba a seis meses, pudiéndose ampliar hasta 12 meses por CCT (encabezado). Al uso abusivo (contratar sucesivamente a distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente) se lo castigaba con sanciones administrativas (apart.1); la falta de registración en libros implicaba la renuncia de los beneficios de la prueba (apart.2); durante su vigencia ambas partes quedaban obligadas al pago de los aportes y contribuciones (apart.5), computándose como tiempo de servicio a todos sus efectos (apart.7).

La ley 25.877 (Promulgada el Marzo 18 de 2004) le otorgó la redacción actualmente vigente. Exceptuó, a letra expresa, al contrato por tiempo indeterminado de prestación discontinua del período de prueba. Unificó su vigencia a los tres primeros meses, para todo tipo de empresa, sin distinción de tamaño. No prevé la posibilidad de ser ampliado por CCT. Incorporó la obligación de preavisar la finalización con 15 días de antelación (art.2). A diferencia de los anteriores, el antecedente laboral implicaba la renuncia al período de prueba (apart.1). En los demás aspectos se mantuvo, en lo sustancial, el marco dado por las anteriores normas, excepto la última de ellas, la que derogada de manera expresa (art.1).

Datos cronológicos: se incorpora a la LCT en 1995, y fue luego reformado en los años 1998, 2000 y 2004, es decir, en menos de una década su texto reflejó cuatro redacciones distintas con diferentes alcances. Uno de los cambios sustanciales y recurrentes giró en torno del

tiempo de duración, el que fue ampliado o reducido de modo sistemático y sin mayor coherencia. Curiosamente, durante el tránsito de la última gran crisis económica, laboral e institucional argentina (finales del 2000, primer semestre del 2001) su redacción no se vio afectada.

## 6.2. Contrato de aprendizaje

La vida profesional activa demanda conocimientos específicos y eficacia en la tarea a realizar. Cuando mas alto sea el nivel de aptitudes técnicas adquiridas por el trabajador, probablemente mejores serán las condiciones contractuales y también las chances de permanencia en el puesto. Precisamente, en la capacitación y en la experiencia se conjugan dos de las condiciones con mayor predicamento en el mercado de trabajo.

De allí, que surja como necesidad, que el proceso educacional formativo debiera integrarse como una etapa más en el ciclo productivo de las personas.

En tiempos pasados y referido al proceso de incorporar conocimientos prácticos, fue decisiva la participación de los adultos mayores, quienes siendo trabajadores técnicamente dotados transmitieron a sus hijos y a sus ayudantes las experiencias vividas, dando origen al aprendizaje propiamente dicho. La cuestión se remonta a la edad media en la que el taller corporativo fue el verdadero formador de aprendices, con prácticas en las artesanías. Recibía las enseñanzas de maestros, se pagaba su trabajo con la enseñanza que recibía. Unía a las partes una relación de aprendizaje<sup>32</sup>.

Con el devenir del maquinismo el obrero industrial reemplaza al aprendiz, ingresando como auxiliar. A partir de entonces se lo retribuye con salario y era un vínculo contractual laboral el que lo unía a la empresa.

Con posterioridad y fundado en razones de exigencias productivas se retorna a la formación de aprendices, pero esta vez se lo regula por un contrato especial que no era de trabajo ni de enseñanza, era un contrato autónomo con modalidades propias.

El antecedente mas remoto en nuestro país se remonta al código civil, en cuyo art. 1624 (actual) se prescribe que las relaciones entre artesanos y aprendices serán juzgadas por disposiciones especiales<sup>33</sup>.

---

<sup>32</sup> Despontin, L. A., *Derecho privado y Público del Trabajo*, Editorial Victor P.de Zavalía, Buenos Aires, 1961, 274.

<sup>33</sup> Martínez Vivot, J. J., dentro del capítulo sobre trabajo de mujeres y menores, el Sub título dedicado al aprendizaje, en Deveali M. L. (dirigido por), *Tratado de Derecho del Trabajo*, Edit. La Ley, Buenos Aires, 1964, II, 299.

En los proyectos de Ley Nacional del Trabajo que Joaquín V. González presentara a consideración del Congreso de la Nación en el año 1904 y en el proyecto de Código Nacional del Trabajo elaborado por Carlos Saavedra Lamas en 1928, ambos contenían disposiciones específicas aplicables al aprendizaje.

Fue en el año 1944 cuando se crea la Dirección General del Aprendizaje y del Trabajo de Menores (luego llamado Consejo nacional de Educación técnica por ley 15240/1959). De esa época surgen otras referencias normativas históricas como lo son los decretos 14538/44 y 6648/45 respectivamente.

En aquel entonces al aprendiz se lo habilitaba solo a cumplir una jornada reducida, le estaba prohibido desempeñarse en lugares peligrosos o insalubres y su salario se medía en porcentuales de lo que ganaba un peón. Al finalizar los cursos formativos se le extendía un título acreditante de la formación recibida, siéndole obligatorio el ahorro durante su etapa de aprendizaje.

De la normativa emanada de la OIT se rescata la Recomendación 60, (titulada: “Recomendación sobre el Aprendizaje”) elaborada en la 25ª reunión celebrada el 8 de junio de 1939, en la cual se aconsejaba a los países miembros:” adoptar medidas para dar al aprendizaje toda la eficacia que sea posible en los oficios donde este sistema de formación parezca necesario” (Numeral 2.1). En general, en la redacción de esta norma se alude al aprendiz y al “empleador”, vocablos estos que denotan la calificación de contrato laboral que se le asignaba a la citada modalidad, circunstancia que se refuerza con especificaciones varias que comprendían a las indemnizaciones y a vacaciones pagas.

De mayor significación jurídica resulta el Convenio N° 117 (titulado: “Convenio Relativo a las Normas y Objetivos Básicos de la Política Social”) adoptado en la 46ª reunión, celebrada el 6 de junio de 1962, el que entre otros aspectos dedicó la parte VI a la Educación y Formación profesional, estableciendo: “se deberán dictar disposiciones adecuadas, siempre que lo permitan las condiciones locales, para desarrollar progresivamente un amplio sistema de educación, formación profesional y aprendizaje que tenga por objeto lograr la preparación eficaz de menores de uno u otro sexo para cualquier empleo útil” (art.15) En principio, este convenio aún no habría sido ratificado por nuestro país.

Complementario al anterior fue la Recomendación 117 titulada: “recomendación sobre la formación profesional”, del cual se rescata un apartado en particular, que lleva el numeral 2.1. que dice: “la formación no es un fin en si misma, sino un medio de desarrollar las aptitudes profesionales de una persona teniendo en cuenta las posibilidades de

empleo y de permitirle hacer uso de sus capacidades como mejor convenga a sus intereses y a los de la comunidad; la formación debería tender a desarrollar la personalidad, sobre todo cuando se trata de adolescentes”. Con la sanción de la ley 24465 (año 1995) el aprendizaje pasa a calificar como “relación contractual especial”, eufemismo utilizado al desconocer la naturaleza laboral al vínculo, no obstante de quedar bajo la supervisión del Ministerio de Trabajo. Se fijó un tiempo mínimo y máximo de duración, pudiendo participar en él los jóvenes de entre 14 y 25 años, se firmaba un contrato escrito, fijándose una jornada que no podía exceder de las 6 horas diarias y las 36 semanales. A cambio de su prestación personal el aprendiz era acreedor de una “compensación”, que no podía ser de monto inferior al salario mínimo vital y móvil vigente. Debía contratarse una cobertura de riesgos de trabajo, con obligación del empresario de entregar un certificado al finalizar el aprendizaje. Se habilitaba a la negociación colectiva a fijar los porcentuales máximos del plantel permanente que podían ser cubiertos con estos contratos.

Fue la ley 25013 (año 1998), quien le restituyera la naturaleza laboral al vínculo, elevando la edad de los jóvenes alcanzados por la citada modalidad hasta los 28 años, aspecto éste que mereciera algunas críticas de la doctrina. Se redujo el tiempo máximo de duración, ampliándose a 40 horas la jornada semanal que podía cumplirse. Se restringe a un porcentual máximo del 10% de los contratos por tiempo indeterminado que tuviere la empresa, y de no superarse el número de 10 trabajadores solo se puede contratar a un solo aprendiz. La relación laboral previa con el mismo empleador veda la posibilidad de recurrir a la modalidad y de extinguirse el contrato por agotamiento del plazo pactado el empleador queda eximido de las cargas indemnizatorias. Rige un apercibimiento general mediante el cual todo incumplimiento a la normativa regulatoria convierte al contrato de aprendizaje en un contrato por tiempo indeterminado.

## 7. Conclusión

El recorrido histórico que le ha permitido llegar hasta el presente al contrato celebrado entre un dador de trabajo y quien para él trabaja, no ha estado exento de los avatares propios que caracterizaron cada época transitada. Cada paso ha dejado una huella, una marca, que ha servido para modelar esa relación jurídica en los términos actualmente vigentes. La fisonomía propia que hoy adopta el contrato de trabajo, a partir de la regla general de la indeterminación del tiempo de duración, lejos parece estar de consolidarse. Serán suficientes algunos registros negativos en las

pizarras económicas para que vuelva a cargarse sobre el cuadro de modalidades contractuales con pretensiones flexibilizadoras. Esto muestra un flanco sensible del ordenamiento tuitivo, un extremo por el cual es factible que se filtren derechos o peor, aún, que pueda verse excluido algún vínculo del ámbito personal de aplicación. La merma en la intensidad de protección o el reenvío a un orden regulatorio extra laboral representan en su justa medida los dos principales riesgos emergentes de la regulación legal del contrato. En la prudente decisión del legislador reposa la responsabilidad de la decisión a adoptar.

No es extraño ni de agoreros esperar empujones financieros en este mundo globalizado que nos toca vivir. Ya se escuchan voces que vienen del norte trayendo una letanía bastante conocida. Algunos países de la Unión Europea comienzan a recurrir a viejos métodos para paliar la crisis que los aqueja. En ellos se encuentran involucradas las modalidades del contrato laboral.

Pareciera entonces que este instituto muestra un doble perfil, uno cerrado, tieso, para las épocas de bonanza, el otro, flexible y comprensivo para tiempos de escasez. Quizás, posiblemente (será materia de reflexión) este sea el derrotero que mantiene vigente el ordenamiento en el tiempo; a partir de su poder de adecuación sigue estando junto a quienes necesitan de su esquema de principios y normas, a pesar de los duros embates que ha debido soportar antes de ahora y que seguramente soportará en un futuro relativamente próximo, según se avizora.

La retrospectiva histórica que nos propusimos habilita a una mirada de conjunto y en ella se percibe con cierta nitidez los vaivenes legislativos que se han producido en el tiempo. Al ocuparnos del período de prueba, de relativa corta vigencia en el orden interno general (en algunos estatutos profesionales había sido incorporado tiempo antes) se resumían las cuatro versiones que tuvo un mismo texto, reservado solo para el primer tramo del contrato tipo. Estos cambios, sustanciales o no (ello podrá ser tema de debate), implica inseguridad jurídica en razón de la inestabilidad del ordenamiento regulatorio. Inseguridad que en el caso viene propiciada por los avances y retrocesos alternativos, esto es, ni siquiera fue posible mantener una única dirección, cuando a renglón seguido se torció el rumbo andado.

Mayor perplejidad provoca el tratamiento regulatorio que mereciera el contrato de aprendizaje. Con notas atinentes a él incorporadas al Código Civil (razonable para el momento histórico). A mediados del siglo XX se lo regula por decreto con reconocimiento de la naturaleza laboral. En la última década del milenio, por ley, se le arrebató la calificación, aunque perduró su esencia, alimentada por una regulación calificable de híbrida.

En la misma década, por otra ley posterior, le fue devuelto lo que era suyo.

Desorienta la estrategia legislativa seguida. Cambios tan profundos, tan contradictorios entre sí, llevan a pensar en algo más que en inseguridad jurídica, ya podría hablarse en términos de inconsistencia conceptual.

El paso del tiempo acompañado de la permanencia en la orientación regulatoria ayudará a un razonable reacomodamiento del cuadro de situación descripto.

Por último, no cabe más que compartir los términos de Montoya Melgar, en cuanto a que “el contrato de trabajo es la figura central y la razón de ser del Derecho del Trabajo”, solo desde esta perspectiva podrá apreciarse la significación social de su regulación normativa.

## 8. Bibliografía

Barbagelata, H. H., *El Particularismo del Derecho del Trabajo*, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 1995.

Blanpain, R., *Contrato de Trabajo de Duración Determinada ¿la excepción?*, integrado como capítulo del libro *Relaciones Laborales en el Mundo, 43 estudios en homenaje al profesor Luis Aparicio Valdéz*, publicado por la Asociación Peruana de Relaciones del Trabajo, Editorial Grijley, 2008.

Confalonieri, J. Á., *Contrato de Trabajo Eventual*, Editorial Astrea, Buenos Aires, 2002.

Despontin L. A., *Derecho privado y Público del Trabajo*, Editorial Víctor P.de Zavalía, Buenos Aires, Argentina, 1961.

Gorelli hernández, J., *La Tutela de los Trabajadores ante la Descentralización Productiva*, Grupo Difusión, Madrid, 2007.

Grisolia, J. A., *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Abeledo Perrot, 12ª edición, Buenos Aires, 2007.

Grisolia, J. A., “Relaciones Laborales: por un Derecho del Trabajo en Inclusión”, *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, Editorial Abeledo Perrot.

Grisolia, J. A., “La protección formal del derecho del trabajo ante el impacto de la crisis económica”, *DT*, 2002-B.

Grupo de Expertos en Relaciones Laborales, *Estado actual del sistema de relaciones laborales en la Argentina*, Editorial Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2008.

Hierrezuelo, R. D. y Ahuad, E. J., “Período de prueba. Constitucionalidad y marco regulatorio”, *DEL*, núm. 181, setiembre/00.

Jakub, S. y Grzegorz K., “Ponencia de la estabilidad en el empleo en la Unión Europea como una limitación justificada de la libertad de contratación”, *Revista Nova Tesis*, p. 72.

Martínez Vivot, J. J., *Trabajo de mujeres y menores*, en Deveali, M. L., *Tratado de Derecho del Trabajo*, Editorial La Ley, Buenos Aires, 1964, Tomo II.

Monsalvo, M. R., *Curso de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, Editorial La Ley, 2009, Buenos Aires.

Montoya Melgar, A., *Derecho y Trabajo*, Editorial Civitas, Madrid, 1997.

“OECD Employment Outlook 2004, Charter 2 Employmente Protection Regulation and Labour Market Performance”, *Revista Nova Tesis*, Año II, núm. 15, p. 75.

Organización Internacional del Trabajo, *Diálogo Social*, publicado en el dominio [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

Ortiz Lallana, C., *La Transformación del Derecho del Trabajo ante los Nuevos Retos Sociales*, Universidad de La Rioja, Logroño, España, 1999.

Pellacani, G., “Relaciones Laborales en el Mundo, 43 estudios en homenaje al profesor Luís Aparicio Valdéz”, en *Reforma del derecho del Trabajo en Italia*, Asociación Peruana de Relaciones del Trabajo, Editorial Grijley, 2008.

Pérez Rey, J., *Estabilidad en el Empleo*, Editorial Trotta, Madrid, 2004.

Sagardoy Bengoechea, J. A., *Los Derechos Fundamentales y el Contrato de Trabajo*, Editorial Thomson Cívitas, España, 2005.

Saifu, E. S., *Derechos del Hombre en el Islam*, Editorial Ammar Press.

Sarthou, H., *Trabajo, Derecho y Sociedad*, Editorial Fundación de Cultura Universitaria, Uruguay, 2004.

Supiot, A., *Derecho del Trabajo*, Editorial Heliasta, Buenos Aires, 2008.

Vila Tierno, F. y Romero Pardo, P., en *Consideraciones Actuales sobre el Trabajo y su Regulación Jurídica*, Universidad de Málaga, 2002.

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el Centro de Estudios Marco Biagi, ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)



**ADAPT**Internacional.it

*Construyendo juntos el futuro del trabajo*