

Contrato de temporada. Efectos contemplados y no contemplados

Por Gonzalo V. Montoro Gil ()*

Sumario: I. Breve Introducción Respecto A Su Tipificación. II. Algunos Efectos Contemplados del Contrato. III. Algunos Efectos NO Contemplados del Contrato. IV. Conclusiones.

I. Breve Introducción Respecto A Su Tipificación

Previo a considerar el estudio que nos trae el título de este artículo, tipifiquemos brevemente -a modo introductorio y sin entrar en su análisis profundo y detallado- este contrato de trabajo, previsto en los arts. 66 y 67 LNE, que modifican a los arts. 96 y 98 de la LCT.

En principio se sigue entendiendo que en este contrato, el vínculo es Permanente de Prestación Discontinua, pero se deja en claro que la relación tiene que estar originada en actividades propias del giro normal de la empresa y por necesidades permanentes (a diferencia del contrato de trabajo eventual, en el cual las necesidades de la empresa son circunstanciales).

Es decir, las necesidades son en determinadas épocas del año, repetidas sucesivamente en ciclos periódicos naturales, por tiempo indefinido o indeterminado, atendiendo las actividades propias del giro normal de la empresa.

“La normativa del art. 96 de la L.C.T. exige tres requisitos para la configuración de la modalidad de trabajo por temporada (conf. CNAT Sala VIII 08-08-1996 Kaplan Marcelo c/ Bolos Alberto y otro-DT 1996-B-2773 y sgtes.

- a) Necesidad permanente de la empresa o explotación,*
- b) Que la tarea se cumpla en determinadas épocas del año y*
- c) Que la tarea esté sujeta a repetirse por un lapso dado en cada ciclo, en razón de la naturaleza de la actividad.”*

Por ejemplo, la vendimia, la cosecha de trigo, soja, venta de helados en épocas estivales, colonia de vacaciones, promotor de viajes de egresados, guardavidas, zafra, etc.

El art. 97 LCT no se ha modificado, por lo tanto los trabajadores de temporada adquieren los mismos derechos que los permanentes continuos desde el primer día de la temporada.

En caso de despido incausado, la antigüedad que se tiene en cuenta es la del tiempo de servicio prestado, excluyéndose así el período de receso (art. 18 LCT).

Al respecto la CNAT en Pleno N° 50, del 13-05-1959 "Bonanata Gorizia Emma c/ Nestlé SA" publicado en DT 1959-383 sostuvo que "en el trabajo de temporada a los efectos de establecer el monto de las indemnizaciones derivadas del despido se computa como antigüedad el tiempo trabajado durante los periodos de actividades de la explotación".

En caso de despido injustificado 'antes tempus', el empleador deberá las indemnizaciones fijadas en el art. 95 LCT para los contratos a plazo fijo, si se produce durante la prestación, pero si es durante el período de receso los daños y perjuicios del art. 95 LCT no proceden.

"Pero no corresponde la indemnización sustitutiva del preaviso omitido cuando el tiempo que faltaba para cumplir el plazo del contrato fuera superior al que correspondía al de preaviso, habiendo suplido la indemnización del art. 95 LCT aquella a la que corresponde por omisión de éste, al ser además el monto reconocido superior a los salarios del mismo". (CNAT Sala VIII Sent. 17812 23/10/92 "Knopoff, Marcelo c/ Las Brisas Country Club s/ despido") Ahora bien, entonces tenemos un contrato indeterminado -de vínculo permanente- con prestación discontinua: sólo en determinadas épocas del año a repetirse cíclicamente, mientras exista la temporada que requiere dicha prestación. ("El contrato de trabajo de temporada es de duración indeterminada porque la ley ha establecido que no se extingue con la finalización de cada temporada. El vínculo jurídico subsiste, aunque las prestaciones recíprocas que constituyen la relación de trabajo se encuentran suspendidas. La antigüedad del trabajador, según el artículo 18 L.C.T., es la suma del tiempo efectivamente trabajado desde el comienzo de la relación. La aplicabilidad del art. 18 es sólo al trabajo de temporada" (en igual sentido, in re "Gómez, Juan Francisco vs. Sáenz Briones y Cía. S.A. s/despido", sentencia 29091, del 07.07.2000) Expte. 9879/2001 S. 32697 - "Monzón, Epifanio c/ Ogden Argentina S.A. y otros s/ despido" - CNTRAB - SALA VIII - 30/08/2005). No debemos olvidar que la antigüedad del trabajador, según el art. 18 LCT, es la suma del tiempo efectivamente trabajado desde el comienzo de la relación. (CNTRAB - Sala VIII - Expte n° 20043/06 - sent. 34721 - 28/12/2007 - "Escobar, Mariano c/ Coop. Ban Fletes SRL s/ despido" (Morando. Catardo.) (En igual sentido CNTRAB - Sala IX - Expte n° 10165/02 sent. 14856 - 29/02/2008 "Borelle, Alejandro c/ Textil Magu SA y otro s/ despido" (Balestrini. Stortini)II. Algunos Efectos Contemplados en el Contrato Se trata de una prestación cíclica, por lo tanto existe un período de receso en el cual ciertos efectos continúan y otros cesan. Respecto a otras obligaciones durante el receso, es necesario ser puntuales: 1. Subsisten -al igual que en períodos de prestación- deberes recíprocos de conducta al continuar el vínculo (entre ellos el deber de buena fe, de fidelidad, de guardar secreto ante invenciones del trabajador, el deber de no concurrencia, que prescriben los arts. 11, 63, 82, 83, 85, 88 de la LCT) produciéndose la suspensión de la obligación de prestar servicios y -sinalagma mediante- el empleador se exime de pagar salarios. (conf. CNAT- Sala VII - Expte n° 39887/95 - sent. 30327 - 18/02/1998 - "Hervida, Ángel c/ El Cóndor ETSA s/ despido" (Ruiz Díaz. Boutigue).) 2. Se limita el pago de salarios por enfermedad o accidente inculpable al período de trabajo efectivo. Si el empleado se encuentra en uso de licencia por enfermedad o accidente inculpable durante la prestación, al cesar la misma, cesa la cobertura parte del empleador. Con más razón si ello acontece durante el período de receso: el empleador no se encuentra obligado al pago de los salarios más allá del período que fija la propia índole de la relación, pero sí cuando vuelve a empezar el ciclo aún está con la enfermedad o bajo los efectos del accidente, allí comienza la cobertura por parte del empleador. (conf. - Arguello, Miguel c/ Countser, S.A.: CNAT sala VIII, marzo 28-989DT, 1989-A, 991; T y SS, 1989-372) (conf. "Hervida, Ángel c/ EL CONDOR ETSA" - CNAT, Sala VII, 18-2-98). Esto admitiría una excepción: si el Accidente o Enfermedad inculpable produce una incapacidad ABSOLUTA en el empleado (Art. 212 párr. 3 de la LCT) sí, se extiende la cobertura pasado el período de prestación, ya que entran a jugar las normas de Accidentes y Enfermedades del Trabajo y Jubilatorias. Digamos también que en estos plazos de receso y existiendo Accidentes o Enfermedades inculpables, el art. 10 de la Ley de Obras Sociales 23.660/89 dice en su inciso C -en concordancia al tema que estamos tratando- que "En caso de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, el trabajador mantendrá su calidad de beneficiario durante el plazo de conservación del empleo sin percepción de remuneración, sin obligación de efectuar aportes". 3. Lo mismo que se manifestó en el punto 1 y 2

se aplica respecto a la Licencia Por Maternidad (*"Las normas referidas a la protección de la maternidad -arts. 177 a 179 L.C.T.- son de aplicación al contrato de trabajo por temporada, pues se tratan de normas de seguridad social. Desde luego, el uso de estos beneficios no pueden servir para extender el contrato de trabajo más allá de la temporada, ni transformar la naturaleza jurídica discontinua de la relación laboral; pero aún así y durante la vigencia de la relación la mujer tendrá los mismos derechos a la protección del embarazo, al pago de las asignaciones familiares y a la protección contra el despido arbitrario, como lo tiene una mujer que goza de los beneficios de una relación de trabajo continua y permanente."* VALENCIA PEDRO Y OTRO EN J: DAVILA DE ANDINO GRACIELA c/ PEDRO VALENCIA E HIJOS ALEJANDRO Y OTROS s/ ORDINARIO - INCONSTITUCIONALIDAD - CASACION" - Fallo: 98199138 - Suprema Corte de Justicia - Circunscripción: 1 - Sala: 2 - Mendoza - 1998/02/26) De ello se concluye, por ejemplo, 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, si se hallara dentro del período indicado por la ley para hacerlo. Por supuesto y tal como se mencionó en el fallo comentado *ut-supra*, si un Convenio Colectivo dispusiera lo contrario, el empleador deberá cubrir tales contingencias legales.

4. Del mismo modo las Asignaciones Familiares (*"Si bien la asignación familiar es una institución de la Seguridad Social, no corresponde percibirla durante el receso de temporada al no cumplimentarse con los requisitos mínimos para la procedencia del Instituto "Asignación Familiar" que son asistencia y antigüedad"* conf. Sentencia N° 249 - "CORREA RAMON E. c/ S.A. SAN MIGUEL AGICIF. s/ SALARIO IMPAGO" - DEL TRABAJO - 20/02/1989 SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA PROVINCIA DE TUCUMAN). En tal sentido y como bien dice LLIVELARA[1] *"En todos estos casos, pues, el goce debe entenderse limitado en el tiempo y en tanto coincida con el transcurso de la temporada. De donde, como ya se ha dicho ut-supra, si la contingencia de que se trate se manifiesta en el receso pero subsiste al inicio del ciclo, comenzará desde entonces el derecho a cobertura y, a la inversa, si el hecho generador acaece durante la temporada, cesará la protección junto con su finalización. En este sentido la Cámara Nacional del Trabajo en autos "Aravena, Yanina c/ Fruticultores Reginenses S.A." estableció que tratándose de un contrato de trabajo de temporada el nacimiento de un hijo da derecho a la mujer trabajadora a la licencia legal aún cuando la contingencia hubiera comenzado antes del inicio del ciclo"*. Al respecto, no se acepta la procedencia de pago de las asignaciones familiares durante el receso de la prestación de los trabajadores por temporada (nacimiento, matrimonio, por hijo, por hijo con incapacidad, adopción y maternidad).

5. Distinto sería en caso de Accidentes o Enfermedades derivadas del trabajo. El período pago abarca todo el lapso de incapacidad -sea del empleador por los primeros DIEZ (10) días o posteriormente por las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (arts.7, 13 y 14 de la Ley de Riesgos del Trabajo)- con independencia de que dichos salarios cubran un período de actividad o abarquen un período de receso. En tal circunstancia, la jurisprudencia -la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires- entiende que debe cubrirse tal situación según prescriben las normas al respecto, sin importar los plazos de prestación o receso (*"Acontecido un infortunio laboral, la aplicación de la ley 9688 no está limitada por la modalidad que pueda tener el contrato de trabajo en cumplimiento del cual el trabajador se accidentó, de modo que producido el siniestro y verificada su incapacidad temporal, el principal está obligado a pagar sus remuneraciones por el término de un año o hasta la fecha de su alta médica anterior, sin que a ello obste la finalización, con antelación, del período de prestación de servicios pactado en el contrato de trabajo de temporada suscripto por las partes (art. 8 inc. "d", ley 9688 -t.o. ley 23.643"- "Ruiz, Alejandro César c/ El Rápido Argentino Cía. M.O.S.A. s/ Haberes adeudados" - SCBA - L 55880 S - 29-8-1995)*).

6. Respecto a las Obras Sociales y la cobertura durante el período de receso, 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. Entonces para que el empleado de temporada no se quede sin cobertura durante ese período -si es que desea mantener el carácter de beneficiario- deberá pagar de su bolsillo los aportes de su Obra Social a su cargo y también durante ese receso, lo que le hubiera correspondido al empleador (conf. art.10 inc. E- de Ley de Obras Sociales 23.660/89). Debemos recordar que el art.12 del citado cuerpo legal establece una Contribución a cargo del empleador equivalente al 4,5 % de la remuneración de los trabajadores que presten servicios en relación de

dependencia, y un Aporte a cargo de los trabajadores que presten servicios en relación de dependencia, equivalente al 3 % de su remuneración, tengan a cargo o no integrantes del grupo familiar primario. A la sazón, Sociales en los períodos de receso de los contratos de temporada establecen que el empleado deberá solventar de su bolsillo tanto los aportes como las contribuciones a cargo del empleador en épocas de prestación. III. Algunos Efectos NO Contemplados del Contrato Sentado lo precedente, es claro que existen efectos o consecuencias obligacionales establecidas por ley, según existan épocas de prestación o de receso. Y esto, que no es menor, ha sido tomado en cuenta por los empleadores. Que su accionar al respecto sea considerado fraude o no, es un tema seriamente a considerar. Veamos. La primera pregunta que se nos viene a la mente es: ¿Existe un plazo mínimo y máximo de recesión anual en estos contratos? Esto es clave como veremos.

Ya dijimos que el art. 96 de la L.C.T. exige tres requisitos para la configuración de la modalidad de trabajo por temporada (conf. CNAT Sala VIII 08-08-1996 *Kaplan Marcelo c/ Bolos Alberto y otro*-DT 1996-B-2773 y sgtes)

"a) Necesidad permanente de la empresa o explotación,

b) Que la tarea se cumpla en determinadas épocas del año y

c) Que la tarea esté sujeta a repetirse por un lapso dado en cada ciclo, en razón de la naturaleza de la actividad."

En tal sentido 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, (conf. Sentencia N° 295 - *"Quintana Víctor Hugo C/ Algas S.A. S/ Despido"* - CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - 13/07/1981)

Por lo que la Ley de Contrato de Trabajo nada dice respecto a plazos mínimos o máximos de prestación cíclica, aunque hay Convenios Colectivos que establecen un plazo mínimo de prestación en los Contratos de Temporada (que a contrario-sensu nos están diciendo cual es el plazo máximo de período recesivo) (conf. *"Montes Santos. c/ Cooperativa: "General Güemes Limitada". s/ Diferencia Indemnización por antigüedad. Indemnización, etc."* - SALA N° 1 CÁMARA DE APELACIONES DEL TRABAJO - RS - I000 81 - Resolución Definitiva - 22-8-1991) Al respecto el art. 6° del CCT N° 273/96 (Pasteleros-rama 'Heladerías') dispone que el contrato de trabajo de temporada se celebrará por un período no menor de (NOVENTA) 90 días, por lo que el período de receso no podrá ser mayor a (NUEVE) 9 meses (teniendo siempre en cuenta las necesidades operativas probadas). De este modo FERNANDEZ MADRID[2] ha dicho que si bien el Contrato de Temporada tiene por base circunstancias ajenas al empleador y sujetas a repetición, no tiene límites precisos de duración ni fecha cierta de iniciación. Entonces, podría darse -y de hecho se da- la circunstancia que ciertos contratos de Trabajo de Temporada han sido formalizados -en cuanto a su prestación- por muchos meses que en algunos casos llegan hasta (NUEVE) 9 meses o más; y apenas unos pocos de recesión. En tal orden de ideas, una empresa que diga que el contrato de temporada, que por las necesidades de la organización tiene un receso de solo (DOS) 2 o (TRES) 3 meses, ¿sería esto legal? ¿O existe un fraude encubierto por parte de la parte empleadora? ¿Por qué haría esto la empresa contratante y que pudiera significar un fraude de su parte? Porque con esa formalidad contractual evitaría -en un contrato que debiera ser de Tiempo Indeterminado pero de Prestación Continua- varias obligaciones a su cargo *infra lege*: Hagamos un ejemplo hipotético, pero que, con sus más y sus menos es cada vez más habitual en formalizaciones contractuales: Una labor con una prestación supuestamente temporal de (NUEVE) 9 meses y solo (TRES) 3 meses de receso. 1. El empleador se ahorraría (TRES) 3 meses por año de sueldos. 2. Las vacaciones y aguinaldos varios serían inferiores que en una relación contractual cuya prestación fuese de los (DOCE) 12 meses en el año. 3. Al no contabilizarse el período de receso a los efectos de antigüedad del empleado, en caso de un requerimiento judicial por parte de éste la

indemnización por despido sería menor porque (UN) 1 año de contrato no sería (UN) 1 año de prestación. Por ejemplo, una relación contractual de (CINCO) 5 años en caso de despido incausado o arbitrario, no serían 5 sueldos como en una relación de prestación continua, sino 4 sueldos ya que habría (TRES) 3 meses por año que no contabilizarían para la antigüedad.4. Cualquier tipo de Accidente o Enfermedad inculpable (salvo la 'absoluta' del art. 212 inc.4 de la LCT) no sería cubierta por la empleadora.5. Tampoco debería contribuir el empleador en ese período de receso con la Asignaciones Familiares y Obra Social.6. En el caso de que se abonase 'viáticos' durante el período de prestación, el empleador no debería abonarlos en el período de receso y con ello habría un ahorro para él al respecto durante (TRES) 3 meses en el año.7. En caso de Maternidad, como durante el período de receso no hay obligación del empleador de la cobertura, podría fraudulentamente formalizar un supuesto contrato de 'temporada' para eximirse de sus obligaciones al respecto.IV. ConclusionesA modo de epílogo, dejamos a consideración de los colegas las implicancias que podría tener un Contrato de Temporada con una mínima recesión en los efectos obligacionales.Entendemos que la resolución en lo tocante al supuesto fraude o no, tipificando un contrato como de Temporada cuando no lo es, requiere el análisis objetivo de los requisitos para su formulación.La jurisprudencia ha establecido, en algunos casos, la viabilidad de formalizar contratos de temporada por lo menos durante SEIS (6) meses de prestación efectiva ("*El actor fue contratado para atender tareas de carácter temporario motivadas por el aumento estacional de la producción de estufas de una plata industrial dedicada a ello, expresando la usuaria en su conteste que dicho incremento se extiende por seis meses al año de producción efectiva y constituye una necesidad estacional y extraordinaria*" - conf. CNTRAB - Sala III - Expte nº 18550/05 - sent. 89296 - 30/11/2007 - "Monserrat, Raúl c/ Emege SA y otro s/ despido") o "*durante siete meses*" (conf."Zuñiga, Juan c/ DAmecdo SA S/ despido" CNAT Sala VI, expte.23.455/05 sentencia del 8/8/07).

Pero en otros casos lo ha rechazado, por ejemplo, en temas referidos a Pesca, cobijada dicha actividad por el CCT 175/75("*Si el trabajador prestó servicios en la captura del calamar, durante un período íntegro en el que tal actividad está permitida, es decir **durante siete meses** (de febrero a agosto), debiendo agregar la cantidad de días en que los tripulantes embarcan antes del comienzo de tal temporada y posteriores a su finalización, cabe concluir que en tales condiciones **no cabe entender que el contrato de trabajo del actor haya sido de temporada, modalidad aplicable respecto de períodos de actividad más acotados...***" (Pérez, Carlos vs. Kwan Jann Fishery Co Ltda. Argentina S.A. s. Despido RC J: 2351/09 Fecha del fallo: 28/09/2005 CNAT Sala III – CABA).

Y así como no hay en la Ley de Contrato de Trabajo un plazo mínimo de prestación en los Contratos de Temporada (ya vimos que algunos Convenios Colectivos sí), normativamente hablando, no habría un plazo máximo para la prestación en estos contratos: Si pudo ser SEIS (6) meses, (SIETE) 7 meses, también podría ser de(OCHO) 8 meses, (NUEVE) 9 meses, etc.En tal orden de ideas, y en atención a lo difuso de los límites en lo tocante a los plazos máximos de la prestación es indudable que lo que debe tenerse en cuenta primordialmente es estudiar, bajo el paraguas normativo laboral y sus principios tuitivos, si se cumple con los requisitos del art. 96 de la L.C.T. ("*a) Necesidad permanente de la empresa o explotación, b) Que la tarea se cumpla en determinadas épocas del año y c) Que la tarea esté sujeta a repetirse por un lapso dado en cada ciclo, en razón de la naturaleza de la actividad*").Cuanto mayor sea el período de prestación efectiva, mayor cuidado y exigencia debe tenerse para considerar si se cumplen estos requisitos - objetivos externos a la voluntad del empleador- como para ser considerada tal contratación como de Temporada.Y como la ley exige que quien deba probar la existencia de los mismos es el empleador -ya que este tipo de contratación es una excepción-, éste deberá extremar el aporte de pruebas que hacen a la necesidad de la actividad de formalizar un Contrato de Temporada, cuando los meses que se pretenda en la prestación sean mayores a los habituales (o, lo que es lo mismo, cuando el período de receso sea menor al habitual) bajo pena de considerar que se ha simulado un Contrato Indeterminado de Prestación Discontinua (Contrato de Temporada) y disimulado un Contrato Indeterminado pero de Prestación Continua.Sin olvidar que, salvo que afecten normas de orden público, el trabajador puede solicitar que se apliquen las normas legales, en reemplazo de las simuladas o fraudulentas, al acto real (art.13 y 14 LCT).En ese caso se aplicarán "*ex tunc*", es decir, retroactivas al momento del perfeccionamiento de la relación negocial "*in fraudem legis*".Finalmente, es necesario advertir que en el Derecho Laboral la actitud intencional o no del

acto es irrelevante para que se configure la simulación o fraude, ya que basta la violación del Orden Público Laboral, según dicen FERNANDEZ MADRID y CAUBET^[3], por lo que si bien podría existir mala fe en la formulación de este tipo de contrato, en ello no es óbice para se configure el fraude.

(*) Abogado. Docente universitario: Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Política Social, Derecho de las Relaciones Colectivas de Trabajo –Facultad de Derecho, UBA–. Profesor Adjunto – Facultad de Ciencias Económicas, UBA–. Derecho del Trabajo –Extensión Universitaria, Universidad Kennedy–. Profesor en distintas fundaciones e institutos. Miembro titular del Instituto de Derecho del Trabajo del CPACF. Autor de varios libros y ensayista sobre temas de Derecho del Trabajo, Historia Argentina, Ciencias Políticas. Ex asesor Corporate y en Derecho del Trabajo de empresas.

[1] Livellara, C.A., Artículo sobre el contrato de temporada en Revista de Derecho Laboral, Contratación laboral, pág. 149.

[2] FERNANDEZ MADRID, J.Carlos ('Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Anotada' Tomo II, pag.1069, Ed.La Ley).

[3] FERNANDEZ MADRID, Juan Carlos '*Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*'. TI, p.508, CAUBET, Amanda '*Simulación y Fraude Laboral*' DLE 2006-XX-703).

Citar: elDial DC1F6E

Publicado el: 16/07/2015

copyright © 1997 - 2015 Editorial Albrematica S.A. - Tucumán 1440 (CP 1050) - Ciudad Autónoma de Buenos Aires - Argentina