

EDICIONES / CUADERNOS DE FORMACIÓN SINDICAL

SERIE / GUÍA PRÁCTICA PARA LA ACCIÓN SINDICAL



modalidades de contratación



Es una publicación del Centro de Estudios y Formación Sindical (CEFS).

Proyecto:

«Fomento de la sindicalización en trabajadores jóvenes en el sector industrial argentino».

FETIA-CTA/Fundación Paz y Solidaridad de Navarra.

Elaborado por el Equipo de Capacitación de la FETIA

Piedras 519- 10 B - C1070AAU, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

email: fetia@cta.org.ar

Textos: Ana Clara Alfie

Diseño y diagramación: Doblespacio

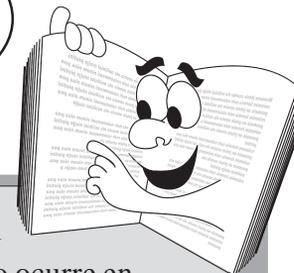
Impresión: Los Impresionistas



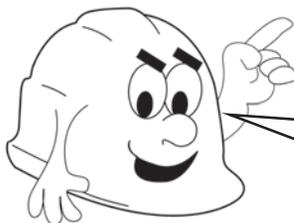
Modalidades de contratación laboral



¿Es verdad que en todos los puestos de trabajo te “prueban” los primeros meses, y que recién después te tienen que “efectivizar”?



La Ley de Contrato de Trabajo (LCT) permite que el patrón “pruebe” al trabajador los primeros tres meses. Pero esto no ocurre en todos los casos. En los contratos por temporada, y en los contratos a plazo fijo, no existe este “período de prueba” consagrado a favor del empleador.



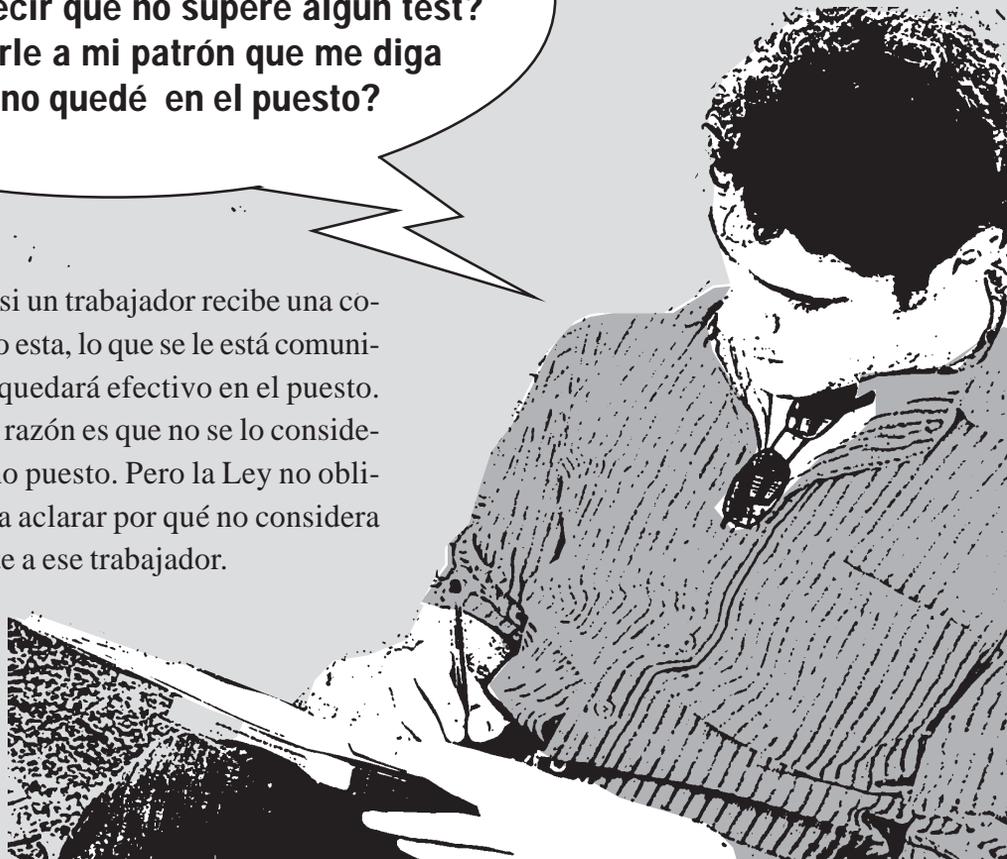
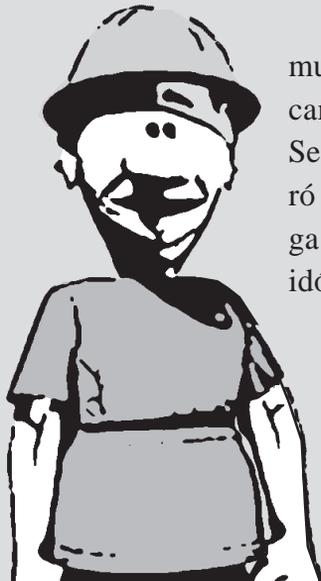
Lo importante es tener claro que, si estamos “a prueba”, **el patrón nos puede despedir sin pagar ninguna indemnización.**

En cambio, a partir de los tres meses, el empleador sólo nos puede despedir pagando las indemnizaciones que estipulan los artículos 232, 233 y 245 de la Ley de Contrato de Trabajo. La excepción a esta regla se da cuando existe una causa grave (es decir, un incumplimiento del trabajador) que hace imposible que esa relación laboral continúe (despido con causa).



¿Qué significa "queda despedido por finalización del período de prueba"?
¿Me quieren decir que no superé algún test?
¿Puedo pedirle a mi patrón que me diga por qué no quedé en el puesto?

En realidad, si un trabajador recibe una comunicación como esta, lo que se le está comunicando es que no quedará efectivo en el puesto. Se supone que la razón es que no se lo consideró apto para dicho puesto. Pero la Ley no obliga al empleador a aclarar por qué no considera idóneo o eficiente a ese trabajador.





Pero... ¿qué pasa si en verdad me despidieron por otra cosa? Por ejemplo, si dicen que me despiden por el vencimiento del período de prueba, pero en realidad me despiden porque se enteraron de que quedé embarazada.



Esta situación no ha sido contemplada por la Ley, pero algunos jueces consideran que si la verdadera razón por la que se despide a una persona que se encuentra en período de prueba, es discriminatoria (embarazo, casamiento, actividad sindical etc.), entonces ese despido es nulo y el trabajador puede reclamar judicialmente por esta discriminación a la que fue sometido.

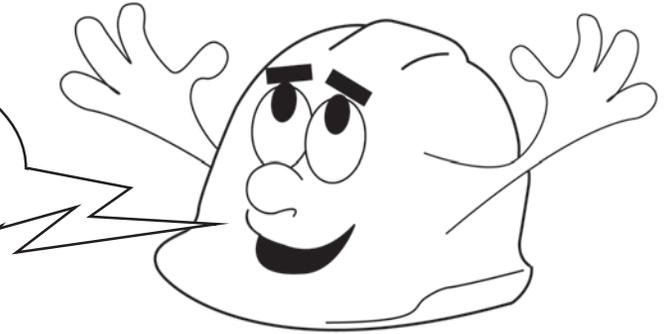


¿Me pueden contratar varias veces “a prueba”?



No. Un empleador no puede contratar a un mismo trabajador, más de una vez, utilizando el período de prueba. De hacerlo, la segunda contratación es directamente “efectiva”. O sea, si te contratan en el año 2005 a prueba, y luego te vuelven a contratar en el 2006, como el patrón no puede invocar que te está probando de nuevo, si te despiden en los tres primeros meses del 2006, te va a tener que pagar una indemnización por despido.

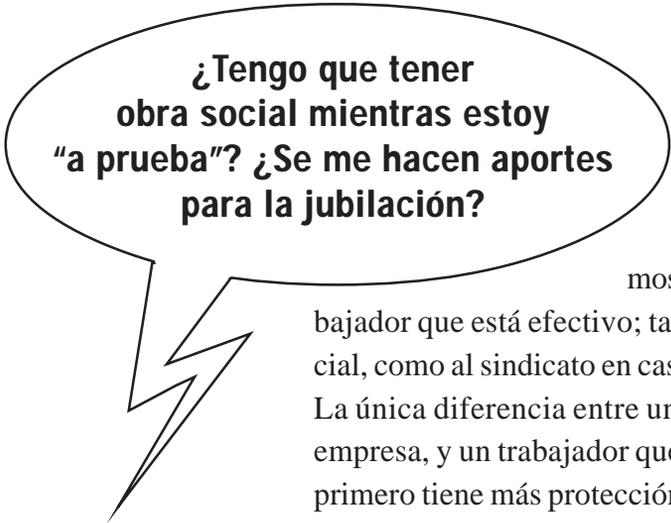
¿Y si el patrón contrata a varios trabajadores, en forma sucesiva, para un mismo puesto? A cada uno lo pone a prueba, y a los tres meses lo echa... ¿qué pasa en ese caso?



En ese caso también hay un ejercicio abusivo del período de prueba. Porque lo que la Ley quiere es brindarle la posibilidad al empleador de que te despidas **únicamente si resultaste no apto para ese trabajo**. En este caso, en cambio, la razón por la que constantemente el empleador despide al trabajador que “prueba”, es para no efectivizar a nadie en ese puesto (de esta manera reduce costos laborales).

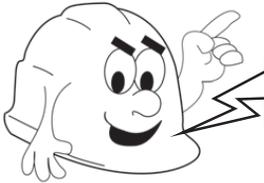
Por eso es que, de darse esa situación, el trabajador que es despedido debe asesorarse legalmente, para reclamar judicialmente. Además, el empleador que tenga ese tipo de conductas puede recibir sanciones por infracción a las Leyes del trabajo.





¿Tengo que tener obra social mientras estoy “a prueba”? ¿Se me hacen aportes para la jubilación?

Sí. Al trabajador que se encuentra dentro del período de prueba se le deben hacer los mismos aportes y contribuciones que al trabajador que está efectivo; tanto a la obra social, a la seguridad social, como al sindicato en caso de que el trabajador esté afiliado. La única diferencia entre un trabajador que está efectivo en la empresa, y un trabajador que se encuentra “a prueba”, es que el primero tiene más protección contra el despido arbitrario que el segundo.



Porque al efectivo se le paga una indemnización si se lo despide en cambio al que está “a prueba” no.



En síntesis, si al trabajador le dicen que “lo toman a prueba”, pero no le dan recibos de sueldo, ni se le hacen los aportes y contribuciones para su jubilación, obra social etc., en realidad ese trabajador está en negro, es decir, que el contrato de trabajo no ha sido registrado correctamente.

Supongamos que quedé efectivo. ¿Mi antigüedad empieza recién a partir de los tres meses? ¿O se computa el tiempo que estuve “a prueba”?

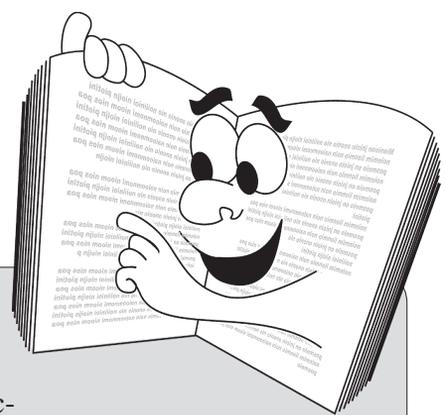
El período de “prueba”, se computa como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la seguridad social. De hecho, la fecha de ingreso que debe aparecer en los recibos de sueldo debe ser la del primer día en que el trabajador prestó servicios (“a prueba”).



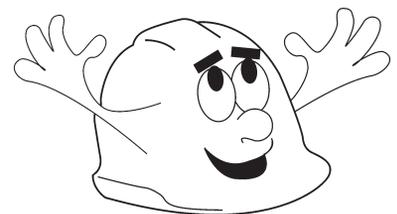
Si en cambio la fecha es posterior a la real (por ejemplo, si se consigna la fecha en la que se “efectivizó” al trabajador), estamos frente a una incorrecta registración laboral, pudiendo el trabajador reclamar por esta irregular situación.



Y si no quedo efectivo...
¿no me tienen que pagar?



Exacto. Aunque es importante aclarar, que cuando no te van a efectivizar te tienen que avisar quince días antes (esto técnicamente se llama preaviso). Por ejemplo: si ingresaste a trabajar el 01/03, el período de prueba finaliza el 01/06. Por lo tanto, el 15/05 te tienen que mandar una carta documento, avisándote que estás despedido por finalización del período de “prueba”.



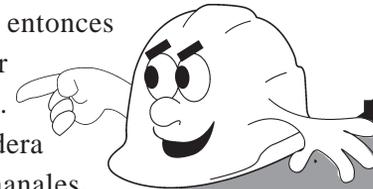
Si esto no ocurre (por ejemplo, te avisan directamente el 01/06 que quedaste despedido), te tienen que pagar una **indemnización equivalente a 15 días de sueldo** (viene a ser una indemnización que sustituye ese preaviso omitido).

Y si en un empleo me contratan para trabajar pocas horas al día... ¿también es “a prueba” los primeros tres meses?



Sí. Cuando a un trabajador lo contratan para que trabaje menos de **las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad, se trata de un contrato a tiempo parcial.** Este contrato, en lo que se refiere al período de “prueba”, es idéntico al contrato a tiempo completo.

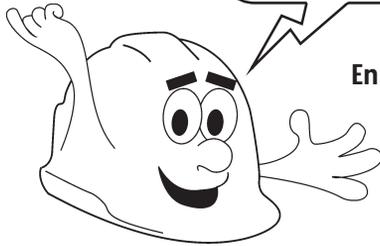
Para saber si el contrato es a tiempo parcial, tenemos que ver entonces cuál es la jornada habitual de la actividad. Para eso, tenemos que leer el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT), que seguramente lo regula. Si en cambio, el CCT no regula cuál es la jornada habitual, se considera que la misma es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales.



Por lo tanto, si te contratan para trabajar menos de treinta y dos horas semanales, el contrato de trabajo es a tiempo parcial.



¿Cuánto me tienen que pagar si trabajo "a tiempo parcial"?



En estos casos, la remuneración del trabajador no puede ser inferior a la proporcional que le corresponda a un trabajador a tiempo completo de la misma categoría o puesto. Es decir, si un trabajador a tiempo completo (8 horas diarias) gana por su trabajo \$ 1.000, quien trabaja la mitad del tiempo en esas mismas tareas (4 horas diarias) debe cobrar \$ 500.



Tengo un amigo que trabaja como mozo en un bar, ocho horas por día, seis días a la semana. Pero en el recibo le aparece "a tiempo parcial", ¿cómo puede ser?

Ese es un fraude muy común en varias actividades (como en el sector gastronómico, por ejemplo), a través del cuál el patrón abarata sus costos laborales. Estas situaciones deben ser denunciadas y son gravemente penadas por la ley. Por eso, es muy importante que entre nuestros compañeros, amigos y familiares, hagamos circular esta información, para conocer cuáles son nuestros derechos, y de qué modo podemos hacerlos valer.



Si trabajo “a tiempo parcial”, y se produce una vacante en la empresa. ¿Tengo prioridad, si yo quiero ocupar esa vacante que es “a tiempo completo”?



Lo único que dice la Ley es que los CCT pueden determinar esta prioridad. En realidad, el empleador siempre se tiene que comportar de buena fe, y si un empleado que ya está trabajando (“a tiempo parcial”) le pide ocupar un puesto que quedó vacante (“a tiempo completo”), en principio el empleador tiene que concederle esta prioridad (no habría razones para que no lo haga).

¿Qué otros tipos de contratos laborales existen?

La Ley permite realizar contratos de trabajo a plazo fijo, eventuales o de temporada





¿Qué es un contrato “a plazo fijo”?

En principio, **todos los contratos de trabajo (sean por escrito o bien verbales) se entienden celebrados por tiempo indeterminado.** Esa es la regla general, y significa, que **esa relación o vinculación laboral tiene que seguir año tras año hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de jubilarse.** Justamente por eso, la Ley obliga al empleador a pagar una indemnización si despide a un trabajador antes de que se jubile.



¿Por qué? Porque se le está causando un daño, al cancelar la natural expectativa que tenía ese trabajador de contar con una fuente de ingresos (para sí y para su familia), hasta el día en que obtenga su jubilación.



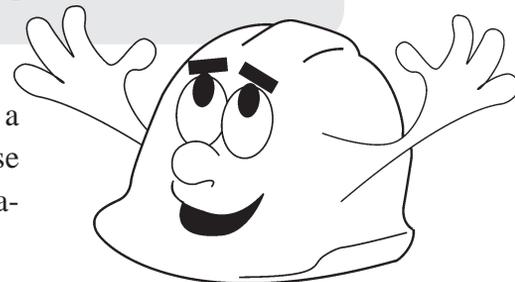
El contrato de trabajo “a plazo fijo”, en cambio, no está destinado a durar hasta la jubilación de ese trabajador, sino que tiene un término o plazo, una especie de “vencimiento”.

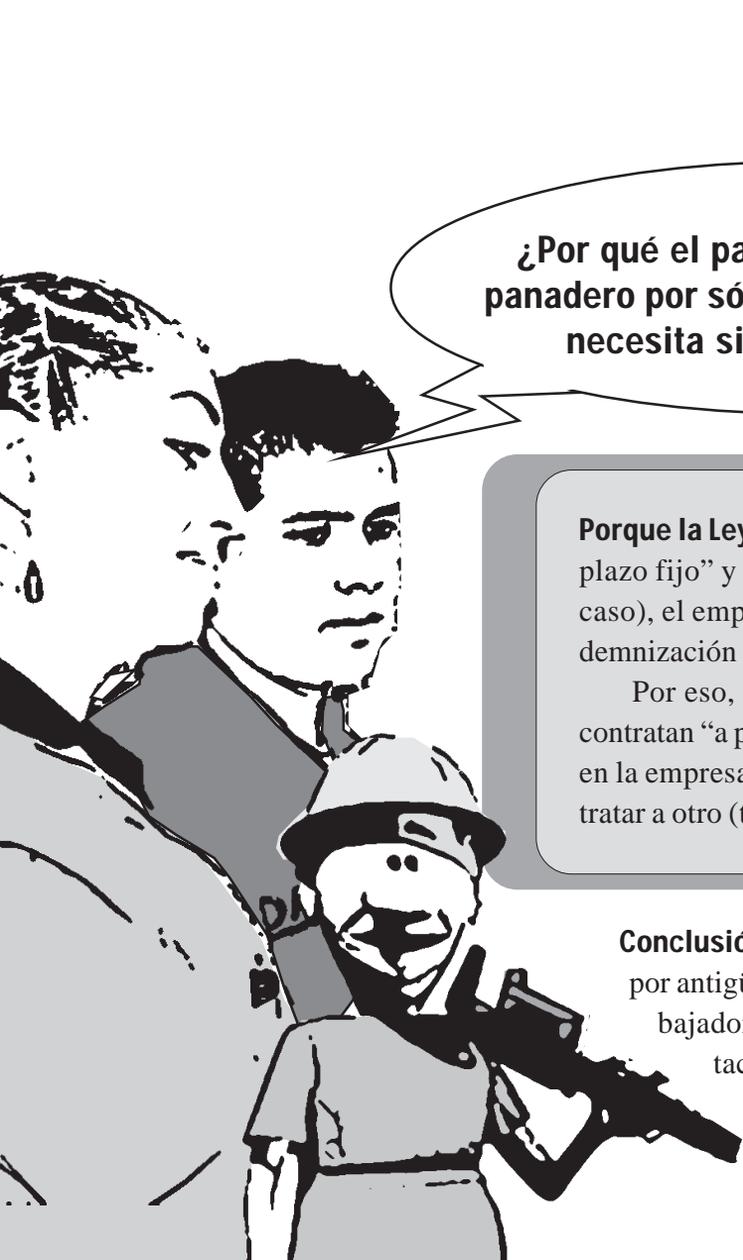
Como justamente este contrato “a plazo fijo” va contra la regla general, la ley es muy estricta a la hora de darle valor a este tipo de contratos. En primer lugar, obliga a que estos contratos **se hagan por escrito**. En este contrato escrito, **debe constar la fecha en la que vence el contrato**. Además de esta exigencia formal, la Ley establece que sólo se puede contratar a un trabajador “a plazo fijo”, cuando la naturaleza de las tareas para las que se lo contrata requieren de este tipo de modalidad.



Pongamos un ejemplo: si en una panadería contrata a un panadero “a plazo fijo”, y se le hace firmar un contrato que dice que a los 10 meses termina el contrato, ese contrato es nulo porque el panadero es un trabajador que la panadería necesita **constantemente**. Entonces, como ese contrato es nulo, la Ley entiende que no tiene validez y que, por lo tanto, ese vínculo es por tiempo indeterminado.

¿Esto qué significa? Que cuando a los 10 meses el patrón le diga a este trabajador que no vaya más a trabajar, el trabajador debe asesorarse legalmente para que le sigan dando tareas, ya que al no ser válido el contrato a plazo fijo, se considera que es por tiempo indeterminado.





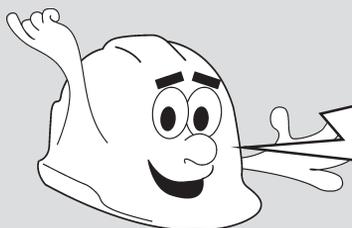
¿Por qué el patrón contrataría a este panadero por sólo 10 meses, si en verdad necesita siempre de un panadero?

Porque la Ley establece que, si el contrato es “a plazo fijo” y no dura más de un año (como en este caso), el empleador no tiene que pagar ninguna indemnización cuando “vence” el contrato.

Por eso, muchas veces los patrones, de manera fraudulenta, contratan “a plazo fijo” para un puesto que en realidad es constante en la empresa. Así, pueden despedir a ese trabajador y luego contratar a otro (también “a plazo fijo”), y así sucesivamente.

Conclusión: no pagan nunca una indemnización, no pagan adicional por antigüedad (el trabajador nunca llega al año), nunca tienen al trabajador de vacaciones etc. Debemos repudiar este tipo de contrataciones fraudulentas, y luchar por nuestro derecho a un contrato por tiempo indeterminado.





¿Y qué pasa si el contrato “a plazo fijo” dura más de un año?

El contrato “a plazo fijo” puede durar hasta 5 años, sea a través de un contrato o varios sucesivos con el mismo trabajador. Cuando el plazo convenido es mayor a un año, el patrón sí tiene que pagar una indemnización al vencimiento (salvo que el despido obedezca a una justa causa, es decir, a un incumplimiento grave del trabajador). Igualmente, esta indemnización es la mitad de la que se le paga a cualquier trabajador por un despido sin causa. Por eso, sigue siendo siempre más barato contratar “a plazo fijo”, que “a tiempo indeterminado”.



**Aunque el contrato tenga plazo...
¿me tienen que avisar que se va a terminar?**



Sí. El empleador debe avisar al trabajador que el contrato se finaliza por el vencimiento del plazo. Este aviso debe hacerse con un mínimo de un mes de anticipación. Si el empleador no lo hace, se entiende que el contrato se convirtió en uno por tiempo indeterminado.





¿Qué diferencia hay entre un trabajador “a plazo fijo” y un trabajador “eventual”?

La diferencia es que el empleador que contrata a un trabajador a plazo fijo, sabe exactamente cuánto tiempo lo va a necesitar. Por ejemplo: supongamos que en una empresa un trabajador se va de vacaciones por quince días. Ese puesto no puede quedar vacante esos días, razón por la que la empresa contrata a un trabajador para que labore esos quince días (ni uno más, ni uno menos). En ese caso, lo que debe firmarse es un contrato “a plazo fijo”. En cambio, supongamos que en esa misma empresa hay otro trabajador que está accidentado. No se sabe bien cuándo va a poder volver a trabajar, razón por la cual la empresa, para cubrir ese otro puesto, debe contratar a un trabajador “eventual” (no “a plazofijo”, porque no puede anticipar en qué momento el trabajador accidentado va a poder retomar sus tareas).



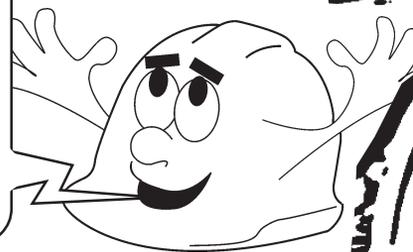
En síntesis, el trabajador “eventual” está destinado a cumplir servicios extraordinarios (supongamos, un pico de producción), o bien exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, siempre que no pueda saberse de antemano en qué momento va a finalizar esa exigencia o servicio extraordinario.

En la empresa en la que yo trabajo, una vez contrataron a varios trabajadores “eventuales” para que cubran a aquellos que habíamos parado para hacer una huelga.

Esas contrataciones son totalmente inválidas: la Ley prohíbe terminantemente contratar a trabajadores eventuales para sustituir a los “huelguistas”.

Claro... si el patrón pudiera contratar a trabajadores para sustituir a los que fueron a la huelga, ninguna huelga tendría éxito, porque justamente el objetivo de la huelga es dañar a la empresa, parando la producción... así, el patrón se ve en la obligación de escuchar los legítimos reclamos de los trabajadores.

Por eso, si la empresa toma “personal sustituto”, estamos ante una práctica antisindical que debe ser denunciada para que sea sancionada.



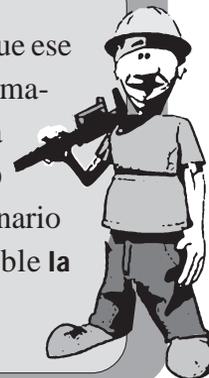


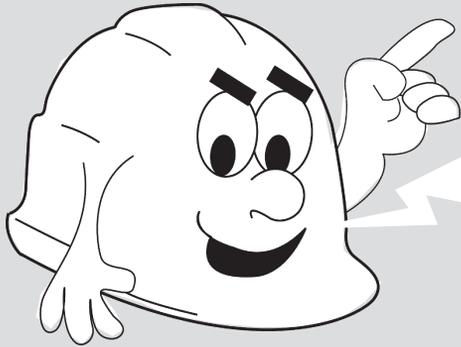
¿Me pueden contratar como “eventual” para hacer una tarea típica en la empresa?

La ley permite este tipo de contratación sólo en casos extraordinarios, cuando hay una causa objetiva que explica la necesidad de este tipo de contratación.



Siguiendo el ejemplo del panadero, tenemos que aclarar que ese trabajador no puede ser contratado ni “a plazo fijo”, ni de manera “eventual”. Porque en ese caso no hay una “exigencia extraordinaria”, **ese panadero hace al giro normal y ordinario de esa panadería**. En cambio, si por algún suceso extraordinario esa panadería tuviera un pico de producción, sería factible la **contratación “eventual”** de otros tantos panaderos.





Pero... ¿puede una “exigencia extraordinaria” durar varios años, por ejemplo?

No. La Ley establece que la causa que da origen a la contratación eventual no puede exceder de seis meses en un año, y hasta un máximo de un año en un período de tres años. Si el contrato excede estos tiempos, o bien la causa por la que se contrató de manera “eventual” no es extraordinaria, entonces el contrato es nulo y por tanto se presume a tiempo indeterminado (que como dijimos, es la regla general).

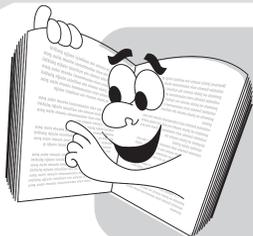


Suponiendo que se trate verdaderamente de un trabajador eventual... ¿se le debe una indemnización al finalizar la relación laboral?



No. Si el contrato de trabajo eventual cumplió con todos los requisitos que exige la Ley, al finalizar ese contrato el trabajador no obtiene ninguna indemnización por la extinción de la relación laboral.

¿Y al menos me tienen que preavisar que se va a terminar el contrato eventual?



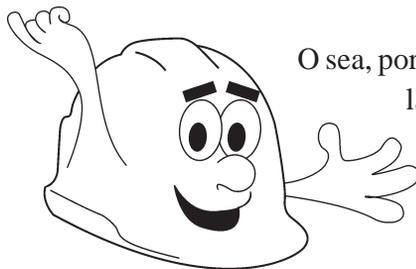
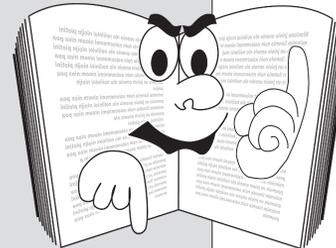
Tampoco. De un día para el otro, cuando se termina la exigencia extraordinaria para la que fue contratado ese trabajador, se le comunica **la extinción del contrato de trabajo, y nada se le paga.**

Esta dramática situación hace que, cada vez que sepamos de un caso de **contratación eventual**, sea conveniente que ese trabajador se asesore legalmente, ya que muchas veces **se utiliza este tipo de contratación sin que se cumplan los requisitos legales**, sino sólo por la conveniencia que implica para el empleador (reducción de costos laborales, al no pagar ningún tipo de indemnización).

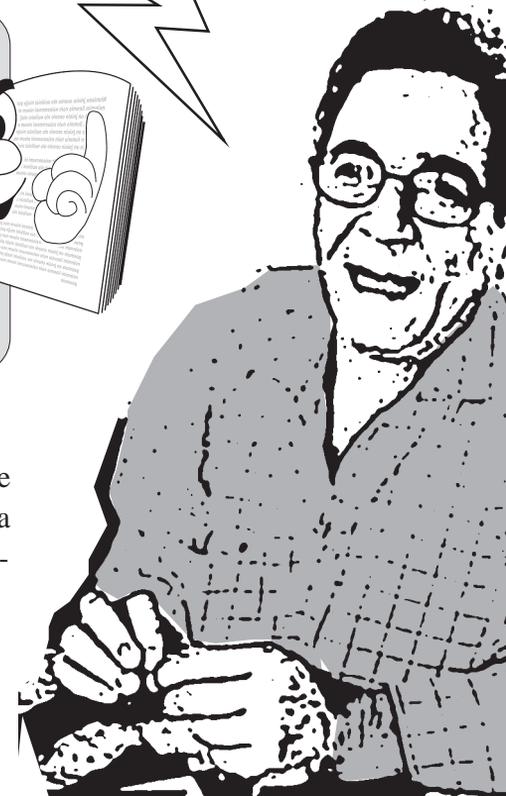


Esto es cuando el trabajador es directamente contratado por la empresa como “eventual”. Ahora... ¿qué pasa cuando hay una agencia de servicios eventuales en el medio?

El régimen es distinto cuando se trata de un trabajador “eventual” provisto por una **empresa de servicios eventuales (ESE)**; en estos casos, el trabajador “eventual” depende de la agencia (que debe estar habilitada por el **Ministerio de Trabajo**). La agencia (que es el empleador) proporciona el trabajador “eventual” a la empresa que lo necesita (y que se denomina “empresa usuaria”).



O sea, por un lado tenemos que el vínculo laboral se da entre la agencia y el trabajador, pero a su vez la agencia tiene un vínculo comercial con la empresa usuaria, por el cual le provee de ese trabajador “eventual” que está necesitando.





¿O sea... en estos casos mi patrón sería la agencia?

Exacto. El empleador es la agencia, por eso es la que paga el sueldo. De hecho, el trabajador es “efectivo” en relación a la agencia, quien lo destina a realizar trabajos “eventuales” para distintas empresas usuarias.



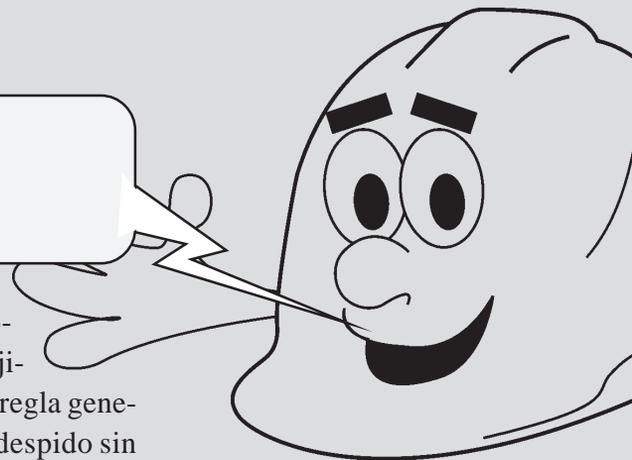
**Si soy “efectivo” de la agencia...
¿entonces me tiene que dar todo el tiempo trabajo?**

No. Se trata de un régimen legal especial. La agencia está obligada a darte trabajo al menos 120 días en un año, y en ningún caso te puede tener sin trabajo por más de 60 días corridos. Entonces, si pasan más de dos meses sin que la agencia te destine a un nuevo puesto de trabajo, tenés que intimar a que lo hagan, porque esa es la obligación que establece la Ley.



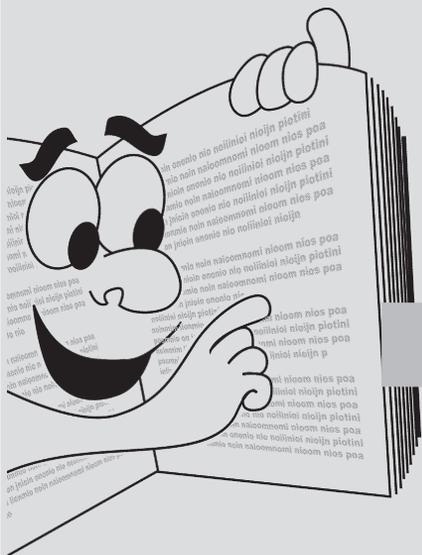
¿Y si me despiden, me deben alguna indemnización?

Sí, siempre que el despido sea sin causa (o sea, que no sea producto de algún incumplimiento grave del trabajador). Como dijimos, la relación entre la agencia y el trabajador es propia de la regla general (contrato por tiempo indeterminado). Por eso, en caso de despido sin causa se paga la indemnización común (art. 232, 233 y 245 LCT).



¿Me pueden destinar primero a trabajar unos meses en una empresa que queda en la Capital Federal, y luego mandarme a trabajar a provincia de Buenos Aires?

Eso depende de cual sea tu domicilio. La Ley establece que nunca te pueden destinar a trabajar en un lugar que quede a más de 30 kilómetros del lugar donde vivís.





¿Y dependiendo del destino (o sea, de la empresa usuaria), me puede ir variando el sueldo?

Sí. Al trabajador se le aplica el Convenio Colectivo (y por tanto, las escalas salariales) de la actividad de la empresa usuaria. Cada vez que te cambian de empresa usuaria, te cambia la remuneración, la categoría, la obra social y el sindicato que te va a representar. Por eso, estas formas de contratación son nocivas para el trabajador y deben ser repudiadas ya que generan terribles desórdenes e inestabilidad laboral.

¿Qué pasa cuando me contratan por agencia, pero no me van variando de empresa usuaria, sino que hace años que trabajo para la misma?

En estos casos se trata de una contratación fraudulenta. O sea: si un trabajador desde que fue contratado por la agencia usuaria, ha sido destinado a una única empresa (supongamos, a una fábrica de zapatos), y las tareas que realiza no son en realidad eventuales (ya que no suponen una exigencia extraordinaria de esa fábrica), entonces el verdadero



empleador es la fábrica, y la agencia en realidad es una mera interposición, que se realiza en fraude a la Ley. En estos casos, es importante asesorarse con un abogado para tener claro si la contratación es ilegal, de modo tal de conocer los cursos de acción que podemos seguir.



Tengo una amiga que está estudiando en la facultad, y parece que la llamaron de una empresa para contratarla como “pasante”. ¿Qué es eso?

Las pasantías son un vínculo no laboral, o sea que la persona no es considerada “trabajadora”, porque se supone que no está trabajando sino aprendiendo. Tiene un objetivo netamente educativo, para estudiantes secundarios, terciarios o universitarios.

Por eso la Ley establece que cada pasante tiene que tener un tutor educativo, que se encarga de fiscalizar el desenvolvimiento de la pasantía. Es para brindarle a la persona experiencia práctica, capacitar y formar al estudiante en aspectos de utilidad en su posterior búsqueda laboral. Se establecen además límites a la jornada de labor (no mayor a seis horas diarias).





¡Pero si esta amiga me contó cuánto se había desilusionado, ya que en la empresa no está aprendiendo nada! Lo único que hace es atender el teléfono todo el día, porque la empresa se dedica a ventas telefónicas. No entiendo entonces porqué su relación sería una pasantía. ¿Sólo porque es estudiante?

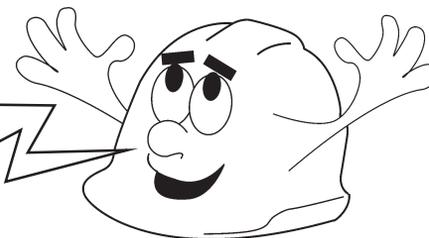


No. En ese caso estamos frente a un **fraude laboral**. O sea, cuando el patrón “aparenta” una pasantía, pero en realidad no lo es (porque no se dan los objetivos educativos buscados por la Ley), el contrato de pasantía es fraudulento.

Esto significa que en realidad tu amiga es una trabajadora que está vendiendo su fuerza de trabajo para obtener un salario a fin de mes. Lo que ocurre es que el empleador no le reconoce esa calidad, no la considera una trabajadora dependiente sino una “estudiante” que está haciendo una “pasantía”.



¿Qué gana el empleador haciendo eso?



Básicamente, como el patrón no reconoce a su dependiente como tal, sino que lo considera un “estudiante”, entonces no cumple con todos los deberes propios de una relación laboral. Por ejemplo: todo patrón debe pagarle a su dependiente un salario mínimo (el que se corresponda con el convenio colectivo de trabajo aplicable, o bien el salario mínimo vital y móvil). Cuando a ese dependiente se lo hace pasar como “estudiante”, se le paga una “asignación estímulo” (que cubre viáticos y gastos escolares) mucho menor.

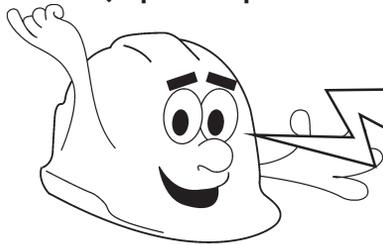


Esto ocurre en el régimen de **la Ley 25.165** (para universitarios), que sería el caso de tu amiga. Además, al trabajador dependiente se le hacen aportes para que el día de mañana se jubile, en cambio, al pasante no. Se le hace también aportes a la obra social, en cambio el pasante no tiene ninguna cobertura. Finalmente, al pasante no se le pagan las vacaciones, ni se le paga el aguinaldo, y además cuando se lo despide tampoco se le paga ninguna indemnización. Todo esto hace que para el patrón sea altamente redituable aparentar una relación laboral como si fuera una “pasantía”.



Por eso tenemos que hacer circular esta información entre amigos, familiares y compañeros, ya que muchas veces los trabajadores que se encuentran en esta situación, suponen que como firmaron un contrato de “pasantía” no pueden reclamar por sus derechos ya que no los tienen. Esto no es así, si el pasante en realidad no está recibiendo educa-

ción con esa “pasantía”, entonces es un trabajador que tiene todos los derechos que enumera nuestra Constitución Nacional, por lo que debe ser asesorado legalmente para que los mismos le sean reconocidos. Tengamos en cuenta que en materia laboral rige el principio de **primacía de la realidad**, esto significa que **siempre se va a tener en cuenta la realidad por sobre las formas (importa lo que verdaderamente es, no lo que se haya firmado en apariencia)**.



¿El contrato de aprendizaje es lo mismo que el contrato de pasantía?

No. En el contrato de aprendizaje la Ley sí reconoce que existe entre el patrón y el trabajador una relación laboral. Está regulado en el art. 1 de la Ley 25.013, y tiene como particularidad (a diferencia del contrato de trabajo común y corriente), que posee una finalidad formativa teórica-práctica. Justamente, esta modalidad ha sido muy criticada, porque en la práctica este contrato tiene mucho de trabajo y poco de formación. La Ley lo prevé para jóvenes sin empleo de entre 15 y 28 años. Debe celebrarse siempre por escrito y dura, como mínimo tres meses y como máximo un año. La jornada máxima es de 40 horas semanales y al finalizar el patrón no debe pagar ninguna indemnización.

