



Modalidades de Contratación

Cómo contratar personal estacional

En el marco de la Ley N° 20.744, excluida Ley N° 22.248 – Título I y II – Personal Agrario

Cubrir actividades puntuales de la empresa, como un aumento de demanda o simplemente, las vacaciones del personal, siempre trae dudas. ¿Bajo qué figura incorporar la gente que se necesita por un tiempo? Después de que termine la temporada, ¿hay que incorporarlo en forma efectiva?

En la práctica, muchas firmas que tienen estas necesidades buscan a las denominadas empresas de servicios eventuales, muchas de las cuales funcionan también como seleccionadoras de personal.

Sin embargo, ésta no es la única alternativa: los empleadores pueden utilizar algunas modalidades específicas para incorporar trabajadores en forma directa, sin intermediarios.

Excepciones

La ley de Contrato de Trabajo prevé tres tipos de contratos que pueden utilizarse en estas ocasiones: eventual, de plazo fijo y de temporada. "La utilización de estas figuras debe ser extraordinaria. La ley es clara en que no pueden utilizarse estos contratos para cubrir puestos de trabajo permanente", enfatiza Eugenio Biafore, abogado laboralista y asesor de varios sindicatos, entre ellos, el que reúne al de los trabajadores eventuales.

Es que la normativa establece que el contrato que rige por excelencia es "por tiempo indeterminado", es decir, la incorporación de un empleado efectivo.

Contrato eventual. El trabajador satisface una necesidad extraordinaria y transitoria de la empresa como licencias del personal o exigencias no habituales del mercado. El evento debe ser especificado por escrito en el contrato y debe cumplir los requisitos para ser eventual. Aquí no se coloca fecha de finalización, pero se entiende que la relación laboral termina cuando concluye el evento. No necesita preaviso.

Contrato de plazo fijo. Es por tiempo determinado, que se especificará por escrito. También debe responder a un hecho extraordinario de la empresa, pero que sí se sabe cuando termina. Se puede extender hasta cinco años y el empleador debe preavisar antes de finalizar la relación laboral.

En ambos casos, el empleado eventual o por plazo fijo debe incorporarse en las mismas condiciones del convenio colectivo de la actividad (salario, licencias y otros beneficios), además de contar con los aportes correspondientes, los seguros de riesgos de trabajo y la obra social del resto del personal. Además el empleador está obligado a registrarlo igual que a los demás. Según la ley, la diferencia con los demás trabajadores es que no recibirán indemnización cuando se desvinculen de la empresa.

Contrato de temporada. Ésta es una modalidad por tiempo indeterminado pero sin continuidad lineal. El contratado trabaja por una cantidad de tiempo en el año (por ejemplo, durante el verano, en las zonas turísticas) pero es empleado de la empresa, quien la debe volver a convocar al año siguiente. Si así no sucede, el trabajador la puede intimar para que lo incorpore o lo despida con la debida indemnización.

Por otra parte, si la empresa piensa que el trabajador de la temporada puede serle útil en el futuro, también podría recurrir a un contrato por tiempo indeterminado y utilizar el período de prueba para conocerlo (tres meses en general, o seis meses para empresa Pyme).

Cabe aclarar que los contratos promovidos ya no existen más en la legislación argentina: sólo quedaron los de aprendizaje y pasantías, que se rigen por leyes de educación. Desde el año pasado, la Universidad Nacional de Córdoba cuenta con un sector que relaciona trabajadores y empresas y que incluye, no sólo a estudiantes y a egresados, sino también al público en general.

Se trata del Centro de Empleo Universitario (CEU) que funciona dentro de la Secretaría de Extensión Universitaria. "Nacimos en 1993 como área de pasantías rentadas, pero veíamos que una gran franja quedaba afuera. Entonces, comenzamos a ampliar los servicios al resto de la comunidad", explica Adriana Barzola, directora del organismo.

El CEU tiene dos áreas: una de pasantías rentadas (con unos 1.230 pasantes activos) y otra de empleo. La primera funciona con estudiantes y la segunda, con todo tipo de postulantes: desde profesionales universitarios hasta operarios sin calificación.

Por otra parte, el CEU incorporó tareas de capacitación dirigidas tanto a los postulantes como a los empleadores.

Con intermediarios

La intermediación a través de empresas de personal está siendo cada vez más utilizada. En la práctica, la modalidad más frecuente es la del trabajo eventual. El contrato por temporada es requerido por sectores que tienen tareas estacionales (en el sector agropecuario, industrial, comercial o turístico) y que siempre recurren a los mismos empleados. Desde la Secretaría de Trabajo, que tiene poder de inspección en la Provincia, advierten que deben cumplirse los requisitos de eventualidad, aunque en la práctica esto no siempre ocurre.

"La contratación a través de una empresa de empleo eventual tiene la ventaja de que se ofrece todo el servicio: desde la selección hasta la relación laboral", explica Mariano Gewerc, gerente regional de la firma internacional

Sesa Select. "La empresa usuaria se desentiende de todo y el trabajador es empleado nuestro y no de ellos", agrega.

Estos dependientes están reglados bajo la modalidad de personal eventual discontinuo. Tienen relación de dependencia por tiempo indeterminado con la empresa de servicios eventuales, donde rigen los períodos de prueba, indemnizaciones, aportes y beneficios (aguinaldo, vacaciones, entre otros) de la ley de Contrato de Trabajo. Tiene la particularidad de que el empleado puede estar sin trabajar sólo 60 días corridos. Estas empresas (que suman unas 100 en el país y casi 20 en Córdoba) deben llevar un registro minucioso de cada trabajador. La empresa que lo utiliza debe tener en cuenta que debe cumplir con los requisitos de un contrato eventual.

Normas vigentes

Ley de Contrato de Trabajo (20.744). Ley de Empleo (24.013), Decreto 342/92. Se pueden consultar en: www.infoleg.gov.ar (buscar por número de norma).

Fuente: La Voz del Interior