



## **FEDERACION TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACION**

# **JORNADAS DE CAPACITACION PARA DIRIGENTES Y DELEGADOS GREMIALES**

Uspallata – Agosto 2019

### **MODALIDADES CONTRACTUALES**

**1.-CONCEPTO:** SON LOS DISTINTOS TIPOS O MODOS DE CONTRATO DE TRABAJO

**2.-SEGÚN LA FRECUENCIA** con que se cumple la labor se distingue entre:

a) CONTRATOS DE PRESTACION CONTINUA O PERMANENTE.-

b) CONTRATOS DE PRESTACION DISCONTINUA.-Por ej.Contrato de Temporada.-

**3.-SEGUN DURACION de la Jornada:**

a) CONTRATO A TIEMPO COMPLETO.-

b) CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.-

### **4.-CONTRATO DE TRABAJO**

El contrato de trabajo no necesita, para existir, la forma escrita (Ley de Contrato de Trabajo, en adelante LCT, artículo 48).

#### **4.1. EL CONTENIDO DEL CONTRATO LABORAL**

Si el contrato laboral no está documentado ¿cómo sabemos cuál es su contenido? ¿Cuáles son los derechos y obligaciones del empleador y del trabajador? La respuesta es sencilla: el contenido de ese contrato muchas veces no escrito, está dado –mayoritariamente- por las leyes laborales, como la LCT, y por los Convenios Colectivos.

El artículo 7º de la LCT establece que en ningún caso se pueden acordar condiciones menos favorables para el trabajador, que las dispuestas por las normas legales o por los convenios colectivos.

Es verdad que, en la práctica, muchas veces hay modalidades de trabajo y derechos que no han sido contemplados por las leyes o los convenios colectivos, y que mejoran las condiciones laborales del trabajador. Estos derechos también integran el contrato de trabajo y pueden ser exigidos.

La pregunta es ¿cómo se hace para reclamarlos si no están documentados? Hay que tener en cuenta, primero, que los usos y costumbres y las prácticas empresarias también son fuente de derechos (LCT, artículo 1º, inc. “e”), y que la prueba de su existencia se puede realizar por cualquiera de los modos autorizados por las leyes procesales. Lo habitual es que, en caso de controversia, se prueben con testigos.

Si lo que está controvertido es el salario pactado, en caso de que fuera superior al del Convenio Colectivo, la ley faculta al juez a fijarlo, “de acuerdo a las circunstancias de cada caso” (LCT, artículo 56).



## FEDERACION TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACION

# JORNADAS DE CAPACITACION PARA DIRIGENTES Y DELEGADOS GREMIALES

Uspallata – Agosto 2019

### 4.2.-LOS DERECHOS LABORALES SON IRRENUNCIABLES

El artículo 12 de la LCT declara nulo y sin valor cualquier acuerdo entre el trabajador y su empleador, expreso o tácito, mediante el cual se pretenda suprimir o reducir los derechos laborales contenidos en las normas legales o en los Convenios Colectivos. Se complementa así lo que dispone el artículo 7º de dicha ley, que prohíbe pactar condiciones menos favorables para el trabajador, que las fijadas en las leyes o en los Convenios Colectivos.

La Ley 26.574 modificó el artículo 12 de la LCT, declarando que también son irrenunciables los mejores derechos incorporados al contrato individual de cada trabajador. El actual gobierno (año 2018) pretende derogar este beneficio.

Las cláusulas del contrato de trabajo, o las condiciones laborales, que modifiquen o no se ajusten a lo establecido en las leyes o en los Convenios Colectivos, perjudicando al trabajador, al ser nulas, son sustituidas por las normas legales o convencionales vigentes (LCT, artículo 13).

#### Art.32 CCT 244/94:

Para los delegados es de fundamental importancia la lectura no sólo de la LCT sino también del CCT.-

**Como decía el gran Maestro CAPON FILAS, a la LCT y al CCT hay que llevarlos bajo el brazo y consultarlos permanentemente.**

En este caso, en uno de los Convenios aplicables, está el art.32 que dice: “ Para los trabajadores/as este convenio **NO IMPLICA RENUNCIA a ninguna de las ventajas o mejoras que acuerde la legislación laboral vigente, las empresas que en alguno de los aspectos de la retribución o en todos ellos individual o en conjunto estuvieren en mejores condiciones que las estipuladas en este Convenio DEBERAN MANTENER DICHAS MEJORAS** tanto en cada aspecto (sueldos, comisiones,viáticos, categorías internas y/o de empresas, etc.) como en conjunto.

**De allí la importancia que tiene la reforma que se realizó al art.12 de la LCT por ley 26574 de fecha 29-12-2009 a que alude correctamente este trabajo en los puntos precedentes.-**

### 5.-CONTRATOS DE PRESTACION CONTINUA O PERMANENTE

#### **a.-CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO**

Si la mayoría de las veces no hay un contrato escrito ¿cómo sabemos el plazo de duración? La respuesta está en el artículo 90 de la LCT, que establece que el contrato laboral se entiende que es de “tiempo indeterminado”, salvo que las modalidades de las tareas o de la actividad “**justifiquen**” celebrar un contrato por plazo determinado. En este último caso es ineludible que el plazo del contrato haya sido fijado “**en forma expresa y por escrito**”.



## FEDERACION TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACION

### JORNADAS DE CAPACITACION PARA DIRIGENTES Y DELEGADOS GREMIALES

Uspallata – Agosto 2019

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado dura hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de jubilarse, en tanto no haya una justa causa de extinción. (LCT, artículo 91). -

La verdad que esta es la forma en que habitualmente se contrata a los trabajadores. Esta es la regla y por ello el art.90 de la LCT hace referencia a lo que bien se señala más arriba, lo que concuerda con otra disposición de la LCT, el art.10, que determina que en caso de “duda las situaciones deben resolverse a favor de la CONTINUIDAD O SUBSISTENCIA DEL CONTRATO”.-

Es de destacar ese aspecto que los delegados del personal deben tener absolutamente claro, en el sentido que los legisladores – respondiendo a esta necesidad de defender los derechos y las necesidades de los trabajadores y sus familias – han apostado fuerte y decididamente a ratificar esa VOCACION DE CONTINUIDAD DE LA CONTRATACION.-

El trabajador que llega necesitado a una fábrica lo hace con esa vocación, en el sentido de empezar a trabajar allí y CONTINUAR prestando servicio, porque – además- está en juego su subsistencia y la de su familia. Necesita esa tranquilidad.-

En consecuencia, las otras modalidades de contratación son una excepción y muchas veces son utilizadas en fraude a la ley para evitar pagar las indemnizaciones que por ley corresponden.-

“LA REGLA ES EL CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO; LA FIJACION DE UN PLAZO ES LA EXCEPCION”.-

Es cierto también, que existe una cierta garantía de la indeterminación del plazo, cuando la LCT manda a pagar una indemnización por la ruptura injustificada del contrato (art.245 LCT).

#### **b.-CONTRATO A PLAZO FIJO**

De acuerdo con lo que hemos dicho más arriba, la utilización de un contrato a plazo fijo **no depende de la voluntad del empleador**, sino que obedece a una necesidad **transitoria** de la empresa, determinada por las modalidades de las tareas o de la actividad. Es la realidad, y no la subjetividad del empleador, la que legitima la celebración de este tipo de contrato.

Si mi secretaria se toma la licencia por maternidad, yo puedo contratar un reemplazo por noventa días, pero si ella renuncia, debo contratar una nueva empleada por tiempo indeterminado. Si un trabajador está enfermo o en uso de cualquier tipo de licencia, el empleador puede contratar un reemplazo con un contrato por tiempo determinado, pero no puede cubrir un puesto efectivo vacante, con un trabajador contratado a plazo fijo.

Es decir, entonces, que es válido utilizar el contrato a plazo fijo, cuando también hay una necesidad patronal a plazo fijo, objetivamente determinada.



## FEDERACION TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACION

### JORNADAS DE CAPACITACION PARA DIRIGENTES Y DELEGADOS GREMIALES

Uspallata – Agosto 2019

#### **b.1. REQUISITOS Y CONDICIONES DEL CONTRATO A PLAZO FIJO**

Ya hemos dicho que el requisito fundamental es que se utilice para cubrir una necesidad transitoria del empleador, y que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de duración.- En ese tiempo no hay discontinuidad como en el contrato por temporada. De no ser así, el contrato es nulo y se convierte en uno de tiempo indeterminado (LCT, artículo 90).-

#### **En consecuencia, EXIGE 2 REQUISITOS:**

A) **FORMAL**: Por escrito y establecerse en forma expresa su duración.-

B) **REQUISITO MATERIAL**: La existencia de una causa OBJETIVA QUE JUSTIFIQUE LA TEMPORALIDAD DEL CONTRATO.-

El plazo máximo de estos contratos es de cinco (5) años.

Un contrato a plazo fijo puede prorrogarse, en la medida que la necesidad empresarial transitoria así lo justifique.

La carga de la prueba del contrato a plazo fijo está en cabeza del empleador (LCT, artículo 92), el que deberá presentar el documento que lo respalda y probar la transitoriedad de su objeto.

#### **b.2.-DEBER DE PREAVISAR**

Aunque el contrato de trabajo sea a plazo fijo, igualmente el empleador debe preavisar por escrito al trabajador su extinción, por cumplimiento del plazo convenido (LCT, artículo 94). Sólo queda exceptuado de esta obligación cuando el contrato tenga una duración inferior a un mes.

El preaviso debe notificarse con una antelación no menor a un (1) mes ni mayor de dos (2), respecto a la fecha de expiración del plazo del contrato.

**EL PLAZO DEL PREAVISO COMIENZA A CORRER A PARTIR DEL DIA SIGUIENTE AL DE SU NOTIFICACION.-**

**Si el empleador omite el preaviso, automáticamente se convierte en un contrato de tiempo indeterminado (LCT, artículo 94).**

#### **b.3.INDEMNIZACIÓN**

Si el plazo del contrato a plazo fijo, o sus prórrogas, no supera el plazo de un (1) año, no hay indemnización. Si lo supera, el empleador debe indemnizar al trabajador con una suma equivalente a medio mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses (LCT, artículo 250).



## FEDERACION TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACION

### JORNADAS DE CAPACITACION PARA DIRIGENTES Y DELEGADOS GREMIALES

Uspallata – Agosto 2019

En caso de un despido con anterioridad al vencimiento del plazo del contrato, el trabajador tiene derecho a una indemnización adicional por los daños y perjuicios que justifique haber sufrido.

#### **6.-¿CONTRATO A PRUEBA O PERÍODO DE PRUEBA?**

Hemos dicho que todo contrato de trabajo, tenga forma escrita o no, se presume que es de tiempo indeterminado. En estos contratos – CON LA EXCEPCION DEL CONTRATO DE TRABAJO DE TEMPORADA- el trabajador estará “a prueba” durante los tres (3) primeros meses. Ello significa que el empleador puede despedirlo durante ese tiempo sin pagar indemnización (LCT, artículo 92 bis).

El “período de prueba”, entonces, no es un tipo de contrato, sino una consecuencia del contrato de tiempo indeterminado (reiteramos, con excepción del contrato establecido en el art.196 LCT). Todo trabajador que ingrese a una empresa como “efectivo” estará a prueba durante tres (3) meses.

El período a prueba brinda la oportunidad de conocer la capacidad profesional, así como las posibilidades de rendimiento del trabajador, su psicología y su espíritu de laboriosidad (PEREZ BOTIJA).-

Si el empleador hace uso del derecho de despedir al trabajador que está a prueba, no está obligado a expresar el motivo de su decisión. No obstante, debe darle un preaviso de quince (15) días, o abonarle una indemnización equivalente a la remuneración que el trabajador hubiera recibido durante ese plazo.

En el período a prueba rigen las siguientes reglas:

- a) el empleador no puede contratar a un mismo trabajador, más de una vez, utilizando el período a prueba;
- b) se considera abusiva la utilización del período de prueba para evitar la efectivización de los trabajadores. La autoridad administrativa laboral puede sancionar esta conducta, considerada una infracción. Los afectados podrían reclamar que se los considere como “efectivos”;
- c) el empleador debe registrar al trabajador desde un principio, cumpliendo incluso con el “alta temprana” ante la AFIP. La falta de registración (trabajador “en negro”) impide la utilización del período de prueba;
- d) durante el período de prueba el trabajador goza de todos los derechos laborales y sindicales, el empleador debe realizar las retenciones y efectuar los pagos a los organismos de la Seguridad Social (obra social, ANSES, etc.);
- e) en caso de accidente o enfermedad laboral, el trabajador tiene derecho a toda la cobertura que le brinda la legislación vigente (ART, salarios, indemnizaciones, etc.);



## FEDERACION TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACION

### JORNADAS DE CAPACITACION PARA DIRIGENTES Y DELEGADOS GREMIALES

Uspallata – Agosto 2019

- f) si el trabajador sufre una enfermedad inculpable (no-laboral), tiene derecho a la licencia prevista en la Ley de Contrato de Trabajo (artículo 208), pero hasta la finalización del período de prueba, si el empleador lo despidiera durante él;
- g) el período de prueba se computa como antigüedad laboral a todos los efectos.

#### 7.-CLASIFICACION SEGÚN LA DURACION:

##### 7.1.-CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

La LCT autoriza a los empleadores a tomar trabajadores con una jornada laboral reducida, pagando el salario en forma proporcional (artículo 92 ter). Esta modalidad se llama contrato de trabajo a tiempo parcial, y está sujeto a las siguientes condiciones:

- a) el número de horas, al día o a la semana, de la jornada laboral, **deben ser inferiores a las dos terceras partes de la “jornada habitual” de la actividad.** Si supera ese límite, el trabajador debe recibir la remuneración como si fuera un trabajador de jornada completa;
- b) estos trabajadores **no pueden realizar horas extras.** En caso contrario, tienen derecho al salario correspondiente a una jornada completa, en el mes en que trabajó horas extras. El empleador puede ser infraccionado;
- c) los aportes y contribuciones a la seguridad social son proporcionales a la remuneración recibida, excepto a la obra social, que se realizan como si el trabajador fuera de tiempo completo;
- d) los convenios colectivos pueden determinar un porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial, y acordar una prioridad para la ocupación de una vacante a tiempo completo.

##### 7.2. CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO COMPLETO.-

La contratación descrita en el punto anterior es de carácter excepcional y por ello se le establecen las condiciones fijadas en el art.92 bis LCT.-

Resulta pertinente aquí dar lectura al texto de los arts. 21,78,103,196 y conc.de la LCT y art. 1ro. de la Ley de Jornada nro.11544 para que el empleador garantice y abone la jornada completa de labor porque esto está directamente vinculado al pago de la totalidad de la remuneración sin disminución alguna dado, como decíamos, su carácter alimentario.



## FEDERACION TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACION

### JORNADAS DE CAPACITACION PARA DIRIGENTES Y DELEGADOS GREMIALES

Uspallata – Agosto 2019

#### **8.-CONTRATO DE TRABAJO DE TEMPORADA**

**(No se exige forma escrita para instrumentar esta modalidad).-No hay periodo de prueba.-**

Existen algunas industrias o actividades en las que, **en determinadas épocas del año**, aparece una demanda de mano de obra, que es **consecuencia de la naturaleza de la actividad**. Son necesidades propias **“del giro normal de la empresa o explotación”**, y se repiten cíclicamente (LCT, artículo 96). Nuevamente se advierte que **lo que caracteriza y define al trabajo de temporada es la naturaleza de la actividad que se desarrolla, y no la mera voluntad del empleador.**

El trabajador de temporada es un trabajador permanente, pero su prestación es discontinua. Desde la primera temporada adquiere los derechos que la ley asigna al trabajador permanente.

**POR ELLO SE DICE QUE ES UN CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO, con la particularidad que las prestaciones se desarrollan en forma DISCONTINUA, a diferencia de lo que ocurre con el contrato de trabajo común.**

En las actividades con trabajo de temporada generalmente conviven trabajadores permanentes, que prestan servicios durante todo el año, con los que son ocupados durante la temporada.

La duración de la temporada depende de las características de la actividad o explotación, razón por la que puede variar en cada caso.

El trabajador de temporada goza de todos los derechos establecidos en la Ley de Riesgos del Trabajo, en caso de un siniestro laboral, sin limitación alguna. En cambio, si se trata de una enfermedad inculpable (no laboral), tiene derecho a la licencia del artículo 208 de la LCT, **pero hasta el final de la temporada, cesando el pago de salarios durante el receso. Si al inicio de la temporada el trabajador está enfermo, tiene derecho a dicha licencia paga. Idéntica situación se da en el caso de embarazo.**

Durante el receso o período de inactividad, el contrato de trabajo está vigente, aunque quedan en suspenso la obligación de dar tareas (LCT, artículo 78), o de abonar remuneración, pero subsisten los demás derechos y obligaciones de las partes, motivo por el cual podría darse el caso de un despido con causa, o de un despido indirecto (si el trabajador se considerara gravemente injuriado).

#### **8.1.-EL DESPIDO DEL TRABAJADOR DE TEMPORADA**

El trabajador de temporada es un trabajador permanente o “efectivo” y tiene derecho a ser indemnizado en caso de un despido sin causa. Si se produce durante el receso, tendrá derecho a las indemnizaciones por antigüedad y omisión del preaviso, pero si ocurre una vez iniciada la temporada, tendrá derecho, además, a una indemnización adicional por daños y perjuicios, que generalmente se estima en un importe similar a las remuneraciones que hubiera percibido hasta la finalización de la temporada (LCT, artículo 97, que remite al artículo 95 de esta ley). En este último caso, si la



## FEDERACION TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACION

### JORNADAS DE CAPACITACION PARA DIRIGENTES Y DELEGADOS GREIALES

Uspallata – Agosto 2019

indemnización por daños y perjuicios supera a la que corresponde por omisión de preaviso, la absorbe.

Para el cómputo de la antigüedad, la LCT dice que “**se considera tiempo de servicio el efectivamente trabajado**” (artículo 18). Sobre tal base se ha considerado que la antigüedad del trabajador de temporada debe computarse sumando los períodos efectivamente trabajados y no el período de receso. No obstante, hay convenios colectivos que establecen formas de cálculo diferentes, considerando un (1) año de antigüedad por cada dos (2) temporadas trabajadas, por ejemplo.

**LEER EL ARTICULO 59 (PERSONAL TEMPORARIO: PERSONAL DE LA ACTIVIDAD FRUTIHORTICOLA INDUSTRIAL) DEL CCT 244/94: Cada 213 días de labor se computa un (1) año de antigüedad.-**

**Y establece algo muy importante, que “Será requisito esencial de esta modalidad, la contratación del personal mediante la suscripción en la primera temporada, de UN CONTRATO ESCRITO EN EL QUE CONSTE SU CONDICION , ENTREGANDOSE UNA COPIA DEL MISMO AL TRABAJADOR Y UNA CONSTANCIA AL SINDICATO”.-**

#### **8.2.-OBLIGACIONES DE LAS PARTES AL INICIO DE CADA TEMPORADA**

Conforme al artículo 98 de la LCT, antes de la iniciación de cada temporada y con una anticipación no menor a treinta (30) días, la empresa debe notificar a cada trabajador su voluntad de reiterar la relación, en las mismas condiciones que la temporada anterior. La notificación debe efectuarse en forma directa (nota con constancia de recepción, telegrama, carta-documento, etc.), o por medios públicos que garanticen su conocimiento por los trabajadores (diarios, radios, televisión, etc.).

El trabajador debe manifestar su decisión de continuar la relación, dentro de los cinco (5) días de notificado, ya sea por escrito o presentándose ante el empleador.

El citado artículo 98 de la LCT dispone que, si el empleador omite hacer la notificación de reinicio de la **temporada**, “se considerará que rescinde unilateralmente el contrato” (despido), debiendo indemnizar al trabajador. No obstante, interpreto que éste puede optar por reclamar que se le otorguen tareas en la temporada, mediante telegrama, y sólo en caso de silencio o rechazo, darse por despedido.

#### **9.-EL CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL**

En algunas ocasiones las necesidades transitorias de mano de obra no permiten determinar con anticipación su duración (por ejemplo el reemplazo de un trabajador permanente, enfermo). Para estos casos, en lo que no se puede recurrir al contrato a plazo fijo, la ley ha previsto el contrato de trabajo eventual.

El artículo 99 de la LCT dice que es aquel en el cual se contrata a un trabajador “para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por éste, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento,



## FEDERACION TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACION

# JORNADAS DE CAPACITACION PARA DIRIGENTES Y DELEGADOS GREMIALES

Uspallata – Agosto 2019

**toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato.** Se entenderá además que media tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador”.

Queda claro, entonces, que debe tratarse siempre de necesidades transitorias y extraordinarias de la empresa, es decir de circunstancias excepcionales, o para la realización de una obra concreta, también transitoria. La duración del contrato dependerá de la duración de la eventualidad.

**Según el artículo 90 de la LCT, estos contratos deben formalizarse por escrito.**

El contrato eventual también está regulado por la Ley 24.013 (artículos 69 a 74), la que establece lo siguiente:

- a) si se utiliza para reemplazar transitoriamente algún trabajador permanente, debe indicarse su nombre. Si al reincorporarse, el trabajador eventual continua trabajando, debe ser efectivizado;
- b) no se puede contratar trabajadores eventuales para reemplazar a trabajadores que están tomando medidas de fuerza;
- c) no se puede utilizar estos contratos cuando se hayan producido suspensiones o despidos por falta o disminución de trabajo, durante los seis (6) meses anteriores;
- d) no se debe preavisar la finalización del contrato, ni abonarse indemnización alguna por tal motivo;
- e) cuando se trate de cubrir “exigencias extraordinarias del mercado” (Ley 24.013, artículo 72), ellas deben expresarse “con precisión y claridad” en el contrato, y su duración no puede exceder de seis (6) meses por año, y hasta un máximo de un (1) año en un período de tres (3) años.

### **9.1.-LAS AGENCIAS DE SERVICIOS EVENTUALES**

En el punto anterior nos referíamos a los trabajadores con un contrato de trabajo eventual, contratados directamente por las empresas. Sin embargo, en la práctica los empleadores contratan a empresas de servicios eventuales (o temporarios), para que les provean personal. Se trata de los trabajadores a los que sus compañeros generalmente llaman “personal de agencia”.

Por su dependencia con otra empresa, su inestabilidad laboral y su escaso compromiso sindical, la presencia de estos trabajadores en los establecimientos es fuente permanente de conflictos, a lo que hay que agregar que, muchas veces, son contratados en fraude a la normativa aplicable. Por eso es fundamental conocer el marco legal que reglamenta estas contrataciones, **que deben ser excepcionales y transitorias.**



## FEDERACION TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACION

### JORNADAS DE CAPACITACION PARA DIRIGENTES Y DELEGADOS GREMIALES

Uspallata – Agosto 2019

La LCT establece que los trabajadores que sean contratados por intermedio de las llamadas “agencias de empleo”, deben ser considerados como empleados directos de la empresa que utiliza sus servicios, y que ambas son solidariamente responsables de todas las obligaciones laborales y de la seguridad social (artículo 29).

La Ley 24.013 creó una excepción a esta norma, estableciendo que el personal de una empresa de servicios eventuales sólo tiene relación laboral con ésta, aunque mantuvo la solidaridad de la empresa principal por las deudas laborales de la agencia, obligándola a retener de los pagos que debe efectuarle, los aportes y contribuciones para los organismos de la seguridad social (ver artículos. 29, último párrafo, y 29 bis de la LCT, modificados por la Ley 24.013).

El trabajador contratado mediante una empresa de servicios eventuales, está regido por el convenio colectivo y representado por el sindicato de la actividad de la empresa principal (LCT, artículo 29 bis, último párrafo).

Las empresas de servicios eventuales tienen que estar autorizadas a funcionar por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, e inscriptas en el Registro pertinente. Su funcionamiento está regulado por el Decreto 1694/2006.

Tienen dos clases de trabajadores, los que se desempeñan directamente para ella, que son permanentes, y los que envían a las empresas usuarias (artículo 4º). Los derechos de los primeros están enunciados en el artículo 5º del citado decreto.

Conforme al artículo 6º, la empresa de servicios eventuales sólo puede enviar personal a la empresa usuaria en los siguientes casos:

- a)** ante la ausencia de un trabajador permanente, durante ese período.
- b)** en caso de licencias o suspensiones legales o convencionales, durante el período en que se extiendan, excepto cuando la suspensión sea producto de una huelga o por fuerza mayor, falta o disminución de trabajo.
- c)** cuando se tratase de un incremento en la actividad de la empresa usuaria que requiera, en forma ocasional y extraordinaria, un mayor número de trabajadores.
- d)** cuando deba organizar o participar en congresos, conferencias, ferias, exposiciones o programaciones.
- e)** cuando se requiera la ejecución inaplazable de un trabajo para prevenir accidentes, por medidas de seguridad urgentes o para reparar equipos del establecimiento, instalaciones o edificios que hagan peligrar a los trabajadores o a terceros, siempre que las tareas no puedan ser realizadas por personal regular de la empresa usuaria.
- f)** en general, cuando por necesidades extraordinarias o transitorias deban cumplirse tareas ajenas al giro normal y habitual de la empresa usuaria.



## FEDERACION TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACION

### JORNADAS DE CAPACITACION PARA DIRIGENTES Y DELEGADOS GREMIALES

Uspallata – Agosto 2019

En cualquier otro caso, el trabajador será considerado como personal efectivo de la empresa principal.

La empresa de servicios eventuales es la responsable de depositar la cuota sindical, los aportes patronales al sindicato y las cuotas de solidaridad previstas en los convenios colectivos aplicables a las empresas usuarias (Dec. 1694/2006, artículo 12).

Las empresas usuarias deben llevar en sus libros laborales una identificación de la empresa de servicios eventuales y de los trabajadores que ella le hubiere enviado (artículo 13).

En caso de siniestros laborales, los trabajadores enviados por las empresas de servicios eventuales quedan cubiertos por la ART de la empresa usuaria. Para ello, ésta debe incluirlos en sus Declaraciones Juradas, abonando a su ART el monto que corresponda, con cargo a la empresa de servicios eventuales (Dec. 762/2014).

#### **9.2.-CUANDO SE CONVIERTE EL CONTRATO EVENTUAL EN UNO POR TIEMPO INDETERMINADO??**

ALGUNOS SUPUESTOS:

a) CUANDO HABIENDOSE CONTRATADO A UN TRABAJADOR EVENTUAL PARA SUSTITUIR A UN AUSENTE, EL TRABAJADOR REEMPLAZANTE CONTINUARE PRESTANDO SERVICIOS DESPUES DE REINCORPORADO EL TRABAJADOR REEMPLAZADO O DE VENCIDO EL PLAZO DE LICENCIA O DE RESERVA DE PUESTO.-

b) A SU VEZ, CUANDO EL CONTRATO TENGA POR FINALIDAD ATENDER EXIGENCIAS EXTRAORDINARIAS DEL MERCADO, EL ART.75, INC.B DETERMINA QUE LA DURACION DE LA CAUSA QUE DIERA ORIGEN A ESTOS CONTRATOS NO PODRA EXCEDER DE 6 MESES POR AÑO Y HASTA EL MAXIMO DE UN AÑO EN UN PERIODO DE 3 AÑOS.

SI LA RELACION SE PROLONGA MAS DE LO ESTIPULADO EL CONTRATO SE TRANSFORMA EN UNO POR TIEMPO INDETERMINADO