



ESCUELA DE
GRADUADOS
FCE - UNC



Trabajo Final Integrador

Especialización en Derecho del Trabajo y Seguridad Social

Escuela de Graduados - FCE - UNC

Cohorte 2018

Título: TIPIFICACIÓN DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL SUPLENTE EN MODALIDAD POR TIEMPO INDETERMINADO DE PRESTACIONES DISCONTINUAS, EN UNA ASOCIACION CIVIL DE LA CIUDAD DE CORDOBA, PRESTADORA DE SERVICIOS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD BAJO LA MODALIDAD HOGAR.

Alumno: **PEZ, ENRIQUE HORACIO**

DNI: 13.964.362

Año: 2022

Tutor: **Dr. JORGE SAPPYA**



TIPIFICACIÓN DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL SUPLENTE EN MODALIDAD POR TIEMPO INDETERMINADO DE PRESTACIONES DISCONTINUAS, EN UNA ASOCIACION CIVIL DE LA CIUDAD DE CORDOBA, PRESTADORA DE SERVICIOS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD BAJO LA MODALIDAD HOGAR por PEZ, ENRIQUE HORACIO se distribuye bajo una [Licencia Creative Commons Atribución – No Comercial – Sin Obra Derivada 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| INTRODUCCIÓN | 5 |
| TEMA | 6 |
| OBJETIVOS | 6 |
| PREGUNTA ORIENTADORA | 7 |
| | |
| 1. ANTECEDENTES NORMATIVOS | 8 |
| LOS PLAZOS DEL CONTRATO DE TRABAJO, REGLA GENERAL | 8 |
| LOS PLAZOS DEL CONTRATO DE TRABAJO, EXCEPCIONES | 9 |
| EL TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO | 10 |
| EL TRABAJO DE TEMPORADA | 13 |
| | |
| 2. MARCO CONCEPTUAL | 15 |
| ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES (ONGS) | 15 |
| DISCAPACITADO, CON CAPACIDADES DIFERENTES... ¿CUÁL ES EL TÉRMINO APROPIADO? PERSONA CON DISCAPACIDAD | 16 |
| HOGAR | 16 |
| ASOCIACIÓN CIVIL | 17 |
| VÍNCULO | 18 |
| HISTORIA DEL TERCER SECTOR | 19 |
| | |
| 3. ANTECEDENTES CONVENCIONALES | 22 |
| TRANSPORTE DE CARGAS | 25 |
| SANIDAD | 26 |

| | |
|---------------------------------|----|
| CERVECEROS, HIELO Y GUARDAVIDAS | 26 |
| GASTRONÓMICOS Y HOTELEROS | 26 |
| CARGA Y DESCARGA | 27 |
| ALIMENTACIÓN | 28 |
| INDUSTRIA NAVAL | 29 |

4. INSTRUMENTACIÓN DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL PARA CUBRIR AUSENCIAS DE TRABAJADORES DE PRESTACIÓN

| | |
|---|----|
| CONTINUA | 31 |
| TEMÁTICAS A TRABAJAR | 31 |
| A- CÓMO ASEGURAR LA CAPACITACIÓN Y VINCULACIÓN DEL TRABAJADOR SUPLENTE CON LAS PERSONAS A LAS QUE BRINDARÁ SU SERVICIO | 33 |
| B- MECANISMOS PARA OPERATIVIZAR LA COMUNICACIÓN DE CADA CONVOCATORIA Y DE LA RESPUESTA DEL TRABAJADOR. SU REGISTRO FEHACIENTE | 33 |
| C- CANTIDAD DE RECHAZOS A CONVOCATORIAS QUE CONFIGURARÁN LA PRESUNCIÓN DE FALTA DE INTERÉS DEL TRABAJADOR, QUE DETERMINARÁN LA DISOLUCIÓN DEL VÍNCULO POR CULPA DEL TRABAJADOR | 35 |
| D- POLIFUNCIONALIDAD NECESARIA DE CADA TRABAJADOR BAJO ESTA MODALIDAD | 36 |
| E- GARANTÍA REMUNERATIVA MENSUAL Y COMPENSACIÓN DE TIEMPO DE LA GARANTÍA SALARIAL NO TRABAJADA CADA MES | 36 |

| | |
|---|----|
| F- PREFERENCIA DEL TRABAJADOR BAJO ESTA MODALIDAD PARA LA COBERTURA DE EVENTUALES VACANTES DE PUESTOS DE TIEMPO INDETERMINADO CON PRESTACIÓN CONTINUA | 37 |
| G- CÓMPUTO DE LA ANTIGÜEDAD Y CONSIDERACIÓN DE BENEFICIOS (VACACIONES, LICENCIAS ESPECIALES, ETC.) | 37 |
| H- EVALUACIONES DE DESEMPEÑO | 39 |
| I- CÓMO ABORDAR LAS AUSENCIAS POR ENFERMEDAD DEL TRABAJADOR, DENTRO O FUERA DE UNA CONVOCATORIA | 39 |
| J- CONFORMACIÓN DE UNA BOLSA DE TRABAJO EN EL ÁMBITO DEL SINDICATO CON PERSONAS CAPACITADAS PARA UNA POSIBLE CONVOCATORIA | 40 |
| K- TEXTO DEL CONTRATO A SUSCRIBIR ENTRE LAS PARTES | 40 |
| 5 CONCLUSIÓN | 45 |
| REFERENCIAS | 47 |

INTRODUCCIÓN

El objetivo del presente trabajo es analizar la problemática de contratación de trabajadores para cubrir ausencias de personal en una Asociación Civil que brinda servicio de hogar a personas con discapacidad en la Ciudad de Córdoba.

Para ello se aborda en primera instancia el marco regulatorio vigente de las relaciones laborales, revisando la Ley de Contrato de Trabajo y Ley Nacional de Empleo en lo atinente a la formulación del contrato de trabajo típico y las modalidades contractuales vigentes. Así como el tratamiento que diversos convenios colectivos dan a la contratación de trabajadores ante ausencias previsibles, pero de plazos y ocurrencia inciertos, como licencias legales/contractuales o enfermedad/accidentes.

Luego se particulariza en aspectos que son propios de las organizaciones de la sociedad civil y del abordaje en habilitación y promoción de personas con discapacidad sin grupo familiar continente, que requiere trabajadores capacitados para la atención personalizada y con necesario vínculo con las personas asistidas.

Finalmente se formula una propuesta normativa y contractual sobre la que se sugiere plantear una futura reforma del convenio colectivo de trabajo para el Personal de Entidades Deportivas y Civiles, que habilite también la utilización de la modalidad de tiempo indeterminado de prestaciones discontinuas.

TEMA

Modalidad de contratación de trabajadores para cubrir ausencias de personal de prestaciones continuas, en un hogar de asistencia a personas adultas con discapacidad; que requiere necesariamente la preexistencia de conocimiento operativo y vincular del trabajador hacia los potenciales asistidos.

OBJETIVOS

GENERAL

Reflexionar acerca del proceso de convocatoria y contratación de trabajadores bajo la modalidad por tiempo indeterminado de prestaciones discontinuas, para cubrir suplencias en una Asociación Civil de la Ciudad de Córdoba, prestadora de servicios a personas con discapacidad bajo la modalidad hogar.

ESPECÍFICOS

- Conocer la legislación vigente que regula la contratación de personal suplente en modalidad por tiempo indeterminado de prestaciones discontinuas.

- Profundizar en las características y necesidades que particularizan la contratación de personal en una Asociación Civil prestadora de servicios a personas con discapacidad bajo la modalidad hogar.

- Reflexionar acerca de las condiciones y características que deberían incluirse en una propuesta de modificación de la convención colectiva de trabajo para la incorporación

de la contratación de personal suplente en modalidad por tiempo indeterminado de prestaciones discontinuas en un hogar de asistencia a personas adultas con discapacidad.

PREGUNTA ORIENTADORA

¿Cómo convocar y vincular contractualmente a trabajadores suplentes para cubrir las ausencias del personal de prestación continua, en un hogar de asistencia a personas adultas con discapacidad?

1. ANTECEDENTES NORMATIVOS

LOS PLAZOS DEL CONTRATO DE TRABAJO, REGLA GENERAL

El ordenamiento legal argentino referido al contrato de trabajo está consagrado en la Ley 20744 del año 1974.

Si bien en el transcurso de los años ha recibido modificaciones significativas, se mantiene indemne la concepción de la indeterminación del plazo como pauta rectora de la relación entre trabajador y empleador, que definió su redactor el Dr. Norberto Centeno.

En efecto el artículo 27 de la Ley Nacional de Empleo (Ley 24013), ratifica “la vigencia del principio de la indeterminación del plazo como modalidad principal del contrato de trabajo” y de la conversión en uno por tiempo indeterminado cuando haya dudas respecto a la figura contractual a plazo que se utilizará.

La Ley de Contrato de Trabajo en su artículo 90 materializa el principio de continuidad en el trabajo al decir que “el contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado (...)”.

En correlación, el artículo 91 define que su duración será “(...) hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de gozar de los beneficios que le asignan los regímenes de seguridad social (...)”.

El artículo 10 de la LCT refiere que “en caso de duda las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia de contrato”.

Señala Fernández Madrid que el hecho de que la ley prevea que el contrato de trabajo dure hasta que el trabajador esté en condiciones de jubilarse, “no implica que las partes no puedan darle fin al contrato, con o sin causa, asumiendo las responsabilidades patrimoniales que para cada supuesto establece la ley” (2018, pág. 1048).

El artículo 92 de la LCT impone al empleador la carga de la prueba que el contrato es por tiempo determinado.

LOS PLAZOS DEL CONTRATO DE TRABAJO, EXCEPCIONES

También el artículo 90 de la LCT es la fuente normativa de las excepciones que se validan al principio general de indeterminación del plazo al decir “...salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias: a) que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de duración, b) que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen”.

Los artículos 93 al 100 de la Ley de Contrato de Trabajo, y 66 al 74 de la Ley Nacional de Empleo enmarcan las posibilidades de contratación a plazo, que se nominan contrato de trabajo a plazo fijo, contrato de trabajo de temporada y contrato de trabajo eventual.

En razón del alcance de este trabajo no resulta conducente ahondar en detalle la caracterización de las modalidades a Plazo Fijo y Eventual.

Sí resulta pertinente a los fines de este trabajo realizar breves consideraciones respecto al contrato de temporada.

La LCT en su artículo 96 establece que habrá contrato de trabajo de temporada cuando la relación entre las partes fuera originada en actividades propias del giro normal de la empresa o explotación, y para desarrollarse en determinadas épocas del año solamente, pasibles de repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad.

EL TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO

El Dr. Diego Tosca (2021) explicita en los fundamentos de la indeterminación del plazo el valor social de la estabilidad laboral como elemento coadyuvante al progreso social.

Con referencia a otros autores considera que al asegurarle al trabajador un ingreso seguro, hasta que se encuentre en condiciones de acceder a la pasividad, favorece su realización personal y contribuye a la movilidad social ascendente (Tosca, 2021).

Refiere también que al poner en cabeza del trabajador la disponibilidad del plazo en que usufructúa esa continuidad, materializa el logro del código civil francés que prohibía el trabajo a perpetuidad, revirtiendo así prácticas de servidumbre (Tosca, 2021). Para poder ejercer esa disponibilidad le asigna el deber de preavisar.

El Dr. Gabriel Tosto (Rodríguez Mancini, 2014) expone una clasificación de Vazquez Vialard (2001) muy amplia. Refiere que, considerando al tiempo en el contrato de trabajo, se puede incluir dentro de la relación por tiempo indeterminado la continuidad o discontinuidad de tareas.

Tosto cita a José Machado (2005) que, combinando duración, frecuencia en las prestaciones y justificación requerida, aporta claridad para continuar el análisis sobre las

prestaciones discontinuas referida anteriormente. Diferencia entre a) de intermitencia irregular y b) de intermitencia regular, ejemplificando como de intermitencia regular al contrato de temporada típico y atípico y a tiempo parcial (Machado, 2005, citado por Tosto, 2014).

También aborda el Dr. Tosto la diferenciación entre indeterminación y continuidad, y volviendo a citar a Machado (2005) dice:

La permanencia de la prestación que exige un contrato por tiempo indeterminado, no remite a la carga horaria –diaria, mensual- a la que se ajuste la intensidad o frecuencia de los servicios, sino al hecho de que los mismos vienen a satisfacer una necesidad empresaria que tiene y trasmite al vínculo una inherente vocación de continuar en el tiempo. En suma: A necesidades permanentes trabajadores permanentes; a necesidades transitorias trabajadores temporarios; teniendo en cuenta que permanencia no es sinónimo de continuidad en la ejecución (Rodríguez Mancini, 2014, pág. 6).

Para definir cómo diferenciar la discontinuidad regular de la irregular, Tosto utiliza el criterio del conocimiento anticipado del día de la efectiva prestación, o si se encuentra sujeta a un hecho cierto que las partes no puedan prever anticipadamente (Rodríguez Mancini, 2014). Y afirma que la relevancia práctica de establecer esta distinción estriba en evitar la confusión entre las prestaciones discontinuas que reclaman necesidades empresarias habituales y el contrato de trabajo eventual (Rodríguez Mancini, 2014).

En igual sentido se expresa Fernández Madrid (2018, pág. 1045) ante la premisa que a necesidades permanentes de los establecimientos corresponden contrataciones

permanentes y lo relaciona fundamentalmente con las expectativas del trabajador de continuar en su puesto de trabajo hasta el momento de jubilarse, como lo establece el art. 252 LCT.

La consideración que las partes podrían discrecionalmente utilizar para justificar la contratación temporaria queda vedada de la autonomía de la voluntad.

Tosca en este sentido refiere, en la obra citada anteriormente, a De la Fuente que expresa “la sola voluntad de las partes no es suficiente para justificar la existencia de un plazo extintivo” (1982, pág. 540).

En realidad lo único que las partes pueden hacer es escoger el tipo de contrato que impone las características de la tarea para la cual se destina al trabajador: si se trata de una necesidad permanente o con vocación de permanencia, la contratación será por tiempo indeterminado, y si el objeto de la vinculación se conforma con un trabajo temporario -con finalización de fecha cierta o incierta- corresponderá a una contratación a plazo fijo o eventual (Tosca, 2021, pág. 6).

También expone Tosca la consideración que Vázquez Vialard realiza sobre las ventajas para el empleador derivadas de la continuidad indeterminada del vínculo contractual, entre las que menciona “el ahorro de costos por tareas de reclutamiento, aprendizaje y experimentación de las personas que se incorporan al grupo, como así también el mayor compromiso para con la organización que la continuidad genera en el trabajador” (Vázquez Vialard, 1982, citado por Tosca, 2021, pág. 9).

EL TRABAJO DE TEMPORADA

En la cita a José Machado (2005) antes realizada por Tosto, sobre la diferenciación que puede objetivarse combinando duración, frecuencia en las prestaciones y justificación requerida, queda de manifiesto que el contrato de temporada típico y atípico es una de las alternativas de intermitencia regular.

Fernández Madrid define al trabajador de temporada como aquel que realiza “tareas intermitentes que son además periódicamente necesarias y se coordinan con una necesidad normal de la empresa, que ocurre en determinados períodos del año, previstos con cierta fijeza” (2018, pág. 1074).

También establece que el concepto de temporada debe desvincularse de las estaciones o ciclos de la naturaleza y para ello cita a Nylda G. de Giayetto y Omar Sosa Luengo, considerando que se deben

Englobar todas aquellas actividades que se desarrollan en determinadas épocas del año y se repiten regularmente siempre que el ciclo esté determinado en razón de la naturaleza de la actividad. Pero este concepto más amplio de trabajo de temporada no abarca situaciones que puedan darse en una empresa industrial cualquiera, en las que en determinadas épocas del año el mayor consumo o actividad exija un mayor número de obreros cuando ese aumento pueda ser previsto y superado por una acumulación de mercaderías o una mejor organización del trabajo (2018, pág. 1075).

Tosto, al adentrarse en el análisis de esta modalidad contractual y referenciando obras de otros autores, afirma: “no se verifica contrato de temporada en condiciones de

validez si el trabajo se presta solo en algunas épocas del año por decisión del empleador” (Rodríguez Mancini, 2014, pág. 119).

Continuando con la obra citada de Fernández Madrid, se recurre a la distinción que realiza Deveali entendiendo que la diferencia entre el contrato de temporada típico y atípico debe realizarse “teniendo en cuenta el cese de la empresa a la finalización de la temporada o la continuación de dicha actividad si bien disminuida respecto de su ritmo estacional” (2018, pág. 1077).

Refiere Tosca (2021), siguiendo a Cesarino Junior (1979) y Centeno (1978), que los contratos de temporada y también los de plazo y obra ciertos, en los que no se manifiesta el tracto sucesivo y la duración indeterminada, deben tener un tratamiento jurídico diferente al contrato de trabajo normal o típico que posee permanencia y continuidad.

2. MARCO CONCEPTUAL

ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES (ONGS)

Ayuda en Acción, la primera organización no gubernamental de España dedicada al apadrinamiento, en su página web conceptualiza qué son estas organizaciones, qué alcance tiene el término y de dónde surge:

Técnicamente cualquier institución privada podría ser definida como una Organización No Gubernamental. Pero en la práctica se consideran ONG solo las organizaciones que cumplen 3 requisitos:

- Son independientes de las instituciones, de los poderes públicos y los partidos políticos.
- Trabajan por un bien social.
- Y lo hacen sin ánimo de lucro.

O lo que es lo mismo, las ONG son organizaciones que tratan de mejorar el mundo sin buscar en ello un beneficio económico.

El término ‘Organizaciones No Gubernamentales’ comenzó a usarse tras la Segunda Guerra Mundial. Antes existían ya algunos grupos de este tipo que buscaban mejorar el bienestar social, y tomaron parte en cuestiones como la abolición de la esclavitud o la lucha por el sufragio femenino. Pero es después de la guerra cuando comienza la historia de las ONG propiamente dicha. (Ayuda en Acción, 2021)

Así, la Carta de las Naciones Unidas que se firmó el 26 de junio de 1945 usa el término en el capítulo X artículo 71, y afirma que el Consejo Económico y Social podrá “hacer arreglos adecuados para celebrar consultas con organizaciones no gubernamentales que se ocupen en asuntos de la competencia del Consejo”. Pero la ONU no define estas organizaciones hasta 1950, en concreto, en una resolución del Consejo del 27 de febrero de ese mismo año. Una fecha clave en la historia de las ONG, en la que actualmente se celebra el Día Internacional de las ONG.

DISCAPACITADO, CON CAPACIDADES DIFERENTES... ¿CUÁL ES EL TÉRMINO APROPIADO? PERSONA CON DISCAPACIDAD

La Ley 26378 aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo, aprobados mediante resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas A/ RES/ 61/ 106, el día 13 de diciembre de 2006. En el segundo párrafo de su artículo 1 dice:

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

HOGAR

En cuando al alcance de este término, se recurre a la Ley 24901 que define y regula el sistema de prestaciones básicas en habilitación y rehabilitación integral a favor de las

personas con discapacidad. Dentro del capítulo referido a los sistemas alternativos al grupo familiar (Cap. VI), en su artículo 32 define al Hogar: “Se entiende por hogar al recurso institucional que tiene por finalidad brindar cobertura integral a los requerimientos básicos esenciales (vivienda, alimentación, atención especializada) a personas con discapacidad sin grupo familiar propio o con grupo familiar no continente”.

Asimismo, la Ley especifica: “El hogar estará dirigido preferentemente a las personas cuya discapacidad y nivel de auto valimiento e independencia sea dificultosa a través de los otros sistemas descritos, y requieran un mayor grado de asistencia y protección”.

ASOCIACIÓN CIVIL

La Ley 26994 - Código Civil y Comercial que se ocupa de definir en el artículo 168 el Objeto:

La asociación civil debe tener un objeto que no sea contrario al interés general o al bien común. El interés general se interpreta dentro del respeto a las diversas identidades, creencias y tradiciones, sean culturales, religiosas, artísticas, literarias, sociales, políticas o étnicas que no vulneren los valores constitucionales.

No puede perseguir el lucro como fin principal, ni puede tener por fin el lucro para sus miembros o terceros.

Asimismo, la Dirección General de Publicaciones de la Secretaría Parlamentaria del Senado de la Nación, publica el proyecto de ley referenciado (S-0123/09) Proyecto de Ley - LEY DE ASOCIACIONES CIVILES, que en su artículo 1 expresa:

Concepto- La asociación civil es aquella persona jurídica de carácter privado, que se origina a partir del acuerdo fundacional de más de dos personas, quienes haciendo uso del derecho de asociarse con fines útiles previsto en el artículo 14 de la Constitución Nacional, deciden asociarse entre ellas para emprender en forma conjunta una actividad sin fines de lucro, de bien común, a través de esta nueva persona jurídica que deberá tener las características esenciales, establecidas en el artículo 33, inciso 1 de la segunda parte del Código Civil. Las asociaciones civiles con personería jurídica otorgada por el Estado serán consideradas en el derecho argentino como una especie de las denominadas organizaciones libres del pueblo u organizaciones no gubernamentales (ONG).

VÍNCULO

Cinde, un centro cooperador de UNESCO, define de manera apropiada a los fines de este trabajo la vinculación que requiere la atención a personas con discapacidad:

El vínculo afectivo es un lazo de amor, empatía y cuidado mutuo que une a las personas entre sí. Es un sentimiento amoroso que proporciona bienestar y seguridad y es la base y el motor del desarrollo de los seres humanos.

Los sentimientos de amor, solidaridad, comprensión y ayuda mutua que se hacen posibles por medio del vínculo afectivo no se dan por el simple hecho de convivir con alguien o de tener lazos sanguíneos con otra persona: se crea y construye en

una forma progresiva, mediante acciones cotidianas y la plena disposición de las personas para construirlo (CINDE org, 2021).

Con manifiesta ligereza se podría afirmar que la creación de vínculos es algo sencillo, que depende del carácter, pero nada está más alejado de la realidad. La creación de vínculos depende de cómo una persona concibe y asume a otra.

HISTORIA DEL TERCER SECTOR

En Argentina se reconoce a las comunidades de inmigrantes que arribaron en los inicios del siglo pasado, como las iniciadoras de la búsqueda de alternativas para afrontar distintas problemáticas. Fueron las asociaciones de ayuda mutua o de benevolencia las inspiradoras de lo que, con el tiempo, se comenzó a identificar como organizaciones no gubernamentales (ONGs).

Quiénes afrontaban ciertas enfermedades o quienes lo hacían con motivaciones de culto religioso, con voluntad y tesón, en la informalidad jurídica primero y a posteriori constituyéndose como asociaciones civiles, fueron quienes históricamente asumieron problemáticas que desbordaban lo individual: abandono, discapacidad, enfermedades complejas, vejez, etc.; sea esto por ausencia o incapacidad de una familia, o por deficiencia estatal.

La Ley 24901 crea el Sistema Nacional de Prestaciones Básicas en Habilitación y Rehabilitación Integral a favor de las Personas con Discapacidad. A partir de esta ley surgen diversos prestadores: aquellos que lo hacen con iniciativa de lucro, otros bajo el formato de fundaciones y muchas de las históricas asociaciones civiles que debieron adecuar su tradicional manera de prestar el servicio.

Actualmente la Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS), que preside el Directorio de Prestaciones Básicas en Discapacidad, es la encargada de categorizar y auditar a los prestadores de servicios, como así también establecer el valor de facturación de cada una de las varias prestaciones abarcadas por la ley.

Categorizar como prestador de servicios para cada una de las opciones de cobertura que establece esta ley supone estrictos requisitos de infraestructura edilicia, servicios, seguridad y personal habilitado profesionalmente.

Para la modalidad hogar no se incluye en las guías de evaluación para la categorización de los servicios y habilitación de prestadores, a los trabajadores que deben realizar tareas de atención directa (higiene personal, alimentación de la persona con discapacidad o vejez), ni tampoco tareas de limpieza de instalaciones, seguridad, mantenimiento; base de un servicio de hogar, sin el cual sería imposible toda acción de rehabilitación y/o mantenimiento de habilidades existentes en la persona con discapacidad, más allá del previsible deterioro por el avance de la patología y/o edad.

Esta última mención pretende exponer parte del motivo por el cual el factor económico se convierte en un condicionante importantísimo en la vida de las organizaciones sin ánimo de lucro, que en definitiva continúan siendo las principales responsables de atender a sectores sociales de mayor vulnerabilidad.

Ello adquiere mayor ponderación si se tiene en cuenta la modalidad de ajuste que el Directorio de Prestaciones Básicas en Discapacidad aplica a los valores de cápita por efecto inflacionario, las demoras en los pagos de obras sociales, junto a la frecuente aplicación de mecanismos de débitos en los pagos, que obligan a la tramitación de interminables expedientes en procura de su restitución.

Permanentemente los organismos de dirección de estas organizaciones necesitan optimizar sus presupuestos para poder continuar prestando el servicio.

Todas las modalidades en que se brindan estos servicios, eminentemente mano de obra intensiva, muestran minutas de costos en las que el rubro remuneraciones, cargas sociales y honorarios profesionales representa más del 80% del valor de facturación de ese servicio.

Es en este contexto en el que adquiere importancia la modalidad de contratación de trabajadores para la cobertura de ausencias de la ajustada nómina de personal de planta permanente, para los servicios auxiliares o conexos a las prestaciones profesionales propiamente dichas.

3. ANTECEDENTES CONVENCIONALES

La legislación vigente en Argentina no exhibe criterios explícitos sobre el contenido de la negociación colectiva.

El artículo 24 de la Ley 24.013 enumera contenido que las partes deberían incorporar a la discusión, pero termina diciendo que la no incorporación no es motivo que impida la homologación del convenio.

La última reforma de la Ley 14.250, operada en 2004, mantiene el silencio anterior sobre el contenido de la negociación colectiva, inclinándose por el criterio tradicional de libertad absoluta a los negociadores.

El Convenio 154 de OIT sobre la Negociación Colectiva de 1981 (ratificado por Ley 23.544) la define como todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores, una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

La recomendación N° 91, de OIT expone que la expresión contrato colectivo comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores

interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

Una primera visión del convenio colectivo de trabajo indicaría que su objeto consiste en la regulación de las condiciones en que se desarrolla una relación laboral.

Existe también otra serie de elementos que se integran a los objetivos que es necesario poner de relieve, tales como particularidades que se detectan en el desarrollo de los contratos de trabajo en cuanto a su celebración, ejecución y extinción, que en general en Argentina lo hace la Ley de Contrato de Trabajo 20744.

En cada actividad, o rama de actividad, y también en empresas tomadas en su individualidad, se advierten situaciones específicas que naturalmente no pueden estar comprendidas en los dispositivos de la ley. Esta tiene que ser necesariamente general, para abarcar la mayor cantidad de elementos, y es inevitablemente genérica.

El convenio asume las particularidades que necesitan ser abordadas y a las que la ley no llega.

La Convención 98 de 1949 de la Organización Internacional del Trabajo, en el Art. 4 especifica:

(...) deben adoptarse medidas para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores por una parte y las organizaciones de trabajadores por la otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con el objeto de reglamentar por medio de contratos las condiciones de empleo.

El autor español Sala Franco (1994) comenta respecto del artículo referido anteriormente que su texto consagra un principio de libertad contractual de doble sentido: ausencia de un contenido legalmente obligatorio e inexistencia de límites al contenido negocial, más allá de las normas legales imperativas.

Una de las particularidades más importantes es la definición de los salarios de los trabajadores amparados en cada convenio. Aun ello, el contenido de un convenio colectivo no se limita a categorías y tablas salariales, abordando la organización del trabajo, la movilidad horizontal de los trabajadores, políticas de dirección de personal, la representación sindical y la formación de comisiones mixtas, como pueden ser las que se ocupan de diagramar las medidas de higiene y seguridad en las empresas.

En la legislación argentina no hay imposición en relación a las materias a tratar, ni tampoco limitación respecto de las que se pudieran tener en cuenta por las partes. Sin perjuicio de estas afirmaciones, no se debe olvidar el requisito de la homologación para dotar de eficacia jurídica a los convenios colectivos, considerando que la autoridad debe hacer un examen que le permita concluir si el convenio sometido a su juicio administrativo no lesiona el orden público y no afecta al interés general. Implica obviamente ello, un límite genérico de la negociación.

Los negociadores no pueden ir más allá del orden público ni poner en peligro el interés general de la población. De otro modo, la indicación de la ley de que los convenios deben adecuarse a las normas del Derecho del Trabajo vigentes marca un tercer límite, en relación con los pisos mínimos a considerar en el texto del convenio.

En el sistema legal nacional, la negociación colectiva transcurre por un cauce muy amplio, solamente reducido por conceptos que derivan del orden jurídico vigente, exigibles a todos los ciudadanos en cualquier actividad.

Analizando convenios colectivos de diferentes actividades (Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, s.f.), sobre la presencia y desarrollo de características o pautas de implementación de alternativas de contratación de personal con prestaciones discontinuas, se puede observar que en muchos cuerpos normativos se aborda la vinculación de trabajadores para necesidades no permanentes solo con las opciones de contrato eventual y de temporada.

TRANSPORTE DE CARGAS

El CCT 40/89 del Transporte de Cargas prevé la contratación de personal bajo dos modalidades: eventual por necesidades extraordinarias y plazo fijo para cubrir vacaciones.

Ambas alternativas quedan habilitadas sin necesidad de otra justificación para cada caso, y se entienden configurados los requisitos que establecen para avalar su utilización los Art. 99 y 90 inc. B de la Ley 20744.

Asimismo, el CCT 40/89 establece porcentajes de personal que podrá ocuparse bajo estas modalidades, impone plazos mínimos y máximos de contratación para ambas opciones y penaliza los excesos con la conversión de las relaciones en vínculos por tiempo indeterminado. Provee modelos de contratos y obliga a comunicar al gremio la nómina de trabajadores ocupados en estas modalidades.

SANIDAD

El gremio de la Sanidad abarca actividades destinadas a brindar atención a personas en varias tipologías de servicios, que van desde geriátricos a clínicas y sanatorios. Todas ellas con preponderancia del trabajo humano.

En los primeros convenios del gremio, aún vigentes y que datan del año 1975, no se prevé convencionalmente cómo contratar reemplazantes para trabajadores ausentes, más allá de imponer al empleador el deber de reponer al personal que tuviere faltas imprevistas en no más de 24 horas a fin de evitar recargo de tareas.

En la revisión de convenios del año 2006 del mismo gremio con entidades patronales de la provincia de Santa Fe, se observa la misma consideración.

CERVECEROS, HIELO Y GUARDAVIDAS

Los convenios colectivos 575/2010 de la Industria Cervecera, 232/94 de la Industria del Hielo, y el 179/91 de Guardavidas, son exponentes de escaso detalle normativo específico para abordar las contrataciones bajo la modalidad de temporada, que permitan cubrir la provisión de trabajadores para atender necesidades estacionales y/o de mayor demanda típicas de la actividad.

GASTRONÓMICOS Y HOTELEROS

Las variadas actividades reguladas en convenios de la actividad gastronómica, hotelera y turismo contemplan las modalidades de contratación eventual y de temporada. También legitiman un régimen especial de colaboradores extra o transitorios, como

variantes propias de contratos eventuales. Así surgen figuras para colaboradores transitorios nominadas: extra común y extra eventual.

Estos convenios habilitan también la realización de un contrato por tiempo indeterminado de prestaciones discontinuas, cuando por las características de la actividad se pudiera establecer algún porcentaje de ocupación de trabajo constante.

Establecen, entre otras particularidades, que se deberá hacer por escrito y asegurando un piso remuneratorio no inferior al 25% del salario básico más adicionales, equivalente al pago de igual cantidad de horas.

CARGA Y DESCARGA

Los convenios de Carga y Descarga 508/07 y 733/15 abordan las necesidades de trabajadores discontinuos y a tiempo parcial bajo las condiciones del art. 92 ter de la Ley 20744.

En el caso de personal discontinuo especifican que desarrollarán sus tareas adaptándose a los requerimientos de mayor operatoria, asegurándoseles prestar servicio tres días a la semana y doce jornales al mes.

Para el caso de contrataciones a tiempo parcial, la jornada de trabajo no podrá ser inferior a cuatro horas ni mayor a seis horas.

La contratación de personal discontinuo y a tiempo parcial no podrá superar el tope del 40% del total del personal de la empresa.

Se establece también que estos trabajadores tendrán prioridad ineludible para la cobertura de puestos de planta de personal permanente continuo.

ALIMENTACIÓN

Si se considera el CCT 783/10 de la rama de Alimentación – Procesadores de Aves, se observa que en el artículo 20 se define el contrato estacional:

Cuando por motivos estacionales que no se corresponden estrictamente con el concepto de temporada y la necesidad está localizada entre octubre y abril de cada año, se podrá producir la incorporación ocasional de personal para suplir la necesidad de trabajadores que suplanten personal que goza del descanso anual.

Por tal motivo se habilita una modalidad de contratación que podrá asumir la formalidad del plazo fijo o el contrato eventual directo, siempre por escrito, con copia al trabajador y la asociación sindical.

Dicha modalidad admite la contratación de reemplazos por el período apuntado quedando asumidas las circunstancias de excepción plasmadas en artículos 93, 99 y 100 de la LCT y 69 a 74 LNE.

Si no se cumplimentaran los requisitos formales o no existiera la justificación objetiva de necesidades extraordinarias, será considerado el vínculo como de tiempo indeterminado.

Así también, el CCT 771/19 de la Alimentación, rama Productores y Procesadores de Fauna Silvestre, legisla en los artículos 31 al 40 con bastante detalle el régimen de personal no permanente, que está definido como aquel trabajador que se convoca para participar en el proceso productivo regido por esta convención.

Nada especifica explícitamente que la relación se establece bajo la modalidad de trabajo de temporada, salvo la mención al artículo 98 LCT referida a la operatoria de la comunicación de la convocatoria en cada inicio de la temporada.

El artículo 31 define que se entiende que no existe indeterminación del plazo en la vinculación contractual, cuando la prestación real e ininterrumpida no exceda los 250 días de trabajo efectivamente prestados en el año calendario. Al tal fin, se consideran como tales los no laborados por causa de accidente, enfermedad y/o licencias legales o convencionales.

INDUSTRIA NAVAL

El CCT 518/07 de la Industria Naval no solo aborda la contratación de tiempo indeterminado con prestaciones discontinuas, sino que en anexo proporciona un texto base de contrato modelo para esta modalidad.

En el Art. 9 ter, establece que cuando por las características propias de la actividad se origina la imposibilidad de afrontar los incrementos de tareas y por ello se genera un desborde operativo del personal permanente, surge la necesidad de incrementar transitoriamente la mano de obra, para lo cual habilita utilizar la contratación descripta en este artículo.

Limita la posibilidad de utilizarse esta modalidad para reemplazar trabajadores por tiempo indeterminado con tareas continuas, exceptuando de esta limitación a la cobertura de trabajadores que gocen de licencias legales o convencionales, o reserva de puesto. En estos casos el contrato deberá mencionar el nombre del trabajador reemplazado.

La remuneración se establece con los valores de la escala salarial de convenio más los adicionales allí previstos para la categoría y tareas que realizará, estableciéndose el pago por jornales.

Se especifica también que una vez finalizada la labor por la cual fue convocado, el trabajador percibirá SAC y Vacaciones proporcionales.

Finalizados los trabajos que motivaron la convocatoria, se suspenden los efectos del contrato de trabajo, a saber: pago de salarios, obligación de dar tareas por parte del empleador y obligación de poner su fuerza de trabajo a disposición por parte del trabajador. El resto de las obligaciones del contrato de trabajo se mantienen vigentes.

La antigüedad a todos los efectos se computa por los períodos efectivamente trabajados.

Se establece que cada nueva convocatoria debe ser realizada por carta documento al domicilio denunciado en el contrato o actualizado posteriormente, y ante el silencio del trabajador se considera que ha renunciado a su puesto de trabajo quedando extinguida esa relación laboral por su exclusiva culpa y sin indemnización.

Se indica también que, en caso de no poder acudir a la convocatoria, el trabajador debe comunicarlo a efecto de mantener su fuente de trabajo y para que el empleador pueda disponer la contratación de otro trabajador de la nómina.

Si se produjeran dos rechazos consecutivos del trabajador a la convocatoria del empleador, el Convenio autoriza a considerar que existe falta de voluntad del trabajador de continuar la relación laboral y en consecuencia se da por extinguida la misma por exclusiva culpa del trabajador, sin derecho a indemnización alguna.

4. INSTRUMENTACIÓN DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL PARA CUBRIR AUSENCIAS DE TRABAJADORES DE PRESTACIÓN CONTINUA

Corresponde entonces formular como propuesta para una eventual modificación del contenido del CCT 736/16 de Entidades Deportivas y Civiles, la introducción de esta modalidad contractual en una próxima paritaria a pedido de la parte empleadora.

Según lo conceptualizado dentro de las modalidades de contratación que la legislación vigente habilita, y la descripción realizada de la modalidad de prestación de servicio en la institución bajo análisis, queda validado el vínculo laboral de tiempo indeterminado con prestaciones discontinuas.

En lo desarrollado anteriormente surge claramente fundamentado que toda la actividad laboral se estructura en base a necesidades de atención de personas, que necesariamente requiere continuidad y permanencia.

Por ello, se proponen a continuación las notas tipificantes de esta relación laboral, a incluir en una futura negociación convencional.

TEMÁTICAS A TRABAJAR

A- Cómo asegurar la capacitación y vinculación del trabajador suplente con las personas a las que brindará su servicio.

B- Mecanismos para operativizar la comunicación de cada convocatoria y de la respuesta del trabajador. Su registro fehaciente.

C- Cantidad de rechazos a convocatorias que configurarán la presunción de falta de interés del trabajador, que determinen la disolución del vínculo por culpa del trabajador sin derecho indemnizatorio.

D- Polifuncionalidad necesaria de cada trabajador bajo esta modalidad.

E- Garantía remunerativa mensual y compensación de tiempo de la garantía salarial no trabajada cada mes.

F- Preferencia del trabajador bajo esta modalidad para la cobertura de eventuales vacantes de puestos de tiempo indeterminado con prestación continua.

G- Cómputo de la antigüedad y consideración de beneficios (vacaciones, licencias especiales, etc.)

H- Evaluaciones de desempeño.

I- Cómo abordar los motivos de ausencia por enfermedad del trabajador, dentro y fuera de una convocatoria.

J- Conformación de una bolsa de trabajo en el ámbito del sindicato con personas capacitadas para una posible convocatoria.

K- Texto del contrato a suscribir entre las partes.

A- CÓMO ASEGURAR LA CAPACITACIÓN Y VINCULACIÓN DEL TRABAJADOR SUPLENTE CON LAS PERSONAS A LAS QUE BRINDARÁ SU SERVICIO

Iniciar un vínculo por tiempo indeterminado con prestaciones discontinuas supone para el empleador tener constatado que el postulante tiene, más allá de la necesidad de un trabajo efectivo, vocación de servicio y vínculo con las personas con discapacidad que deberá asistir.

Supone también que ha podido y podrá acomodar su vida personal y familiar a la disponibilidad que esta contratación requiere, para convocatorias imprevistas en ocurrencia y horario.

Es por ello que se plantea como requisito para celebrar una contratación de estas características, que el postulante haya prestado servicio un mínimo de 180 días efectivos de trabajo, mediante contrataciones eventuales en diversas tareas y hogares.

Este requisito supone que se ha evaluado al candidato en las sucesivas convocatorias realizadas sobre: calidad de su prestación laboral, trato hacia las personas con discapacidad, disponibilidad para concurrir a las convocatorias, disponibilidad a la asunción de nuevos aprendizajes, real trabajo en equipo, etc.

B- MECANISMOS PARA OPERATIVIZAR LA COMUNICACIÓN DE CADA CONVOCATORIA Y DE LA RESPUESTA DEL TRABAJADOR. SU REGISTRO FEHACIENTE.

El CCCN en los artículos 287, 288 y 313 a 317 aborda los instrumentos privados y los define como aquellos documentos que están firmados; mientras que a los no firmados los define como instrumentos particulares.

Define también que los documentos pueden realizarse en soporte papel, en soporte electrónico o en soportes varios.

Respecto a la firma en soporte papel habilita la firma ológrafa, por símbolo o impresión de huella dactilar, firma a ruego, etc.

Al enumerar los emitidos en soporte electrónico, menciona: el documento digital con firma digital, el documento electrónico con firma electrónica y el documento electrónico sin firma.

Con base en esta habilitación del nuevo Código, se propone establecer como mecanismo de comunicación fehaciente de las convocatorias la aplicación de mensajería WhatsApp, Telegram o la que resulte en el tiempo de uso masivo.

Para transformar esos documentos particulares en documentos privados, y fundamentalmente para dejar constancia de las convocatorias no aceptadas, se procederá a realizar una impresión en papel de las pantallas de la aplicación de mensajería utilizada donde figuran los mensajes intercambiados, o ausencia de respuesta con evidencia de día y hora de cada uno.

Dicha impresión en formato PDF será firmada digitalmente por autoridad del empleador y remitida al empleado por la aplicación de mensajería usada; sirviendo ello de notificación fehaciente.

Posteriormente el empleado deberá concurrir a la oficina de administración a rubricar olográficamente la impresión de dicha notificación, en el transcurso del mes en que ocurriera.

C- CANTIDAD DE RECHAZOS A CONVOCATORIAS QUE CONFIGURARÁN LA PRESUNCIÓN DE FALTA DE INTERÉS DEL TRABAJADOR, QUE DETERMINARÁN LA DISOLUCIÓN DEL VÍNCULO POR CULPA DEL TRABAJADOR

Se parte del presupuesto que el trabajador, por la experiencia desarrollada en el plazo establecido como requisito para esta contratación conoce, valida y acepta las características de las necesidades que originan la convocatoria y sus consecuencias.

Ante la necesidad de cubrir un puesto vacante por ausencia transitoria de su titular, o para acompañar y asistir a personas con discapacidad en estado crítico dentro o fuera de la Institución, un representante del empleador convocará a los empleados bajo esta modalidad de contratación que no estuvieran ya en suplencias activas.

Para ello procederá a enviar un requerimiento a presentarse a trabajar especificando lugar y horario, por intermedio de la aplicación de mensajería habilitada al efecto.

Trascurridos 10 minutos de enviado el mensaje por la aplicación, sin que el trabajador emita respuesta, el convocante procederá a realizar llamado telefónico. Si no atendiera la llamada o su respuesta fuera negativa a presentarse a trabajar se catalogará como primer rechazo de convocatoria del mes.

La segunda negativa a aceptar una requisitoria de presentarse a trabajar, dentro de cada mes calendario, significará la pérdida fundada de un día de garantía horaria ese mes.

Ante dos meses consecutivos o tres alternados en el plazo de un año en que el empleado se haga acreedor al descuento de garantía remuneratoria por dos rechazos a convocatoria en cada mes, se habilitará al empleador a considerar falta de interés en el trabajo por parte del empleado, siendo esto causal de desvinculación por exclusiva culpa del trabajador, sin derecho a indemnización alguna.

D- POLIFUNCIONALIDAD NECESARIA DE CADA TRABAJADOR BAJO ESTA MODALIDAD

Se impone como requisito fundamental para esta modalidad de contratación que el postulante tenga y mantenga la polifuncionalidad. Esto implica que pueda ser convocado tanto para tareas de asistencia y cuidados de las personas con discapacidad, como así también para tareas de cocina, lavado de ropa, etc.

E- GARANTÍA REMUNERATIVA MENSUAL Y COMPENSACIÓN DE TIEMPO DE LA GARANTÍA SALARIAL NO TRABAJADA CADA MES.

A efectos de asegurar al empleado un ingreso mensual básico, y que ello le habilite la cobertura de los sistemas de seguridad social, se abonará al empleado un mínimo de cinco salarios diarios cada mes, independientemente de que haya prestado servicio en una cantidad menor de días, a raíz de no haberse presentado motivos de convocatoria.

Ese crédito a favor del empleador podrá compensarse distribuido en los dos meses posteriores. Si esto último fuera imposible, y/o a solicitud del trabajador se compensará en el primer mes subsiguiente que preste servicio por más de quince (15) días.

F- PREFERENCIA DEL TRABAJADOR BAJO ESTA MODALIDAD PARA LA COBERTURA DE EVENTUALES VACANTES DE PUESTOS DE TIEMPO INDETERMINADO CON PRESTACIÓN CONTINUA.

Para los supuestos de vacante por desvinculación de un trabajador de planta permanente de prestación continua, se dará prioridad de selección a trabajadores bajo esta modalidad de contratación.

A esos efectos se conformará un comité evaluador de los candidatos, integrado por encargados de personal y de los sectores de trabajo donde se hayan desempeñado los postulantes y todo otro actor que el empleador considere necesario.

Se tendrá en cuenta junto a la antigüedad, otros factores como evaluaciones de desempeño, capacitaciones realizadas por cada trabajador, participación en actividades relacionadas a la misión-visión de la entidad empleadora, etc.

G- CÓMPUTO DE LA ANTIGÜEDAD Y CONSIDERACIÓN DE BENEFICIOS (VACACIONES, LICENCIAS ESPECIALES, ETC.)

En consideración a las pautas establecidas por el Art. 18 LCT, se establecerá la fecha base de antigüedad (FBA) para la obtención de beneficios relacionados, o cuyo requisito sea este cómputo.

Cada año al 31 de diciembre se acumularán los días efectivamente trabajados y los francos proporcionales correspondientes en cada mes y ello definirá el primer factor de la suma a realizarse para establecer la nueva FBA.

El segundo factor de la suma será el valor acumulado de tiempo de trabajo y francos al 31/12 del año anterior.

De esta manera retrocediendo en el tiempo la cantidad de días obtenidos en la suma final desde el 31/12 del año en el que se pretende calcular el nuevo valor, podremos establecer la FBA que se usará durante todo el año siguiente.

Esta FBA será lo que establezca cada año:

a) El porcentaje a liquidar en concepto de adicional de convenio por antigüedad cada mes.

b) El intervalo que determina los días de vacaciones según pautas del Art. 150 LCT o mejor beneficio otorgado por el CCT vigente, en relación con lo también normado respecto al tiempo mínimo de trabajo anual requerido para su obtención íntegra o proporcionada a 1 día de vacación cada 20 trabajados en el año calendario.

c) Proporcionalidad para el otorgamiento de cualquier otro beneficio legal o convencional que pudiera ser aplicable.

Respecto de las vacaciones anuales, en razón de que este personal tiene como uno de los más significativos motivos de convocatoria a prestar servicio, la cobertura de vacaciones anuales del personal que se desempeña de manera continua, se procurará otorgar su descanso anual en el intervalo fijado por el Art. 154 LCT, habilitándose

necesariamente la extensión de dicho plazo al acuerdo de partes con la debida notificación en los plazos legales.

H- EVALUACIONES DE DESEMPEÑO

Como mínimo dos veces al año se deberá realizar una evaluación de cada trabajador que abarque los siguientes aspectos:

- Trabajo en equipo.
- Proactividad.
- Desempeño en la polifuncionalidad.
- Explicitación del desarrollo de mejores aptitudes laborales.
- Vínculo con las personas con discapacidad.
- Recepción de sugerencias e indicaciones formuladas en las evaluaciones de desempeño.
- Relación con encargados y compañeros.
- Disponibilidad para las convocatorias, pérdida de garantía remuneratoria.

I- CÓMO ABORDAR LAS AUSENCIAS POR ENFERMEDAD DEL TRABAJADOR, DENTRO O FUERA DE UNA CONVOCATORIA.

Al no poder precisarse el momento de inicio de una convocatoria, el empleado deberá dar aviso al empleador en caso de malestares que le impidan prestar servicio, para no ser considerado ello motivo de rechazo. En tal caso deberá presentar constancia de atención médica que indique diagnóstico y tiempo prescripto de reposo.

Asimismo, si al momento de reincorporarse a su puesto habitual el trabajador ausente, el empleado suplente se encontrara cursando una enfermedad inculpable que se prolongara más allá de esa fecha, siguiendo la referencia que Tosca (2021) hace de la doctrina mayoritaria respecto de la contratación por temporada, deberá darse por concluida la convocatoria en esa fecha, aunque la causa de enfermedad se prolongue.

J- CONFORMACIÓN DE UNA BOLSA DE TRABAJO EN EL ÁMBITO DEL SINDICATO CON PERSONAS CAPACITADAS PARA UNA POSIBLE CONVOCATORIA

Se sugiere la conformación de una bolsa de trabajo integrada por personas que hayan recibido formación teórico-práctica, o idóneos en tareas de atención y cuidados de personas con discapacidad, que puedan ser convocadas por las instituciones empleadoras a los efectos de la modalidad de contratación que aquí se propone.

K- TEXTO DEL CONTRATO A SUSCRIBIR ENTRE LAS PARTES

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO CON PRESTACIONES DISCONTINUAS

Entre la Asociación Civil titular del establecimiento denominado, CUIT N° ...-....., representada en este acto por DNI, en adelante EL EMPLEADOR y, DNI CUIL N° ...-....., en adelante EL EMPLEADO, se conviene el siguiente contrato de trabajo, que las partes dejan sujeto a las siguientes cláusulas:

Primera: El empleador contrata y el empleado acepta desempeñarse a las órdenes del primero en el establecimiento sito en de esta ciudad, cuya explotación está a cargo del empleador y es de su exclusiva propiedad; por lo que conforme al C.C.T. .../.. revistaré en la Categoría del convenio mencionado.

Segunda: La presente contratación se realiza para la cobertura de ausencias de personal de prestaciones continuas, originadas en licencias legales o convencionales, en faltas con y sin aviso, por paros de transporte público de pasajeros, etc. o para acompañar a personas con discapacidad que deban ser derivados y/o internados en instituciones de salud de la ciudad.

Tercera: Las tareas a desarrollar por parte del empleado serán: ATENCIÓN DE PERSONAS, LIMPIEZA, LAVADO, COCINA, y en general todas aquellas necesarias en atención al servicio a las personas con discapacidad que son motivo de existencia de la Institución; y que podrán ser desarrolladas en cualquiera de sus dependencias. Esta cláusula no excluye la posibilidad de asignarle otras tareas que correspondan a la mencionada categoría convencional.

Cuarta: Se deja expresamente convenido que la fijación del turno y horario de trabajo estará en relación con el que corresponda al trabajador que viene a sustituir transitoriamente, y se podrá modificar de acuerdo a las necesidades del empleador.

Quinta: Esta contratación comienza a tener vigencia el día ... de de 20... Sin perjuicio de lo expresado en el párrafo anterior, en función de los contratos de trabajo eventuales o a plazo fijo a través de los que el trabajador ha prestado servicios con anterioridad para el empleador, se le reconoce en total una antigüedad a la fecha del presente de días. Ello posibilita establecer como fecha base de antigüedad (FBA) al presente el día .../.../20...

Sexta: Cada año al 31 de diciembre se recalculará la fecha base de antigüedad establecida en la cláusula precedente, que será la determinante de todos los adicionales legales y convencionales que tengan relación con tal parámetro para el año siguiente.

Séptima: Para el otorgamiento de vacaciones anuales se establecerá en primer término si el trabajador se ha desempeñado en más de la mitad de los días laborales de ese año. Si ello no ocurriera se otorgará 1 día de vacación cada 20 trabajados; y si cumpliera tal condición será acreedor a la cantidad que para su antigüedad establece el CCT según la FBA recalculada al 31 de diciembre del año de las vacaciones a otorgar.

Octava: Las convocatorias a trabajar se realizarán por vía de mensajería electrónica desde las líneas telefónicas del encargado de personal, o encargados de los sectores operativos del empleador. Los mismos serán notificados al trabajador en documento adjunto para su conocimiento.

Novena: Disponibilidad. El trabajador asume, conoce y acepta que, por las características de las necesidades que originan la convocatoria, cada segunda negativa dentro de cada mes calendario a aceptar una requisitoria de presentarse a trabajar, o su no contestación en el término de 10 minutos de enviada, significará la pérdida en ese mes de un día de garantía remuneratoria establecida en la cláusula décimo segunda. Al no poder precisarse el momento de inicio de una convocatoria, el empleado deberá dar aviso al empleador en caso de enfermedad o malestares que le impidan prestar servicio, para no ser considerado ello motivo de rechazo. Deberá presentar constancia de atención médica que indique diagnóstico y tiempo prescripto de reposo.

Décima: Ante dos meses consecutivos o tres alternados en el plazo de un año en que el empleado incurra en pérdida de día de garantía remuneratoria, quedará habilitado el empleador a considerar falta de interés en el trabajo por parte del empleado y será causal de desvinculación por exclusiva culpa del trabajador, sin derecho a indemnización alguna.

Décimo primera: Las partes convienen que el salario a percibir por el empleado es el que se estipule en el orden nacional para el personal que reviste en la categoría aludida en la cláusula primera, y será incrementado conforme se estipule legalmente por el PE o por la autoridad que corresponda. Asimismo, se abonarán al empleado los adicionales que por ley o convenio correspondan, y se procederá a efectuar las retenciones legales por concepto de jubilación, Obra Social, Sindicato (si correspondiere), Seguro, etc.

Décimo segunda: Garantía remuneratoria. Se abonará al trabajador cada mes el importe equivalente a (en número) días de trabajo (básico/30) con sus adicionales correspondientes, independientemente de que haya prestado servicio en una cantidad menor de días, a raíz de no haberse presentado motivos de convocatoria. Ese crédito a favor del empleador podrá compensarse distribuido en los dos meses posteriores. Si esto último fuera imposible, y/o a solicitud del trabajador se compensará en el primer mes subsiguiente que preste servicio por más de quince (15) días.

Décimo tercera: Se realizarán dos evaluaciones de desempeño al trabajador cada año, donde se focalizará en los logros obtenidos y se establecerá un plan de mejoras que deberá instrumentar en su desempeño y/o relaciones.

Décimo cuarta: Prioridad para ocupar puestos de prestación continua. Los trabajadores bajo esta modalidad de contratación tendrán prioridad para la cobertura de vacantes que pudieran surgir en puestos de prestación continua, sin que ello sea automático ya que deberá superar un proceso de selección con otros trabajadores que se encuentren en igual situación, y para lo cual las evaluaciones de desempeño establecidos en la cláusula anterior tendrán significativa ponderación.

Décimo quinta: Las partes constituyen domicilio legal, el empleador en calle N°..... de Barrio, y el empleado en calle N° de Barrio de la Ciudad de Córdoba, donde se tendrán por válidas todas las notificaciones judiciales y extrajudiciales,

salvo comunicación fehaciente por cualquiera de las partes a la otra, sobre el cambio de domicilio; y someten sus diferencias a los Tribunales del Trabajo en la Ciudad de Córdoba.

En prueba de conformidad de todo lo que antecede y previa lectura y ratificación, se suscriben dos ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, en Córdoba a los días del mes de del año dos mil

CONCLUSIÓN

La motivación para este trabajo surgió de cómo convocar y vincular contractualmente a trabajadores suplentes para cubrir las ausencias del personal, en un hogar de asistencia a personas adultas con discapacidad. Necesidad recurrente, dentro de un contexto en el que la optimización del uso de recursos económicos no sólo viene dado por la escasez como característica presente en la economía en general, sino también y particularmente en ONGs abocadas a sectores sociales carecientes.

Para ello se partió de revisar el régimen de contrato de trabajo de Argentina, opiniones de autores del Derecho Laboral y la doctrina existente.

En esa instancia se observó que, si bien la legislación laboral habilita la modalidad contractual de tiempo indeterminado de prestaciones discontinuas, poco ha sido el desarrollo normativo.

Lo mismo ocurre a nivel de convenios colectivos de actividades que requieren el concurso de trabajadores para cubrir necesidades discontinuas, en los que el planteamiento de alternativas específicas es escueto, sobre todo en actividades de atención a personas.

Con base en la reflexión surgida de todo lo anterior y como respuesta a la pregunta de investigación planteada para este trabajo, se elaboró una propuesta de notas tipificantes para la convocatoria y vinculación contractual de personal suplente, respetando principios y derecho inderogables existentes en el núcleo duro del contrato de trabajo a favor del trabajador hiposuficiente.

Propuesta que se sugiere incluir en una futura reforma del Convenio Colectivo de Personal de Entidades Deportivas y Civiles que habilite a ser utilizada, dejando margen a la disponibilidad colectiva que delimite y habilite la suscripción de acuerdos individuales.

Asimismo, más allá de las particularidades del sector sin fines de lucro y del enfoque especial sobre una determinada organización de la Ciudad de Córdoba, este desarrollo bien podría hacerse extensivo a cualquier entidad de la República Argentina que requiera la inminente participación de suplentes para la cobertura de ausencias de trabajadores en la consecución de su misión organizacional.

Se espera sea un aporte académico y práctico para el desarrollo colectivo y armonioso de un sector que tanto le brinda a la sociedad actual.

REFERENCIAS

Ayuda en Acción. (2021). Obtenido de

<https://ayudaenaccion.org/blog/solidaridad/historia-de-las-ong/>

CINDE org. (2021). Obtenido de Fundación Centro Internacional de Educación y

Desarrollo Humano:

https://cinde.org.co/sitio/contenidos_mo_izquierda.php?it=344

Fernandez Madrid, J. C. (2018). *Ley de Contrato de Trabajo comentada - Tomo II*.

Buenos Aires: Erreius.

INFOLEG. (s.f.). Obtenido de Información legislativa y documental - Ministerio de

Justicia y Derechos Humanos - Argentina: <http://www.infoleg.gob.ar/>

Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social. (s.f.). Obtenido de Buscador de

convenios colectivos:

<https://convenios.trabajo.gob.ar/ConsultaWeb/consultaBasica.asp>

Rodríguez Mancini, J. (2014). *Ley de Contrato de Trabajo*. Buenos Aires: La Ley.

Sala Franco, T. y. (1994). *Derecho Sindical*. Valencia: Tirant Lo Blanc.

Tosca, D. M. (09 de octubre de 2021). *Capítulo VII - Modalidades contractuales*.

Obtenido de Derecho UBA: [http://www.derecho.uba.ar/academica/derecho-](http://www.derecho.uba.ar/academica/derecho-abierto/archivos/da-04-tosca-modalidades-construccionales.pdf)

[abierto/archivos/da-04-tosca-modalidades-construccionales.pdf](http://www.derecho.uba.ar/academica/derecho-abierto/archivos/da-04-tosca-modalidades-construccionales.pdf)

Vázquez Vialard, A. (1982). *Tratado de derecho del trabajo*. Buenos Aires: Astrea.