

## *Formas de contratación y de comunicación en la empresa\**

Por Juan P. Chiesa

### **1. Introducción**

En la actualidad, unos de los principales problemas que está instalado en las empresas, tiene su origen en las formas de contratación y en la manera de la comunicación entre el empleador y sus dependientes.

La gran cantidad de consultas y preguntas que existen sobre el tema, acusan sin duda a la problemática comunicacional, desde la toma del personal, hasta su desvinculación, cualquiera fuere la causa.

Emplear a una persona bajo la relación de dependencia, es uno de los puntos neurálgicos, estresantes y emblemáticos de todo empleador.

La casuística es que los empleadores consideran esta tarea como sencilla e irrelevante (ponen un aviso en un diario masivo, tienen hasta dos filas de gente formadas y el mejor presentable y al que tenga mayor hoja en su Curriculum Vitae lo contratan), esto no funciona así y, lamentablemente, el desarrollo y desenlace laboral de esa persona contratada, en la gran mayoría de los casos, no termina del mejor modo.

El trabajo de una persona para ocupar una vacante en la empresa, es y debe ser la tarea más detallista, emblemática y eficiente; significa que debe ser llevado a cabo en un contexto profesional y prolijo, con una comunicación estricta y celosa, clara y concisa de los intereses que la empresa tiene.

Esta forma tiene su correlato, en la manera en que una persona prestará servicios para la empresa y realice los mismos en la forma que el empleador necesita, evitando de este modo malos hábitos y diferencias prudenciales en la cadena de trabajo.

Para que todo esto ocurra, es fundamental saber qué tipo de comunicación se va a utilizar en la entrevista inicial, delimitando de manera clara y tajante, la diferencia piramidal entre la persona que emite las directivas en beneficio de un grupo de trabajo y los intereses que necesita la empresa; y el sujeto que deberá obedecer dichas directivas dentro del contexto organizacional de la empresa.

*“La comunicación es un proceso de la dialéctica”*. Este proceso tiene como actores al empleador como emisor del mensaje. El mensaje como directiva y/o instrucción, objeto del mismo, y el receptor como la persona dependiente.

La directiva, instrucción, petición, y/o mensaje que el empleador emite, debe ser eficaz, eficiente, claro y preciso, sin ninguna vaguedad, falsedad e interpretaciones equívocas de sus palabras.

---

\* [Bibliografía recomendada.](#)

La claridad, sinceridad y profesionalismo son la base sobre la que comienza una relación laboral entre el dependiente y su empleador y dicha base es clave para el desarrollo de la prestación de los servicios por parte del dependiente.

Las pautas, las exigencias, las costumbres propias de la empresa, las formas en que se llevan a cabo las tareas, los turnos, los intereses de la firma, la manera en que se desarrolla la cadena de mandos, y fundamentalmente, la relación piramidal entre los dependientes y el empleador son menesteres excluyentes que todo emprendedor debe conocer y aplicar para tener éxito en su empresa en lo referente a la relación “empleado - empleador”.

Los excesos de confianza, malos hábitos, costumbres inherentes a la experiencia laboral, diferencia de edad, prácticas temporales y por sobre todo ideologías o camaraderías, son factores que no solo dañan a las empresas sino también deterioran y destruyen la relación laboral en el transcurso de la misma.

## **2. Los controles pre ocupacionales**

Los controles pre ocupacionales son optativos para el empleador, pero obligatorios para el postulante si pretende ingresar al puesto deseado en la empresa que lo empleará. Estos controles no son usados con frecuencia por las empresas.

Las realizaciones de los exámenes o controles pre ocupacionales corren por cuenta del empleador. Este examen permite seleccionar solamente a aquellos aspirantes que tengan un nivel de aptitud adecuado a la tarea requerida.

La importancia de dicho control debe ser resaltada, pues permite evitar situaciones de conflicto. Por ello, es conveniente que el proceso de selección incluya un examen médico del solicitante, por las siguientes razones: para detectar enfermedades contagiosas, en prevención de accidentes y para el caso de personas que se ausentarán con frecuencia.

Respecto a estos controles, la empresa debe –en caso de optar por ellos–, utilizarlos apoyándose en consultorías dedicadas a brindar servicios de medicina laboral para los mínimos controles previos a la relación de dependencia.

El examen pre ocupacional permite determinar con precisión el estado de salud del postulante al puesto, pudiendo orientar a la empresa sobre qué tareas no le sean perjudiciales, de acuerdo a sus aptitudes.

El control básico por ley consta de un estudio de laboratorio que incluya pruebas de orden citológico, glucemia, uremia, orina y eritrosedimentación.

Durante el periodo en el cual el trabajador se encuentre realizando los exámenes pre ocupacionales, sin importar el tiempo que esto demande, debe quedar claro que *no* existe relación de dependencia a la luz del art. 23 de la ley 20.744.

Este tema, no solo está resuelto por la ley de contrato de trabajo, sino también, por la jurisprudencia del trabajo, que se ha expedido al respecto en innumerables fallos, dejando en evidencia que es inatendible la pretensión de una persona que se encuentra realizando estudios pre ocupacionales previos al inicio del vínculo laboral.



La relación de dependencia a la luz de la ley de contrato de trabajo, tiene su origen con el primer día de la prestación de servicio efectivo a favor de una empresa.

Una vez que se considera apto al postulante para el puesto que desea cubrir en la empresa, se procede a su alta temprana y su ficha técnica.

Iniciada la relación laboral, nace a favor del empleador, un beneficio consagrado en el art. 92 bis de la ley 20.744. Este beneficio le da al empleador un plazo de noventa días corridos desde la fecha de su alta para apreciar las aptitudes y destrezas técnicas que ostenta el dependiente para cubrir el puesto en cuestión.

En este periodo de prueba las partes están obligadas al pago de aportes y contribuciones a la seguridad social y a todas las obligaciones y derechos que toda relación demande.

Como ha quedado superado en la jurisprudencia del derecho del trabajo, bajo el plenario de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en su fallo: "Sawady, Manfredo c/SADAIC": "no corresponde la indemnización por despido del art. 245 de la ley 20.744 dentro del periodo del art. 92 bis de la ley de contrato de trabajo".

Mismo criterio siguen los camaristas de la Sala XI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, al exponer que: "la incorporación del periodo de prueba en nuestro sistema argentino (art. 92 bis, ley 20.744) trae como consecuencia práctica la de eximir al empleador del deber de preavisar, y en su caso, del pago de la indemnización sustitutiva de preaviso y el rubro integración del despido".

El periodo de prueba de la ley de contrato de trabajo autoriza a las partes, empleador - empleado, a denunciar la ruptura del vínculo laboral sin ningún tipo de responsabilidad indemnizatoria.

Es preciso convenir que una parte muy destacada de nuestra doctrina se ha dedicado a abordar la comprensión y a ofrecer respuestas a los problemas que el periodo de prueba plantea en la teoría y en la práctica.

Por último, es importante recordar que la cualidad primordial de este beneficio no deviene únicamente de las partes, trabajador y empleador, sino de la misma letra de la ley.

Tan es así, que ningún convenio colectivo de trabajo, tiene la potestad de estirar el plazo de 90 días consagrado en la ley.

En materia de preaviso, el mismo es de 15 días, esto significa que a los 75 días de prestación de servicios se puede intimar al dependiente que a los 90 días se termina la relación laboral que los unía en rigor al art. 92 bis de la ley de contrato de trabajo y de este modo se exime del deber de indemnizar por 15 días de preaviso, por no ser omitido éste.

Expuesto esto, concluimos que dentro de este periodo de prueba cualquiera de las partes puede hacer uso de las facultades de extinguir el vínculo laboral sin expresión de causa alguna que dan pie a las indemnizaciones derivadas de los mismos efectos de una renuncia (aguinaldo y vacaciones proporcionales a los días trabajados).