

IMPORTANTE: Los nuevos empleados eventuales también necesitan recibir la **Declaración informativa de Fair Work (Fair Work Information Statement)**. Visite www.fairwork.gov.au/fwis



¿Quién es un empleado eventual?

Usted es un empleado eventual si cumple con todos los siguientes criterios:

- recibe una oferta de trabajo
- el empleador no hace **ningún compromiso firme y por adelantado** de que el empleo continuará de manera indefinida con un patrón acordado de trabajo, y
- usted acepta la oferta bajo el entendido de que no hay **ningún compromiso firme y por adelantado** y se convierte en empleado.

Su estado de empleo eventual se evalúa **en el momento** en que recibe la oferta y acepta el empleo.

¿Qué es un «compromiso no firme y por adelantado»?

Para determinar si su empleador ha hecho un **compromiso no firme y por adelantado** al momento de ofrecerle el empleo, **solo se tienen que considerar 4 factores**. Estos son:

- ▶ su empleador puede decidir ofrecerle trabajo y usted decide si trabajar o no
- ▶ usted recibirá una oferta de trabajo cuando su empleador necesite que trabaje
- ▶ su empleo se describe como eventual
- ▶ recibirá una sobreprima por empleo eventual o una tasa específica para empleados eventuales.

No hay ningún factor decisivo y no necesita de los 4 factores para que haya un compromiso no firme y por adelantado. Se trata de ponderar los factores existentes (y los que no) y decidir si su empleador tenía o no intenciones de un compromiso no firme y por adelantado.

Ejemplo de un «compromiso no firme y por adelantado»

A Priya le ofrecen un empleo como dependiente de una tienda. El empleo se anuncia como un puesto eventual.

El dueño del negocio dice que Priya tendrá que trabajar cuando haya mucho trabajo en la tienda o cuando otro personal esté de vacaciones. Cuando el negocio esté tranquilo, Priya recibirá menos trabajo. A Priya se le ofrecerán turnos de trabajo con una semana de anticipación y los turnos variarán de semana a semana. Priya puede no aceptar los turnos si así lo desea. La tasa de pago de Priya incluirá una sobreprima de empleo eventual. Priya acepta el empleo.

Hubo un compromiso no firme y por adelantado en el caso de Priya. Su empleador no se comprometió a otorgarle a Priya trabajo continuo. El dueño de la tienda dejó en claro que los turnos de Priya podrían variar, y que Priya no estaba obligada a aceptar los turnos. El empleo se anunció como eventual y Priya recibirá una tasa de pago de eventual. Ya que había quedado claro en el momento que Priya recibió la oferta de empleo y ella lo aceptó, se le considera una empleada eventual.

Nota: En ocasiones los empleados eventuales trabajan patrones regulares de horas. Esto no significa que sean de planta (tiempo completo o medio tiempo), pero si tales acuerdos continúan, tal vez tengan derecho a una conversión de contrato eventual en el futuro (por lo regular después de 12 meses).



¿Cómo puedo llegar a ser un empleado de planta si soy empleado eventual?

Bajo las Normas de Empleo Nacionales (**National Employment Standards, NES**), algunos empleados eventuales tienen el derecho de convertirse en empleados de planta (tiempo completo o medio tiempo). A lo anterior se le conoce como «conversión de contrato eventual».

Algunos empleados eventuales deben recibir la oferta de conversión de contrato eventual por parte de su empleador, mientras que otros lo tienen que solicitar. Debe de haber completado 12 meses de trabajo y cubrir otros criterios.

En la siguiente página se explica cuándo su empleador le tiene que ofrecer una conversión de contrato eventual, y cuándo tiene usted el derecho de pedirlo.

Pequeñas empresas

Si es empleado de una **pequeña empresa** (menos de 15 empleados), su empleador no está obligado a ofrecerle una conversión de contrato eventual. No obstante, en algunas circunstancias aún tiene derecho a pedirlo.

En la siguiente página se explica cuándo tiene derecho a pedir una conversión de contrato eventual si trabaja para una pequeña empresa.



Por escrito

Bajo las NES, todos los ofrecimientos, peticiones, rechazos, y respuestas para la conversión de contrato eventual se deben hacer **por escrito**.

«Por escrito» puede incluir formatos escritos a mano, impresos y electrónicos (por ejemplo, correo electrónico).

Algunos empleados eventuales están cubiertos por la política de reconocimientos y acuerdos con derechos adicionales de conversión de contrato eventual. Visite la página www.fairwork.gov.au/casual para más información.



¿Necesita ayuda?

¿No está seguro si está cubierto por una adjudicación o acuerdo? Visite www.fairwork.gov.au/awards y www.fairwork.gov.au/agreements



¿Mi empleador me tiene que ofrecer la conversión de contrato eventual?

Solo empresas con 15 o más empleados tienen que ofrecerle la conversión de contrato eventual a sus empleados eventuales.

Tienen **que ofrecerle** la conversión de contrato eventual si cumple con los siguientes criterios:

- ha estado empleado con ellos durante **12 meses**
- ha trabajado un **patrón regular de horas** de manera continua durante al menos los últimos **6 meses**, y
- puede seguir trabajando bajo ese patrón regular de horas como empleado de planta **sin cambios significativos**.

Su empleador **no está en obligación de ofrecerle** la conversión de contrato eventual si se le aplica uno de los siguientes puntos:

- existen **razones justificadas** para que su empleador no le ofrezca una conversión de contrato eventual, o
- no ha trabajado un patrón regular de horas durante al menos los últimos 6 meses.

Lo que necesita hacer su empleador

- **Si es elegible para la conversión de contrato eventual:** hacerle la oferta, por escrito, dentro de los 21 días después de que haya cumplido 12 meses de trabajar ahí.
- **Si no le van a ofrecer una conversión de contrato eventual:** expresarle las razones por escrito, dentro de los 21 días después de que haya cumplido 12 meses de trabajar ahí.

Lo que necesita hacer

- **Si su empleador le ofrece una conversión de contrato eventual:** responda por escrito dentro de los 21 días después de haber recibido el ofrecimiento. Puede aceptar o rechazar la oferta.
- **Si no está de acuerdo con su decisión de que no le hayan ofrecido la conversión de contrato eventual:** siga los pasos descritos en la sección «¿Qué pasa si hay un desacuerdo?» en la siguiente página.

Ejemplo de «patrón regular de horas»

Alex es un empleado eventual que trabaja de manera regular todos los viernes y sábados por la noche en un restaurante. Sus horas y días no cambian.

En un periodo de 6 meses, Alex falta a 2 de sus turnos por enfermedad. Por acuerdo con su empleador, también se toma 1 semana libre durante sus exámenes de universidad.

Aunque Alex se ha tomado algo de tiempo libre, aún cumple con la definición de un «patrón regular de horas».



Más información

Para más información sobre el empleo eventual y la conversión de contrato eventual, visite www.fairwork.gov.au/casual y www.fairwork.gov.au/casualconversion



¿Puedo pedir una conversión de contrato eventual?

Tiene el derecho a pedir la conversión de contrato eventual si cumple con los siguientes criterios:

- ha trabajado en la empresa durante al menos **12 meses y 21 días** (12 meses si trabaja para una **pequeña empresa**)
- ha trabajado un **patrón regular de horas** de manera continua durante al menos **6 meses**
- podría seguir trabajando ese patrón de horas como empleado de planta sin cambios significativos, y
- durante los **últimos 6 meses** usted no ha:
 - rechazado una oferta de conversión de contrato eventual
 - sido notificado que no le iban a ofrecer una conversión de contrato eventual debido a razones justificadas, o
 - hecho una petición de conversión de contrato eventual que se rechazó con base en razones justificadas.

Lo que necesita hacer

- **Si es elegible y desea pedir la conversión de contrato eventual:** realice la petición por escrito.

Lo que necesita hacer su empleador

- **Si le van a otorgar su petición:** consultar con usted y responder por escrito dentro de los 21 días de haber recibido su petición.
- **Si van a rechazar su petición con base en razones justificadas:** consultar con usted e informarle sobre las razones del por qué, por escrito y dentro de los 21 días de haber recibido su petición. Si dentro de 6 meses usted nuevamente cumple con los criterios, puede volver a presentar una petición.



¿Cuáles son las «razones justificadas»?

Las «razones justificadas» dependerán de sus circunstancias y las de su empleador.

Estas pueden incluir que en los próximos 12 meses:

- su puesto no va a existir
- sus horas de trabajo se reducirán significativamente
- cambiarán significativamente los días u horarios que su empleador necesita que trabaje y no podrá trabajar en el horario modificado.

Las razones justificadas también pueden incluir que al hacer la oferta o al otorgarle la petición no cumplirá con el proceso de reclutamiento o selección requerido por o bajo las leyes de la Commonwealth, Estado o Territorio.



¿Y si no estoy de acuerdo con mi empleador acerca de la conversión de contrato eventual?

Si usted y su empleador no están de acuerdo acerca de la conversión de contrato eventual, incluyendo las reglas y requisitos para hacer (o no hacer) una petición o un ofrecimiento, hay pasos que se pueden tomar para resolverlos.

Dependiendo de sus circunstancias, tal vez pueda contar con alguien que lo apoye o lo represente durante el proceso de disputa (que puede incluir un sindicato con derecho a representarlo).

Paso 1. Primero, verifique si está cubierto bajo una **adjudicación o acuerdo**.

¿No está seguro? Visite www.fairwork.gov.au/awards y www.fairwork.gov.au/agreements

- Si está cubierto por una **adjudicación o acuerdo**, necesita seguir el proceso establecido para lidiar con disputas acerca de las Normas de Empleo Nacionales (National Employment Standards, NES). Vea la sección «¿Quién puede ayudar?» más adelante si necesita más ayuda.
- Si **no está cubierto por una adjudicación o acuerdo**, avance al paso 2.

Paso 2. Si no está cubierto por una adjudicación o acuerdo, necesita verificar si su **contrato de empleo** o cualquier **otro tipo de acuerdo por escrito** cuenta con un proceso para lidiar con las disputas acerca de las NES o conversión de contrato eventual.

- Si la **respuesta es afirmativa**, necesita seguir el proceso establecido para lidiar con esta disputa. Vea la sección «¿Quién puede ayudar?» más adelante si necesita más ayuda.
- Si **no hay un proceso**, avance al paso 3.

Paso 3. Si los procesos de resolución de disputa en los **pasos 1 y 2 no son pertinentes para usted**, intente resolver el desacuerdo directamente mediante pláticas con su empleador (puede usar nuestros cursos gratuitos, cuyos enlaces aparecen abajo para ayudarlo con lo anterior). Si no puede resolver el problema de esta manera, vea la sección de «¿Quién puede ayudar?» más adelante para obtener ayuda.



Reciba ayuda con las conversaciones

Encuentre cursos en línea para ayudarlo a entablar las conversaciones en el trabajo (incluyendo la de la conversión de contrato eventual) en www.fairwork.gov.au/learning

¿QUIÉN PUEDE AYUDAR?

Si desea recibir información o asistencia, o tiene una disputa sin resolver, tal vez un tercero le pueda ayudar. Dependiendo de su situación y de cómo quiera resolver el problema, existen unos cuantos lugares que lo pueden asistir.

El Fair Work Ombudsman, Fair Work Commission y Australian Building and Construction Commission pueden ayudar. También puede pedir ayuda al Circuito Federal y a la Corte Familiar en algunas situaciones.

FAIR WORK OMBUDSMAN	FAIR WORK COMMISSION
<ul style="list-style-type: none"> • provee información y consejos acerca de su tipo de empleo (eventual o de planta) • provee información y consejos acerca de los derechos, pagos y derechos de los empleados eventuales, incluyendo los derechos de la conversión de contrato eventual • cuenta con calculadoras, plantillas y cursos en línea gratuitos • ayuda a resolver los problemas en el lugar de trabajo • hace cumplir las leyes laborales e impone sanciones por incumplimiento de las leyes en el lugar de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • lidia con las disputas acerca de la conversión de contrato eventual (si no puede resolverlas directamente con su empleador) • puede lidiar con la disputa a través de la mediación, conciliación, mediante una recomendación o la expresión de una opinión • si usted y su empleador están de acuerdo, puede lidiar con su disputa mediante arbitraje (tomando una decisión vinculante).
<p>www.fairwork.gov.au - 13 13 94</p>	<p>www.fwc.gov.au - 1300 799 675</p>

CIRCUITO FEDERAL Y JUZGADO DE FAMILIA DE AUSTRALIA (TRIBUNAL DE INSTANCIAS)

Puede buscar ayuda del Tribunal de Instancia del Circuito Federal y Juzgado de Familia si su disputa de la conversión de contratación eventual:

- cumple con los requisitos para que su empleador le haga un ofrecimiento a usted para que se convierta en empleado de planta
- cumple con los requisitos para pedir la conversión de contratación eventual
- su empleador tiene razones justificadas para no ofrecer la conversión de contrato eventual
- su empleador tiene razones justificadas para reusarse a requerir la conversión de contrato eventual.

www.fcfoa.gov.au - 1300 352 000

Si usted trabaja en la industria de la construcción comercial, la Australian Building and Construction Commission puede asistir.

www.abcc.gov.au - 1800 003 338