

iProfesional.com

26 de mayo de 2015

Uso y abuso: la Justicia pone límites a la contratación de empleados bajo la modalidad de "servicios eventuales"

Para los magistrados, no se pudo probar la "actividad extraordinaria y transitoria" que justifique a las compañías a efectuar esta modalidad contractual



Por Sebastian Albornos [iProfesional.com](#)

Cuando las empresas optan por tomar trabajadores eventuales, sin que la elección de esta modalidad contractual responda a la realización de una "**actividad extraordinaria y transitoria**" o cuando lo hacen, simplemente, para reemplazar a un empleado, deben tener en cuenta que esta decisión podría derivar en un serio problema a futuro.

Es importante destacar que la ley **no prohíbe este tipo de vinculación** sino que, contrariamente, las fomenta. Esto, claro está, siempre y cuando el empleador cumpla con toda la normativa laboral y previsional vigente.

La actividad que desarrollan las compañías de servicios eventuales se basa en la selección de trabajadores, contratados bajo una figura conocida como "**permanentes discontinuos**". Estas firmas los insertan en sociedades usuarias (clientes) para que realicen tareas por un período de tiempo.

En la práctica, determinar **cuánto durará efectivamente esa eventualidad** es un problema en sí mismo.

Mientras las empresas de servicios eventuales -generalmente- entienden que no se puede establecer un lapso determinado, en la Justicia ya se advierte una tendencia a considerar que el máximo de duración **es de seis meses dentro de un mismo año**.

En este escenario, un nuevo fallo dio cuenta de la importancia de **poder justificar el uso de dicha modalidad** ya que la Cámara del Trabajo avaló la postura de despido indirecto en que se colocó un empleado, a quien no le reconocían todos sus derechos.

Abuso

El empleado se consideró despedido porque estaba registrado en una empresa de servicios eventuales y desde hacía varios años prestaba servicios para una firma usuaria. Esto le provocaba perjuicios con respecto a los otros dependientes. Por ese motivo, recurrió a la Justicia para reclamar su indemnización. Además, **pidió que se le abone la multa contemplada en la Ley 24.013** por trabajo en negro y por irregularidad en su registración.

El juez de primera instancia avaló la legitimidad del despido indirecto en que se colocó el trabajador ya que la empresa usuaria fue su empleadora directa y real. En ese sentido, tuvo en cuenta que **no pudo acreditar** de manera concreta y específica **cuál fue la situación extraordinaria o eventual** que hacía necesario contratarlo. Las firmas condenadas apelaron la decisión.

"Conforme al régimen de los artículos 29 y 29 bis de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), en los casos de contratación de trabajadores por un empresario para ceder sus servicios a terceros, la regla es que la relación queda constituida entre el trabajador y el beneficiario de su tarea", indicaron los magistrados.

En ese punto, señalaron que "el contratista de mano de obra es **solidariamente responsable con el empleador** por las obligaciones derivadas de la ejecución y extinción de la relación".

Desde esa perspectiva, cuando el intermediario es una empresa de servicios eventuales inscripta en un registro, **se invierten los roles, manteniéndose la solidaridad**, siempre que la asignación del trabajador al "usuario" se encuentre justificada por un requerimiento eventual del giro empresario, o tenga por objeto el reemplazo de un trabajador en uso de licencia (artículo 6, inciso "b" del decreto 1694/06).

Según el artículo 29 de la LCT, primer párrafo, estaba a cargo de las compañías demandadas la demostración de la existencia de un requerimiento extraordinario de la firma usuaria, que justificase la contratación eventual. Pero, en este caso, **la usuaria no lo hizo**.

Por último, tuvieron en cuenta que en el plenario "Vasquez c. Telefónica s/ despido", se estableció que "cuando de acuerdo con el primer párrafo del artículo 29 LCT se establece que el trabajador **ha sido empleado directo de la empresa usuaria de sus servicios**, procede la indemnización prevista en el artículo 8 de la Ley 24.013 aunque el contrato de trabajo haya sido inscripto solamente por la empresa intermediaria".

Por ese motivo, para los jueces, **correspondía avalar el reclamo de incremento** indemnizatorio por falta de registración.

Repercusiones

"La ausencia de eventualidad en el requerimiento de la empresa usuaria en ningún caso puede llevar a considerar que no existe entre la firma de servicios eventuales y el empleado un contrato de trabajo", indicó el director del suplemento de Derecho Laboral de eDial.com, Sergio Alejandro.

Luego se lamentó porque "**son mayores las rigideces que se sujetan a las relaciones laborales** perjudicando, en definitiva, al trabajador y a las empresas".

"El decreto 1694/06 estableció nuevos requisitos para la utilización de esta modalidad contractual y la justicia laboral mantuvo una jurisprudencia clara y restrictiva sobre el particular", indicó.

Y agregó que el problema de fondo es que las compañías **necesitan recurrir a la contratación de asalariados por un tiempo determinado** para cubrir sus necesidades lógicas y transitorias de personal pero la legislación restringe esta posibilidad generando un problema muy serio.

En tanto, desde el estudio Grispo señalaron que es "clave no aterrorizarse: **la ley no prohíbe este tipo de relaciones**, sino que, por el contrario, las fomenta, siempre y cuando se cumpla con toda la normativa laboral y previsional".

"La norma condena en forma directa a quien se beneficia con los servicios del trabajador, pero no desobliga al intermediario, quien deberá responder en forma solidaria por las obligaciones laborales y de la seguridad social", agregaron.

"Es indispensable que no se desnaturalicen los roles de la empresa principal y del proveedor de servicios, ya que, en este caso, se **utilizó un proveedor de servicios para reclutar empleados** cuya actividad se vinculaba directamente con el cometido de la empresa principal", señaló Héctor García, socio del estudio García, Pérez Boiani & Asociados.

Con respecto a dicha modalidad contractual, García sostuvo que este contrato de trabajo se puede utilizar:

- Para la realización de una obra determinada, relacionada con servicios extraordinarios **preestablecidos y ajenos al giro de la empresa**. Por ejemplo, la refacción de un establecimiento devastado por una tormenta o inundación.

- Para atender **un aumento circunstancial del trabajo ("pico")**, que responde a exigencias extraordinarias y transitorias de la firma. Por caso, la contratación de un trabajador extra -muy común en el gremio gastronómico-.

- Para cubrir una ausencia temporaria de personal, como una suplencia de un empleado con licencia por enfermedad.

"Lo que caracteriza a este contrato es la **ausencia de un plazo predeterminado de duración**: se sabe cuándo comienza pero **no se sabe con certeza cuándo finaliza**", agregó el experto.

Y añadió que la tarea objeto de la prestación debe ser intrínsecamente eventual (efímera, extraordinaria, transitoria) y predeterminada por el empresario. "**Ninguna de las partes debe conocer el plazo** de finalización exacto; de lo contrario, el empleador debería recurrir al contrato a plazo fijo", indicó.

Para acceder a la nota, debe ingresar en:

<http://www.iprofesional.com/notas/212380-Uso-y-abuso-la-Justicia-pone-lmites-a-la-contratacin-de-empleados-bajo-la-modalidad-de-servicios-eventuales>