

Empresas De Servicios Eventuales Prestacion Permanente Discontinua Decreto 1694 06

JURISPRUDENCIA

Empresas de servicios eventuales. Prestación permanente

discontinua. Decreto 1694/06 Corresponde hacer lugar a la demanda por despido interpuesta por el trabajador, quien había sido contratado por una empresa de servicios eventuales, en virtud de que la demandada no acreditó los requisitos establecidos los artículos 29 *in fine*? y 29 bis de la LCT, que permiten y justifican la contratación de trabajadores bajo la modalidad de prestaciones discontinuas. Asimismo, y con fundamento en la doctrina plenaria de la CNTRAB en su fallo *?Vázquez?*, se declara procedente la multa del artículo 8 de la LNE.

En la Ciudad de Buenos Aires, 18-2-15 para dictar sentencia en los autos caratulados *?CABRERA GUSTAVO FABIAN C/ GESTION LABORAL SA Y OTRO S/ DESPIDO?* se procede a votar en el siguiente orden:

El Dr. Roberto C. Pompa dijo: I- El pronunciamiento dictado en la anterior instancia suscita la queja que GESTION LABORAL SA expone a fs. 145/152, recibiendo réplica de la contraria a fs. 156 y vta. Asimismo, fs. 151 vta párrafo VIII, apela los honorarios regulados a favor de todos los profesionales intervinientes, por considerar dichas regulaciones excesivamente altas.

II- Adelanto que, de compartirse mi voto, la queja planteada por la demandada Gestión Laboral S.A. con relación al encuadre legal efectuado por la Sra. Juez, no tendrá favorable recepción. Al respecto, la Sra. Magistrada consideró configurada en autos la situación prevista en el art. 99 de la L.C.T., al desconocer la naturaleza eventual de la relación denunciada por la demandada, circunstancia que justificó el despido indirecto en que se colocó el actor. Frente a ello, es dable resaltar que la accionada no rebatía adecuadamente las premisas fundamentales de la sentencia de grado a fin de arribar a tal decisión, esto es -en lo sustancial- que no se acreditó que la contratación del trabajador hubiera obedecido a un contrato de trabajo permanente discontinuo -tal como se invocara oportunamente. En efecto, reparase en que el recurso deducido por la apelante incumple los requisitos de admisibilidad establecidos en el art. 116 de la L.O., pues las exposiciones que desarrolla solo importan una mera discrepancia dogmática y genérica con la solución que les fue adversa, dado que se limitan a esgrimir una valoración subjetiva de lo que a su entender hubiese correspondido resolver, sin indicar en forma concreta y razonada los errores de hecho o de derecho en el que habría incurrido la sentenciante. Por su parte, y sin perjuicio de lo ya expuesto, en cuanto a los argumentos esbozados por Gestión Laboral S.A., agregó que la recurrente no individualiza elemento probatorio idóneo alguno que demuestre -tal como invoca en el escrito recursivo- que la prestación del actor se encontraba bajo la modalidad *?permanente discontinua?*. Asimismo, más allá de la legitimidad de la empresa de servicios eventuales para funcionar como tal, resulta determinante en sentido contrario a la postura de la apelante -insisto- la ausencia en el caso de herramientas que permitan considerar efectivamente cumplidos los recaudos exigidos por la ley para justificar la modalidad de contratación del trabajador. Resta señalar que sólo una vez verificadas las exigencias establecidas en los arts. 29 *in fine*? y 29 bis de la L.C.T. -inacreditadas en la especie-, cobran operatividad las disposiciones contenidas en el Dec. 1694/06 (art. 4°) por el cual se reglamenta que los trabajadores que la empresa de servicios eventuales contraten para prestar servicios bajo la modalidad de *?contrato de trabajo eventual?* serán considerados vinculados a aquélla por un contrato de trabajo permanente discontinuo. En definitiva, en virtud de lo expuesto y toda vez que comparto los sólidos argumentos vertidos en la sentencia de grado, propongo confirmar la misma en lo principal que decide.

III- Sentado ello, carece de andamiaje la queja esbozada por Gestión Laboral S.A. respecto a las causales del distracto esgrimidas por el actor para colocarse en situación de despido indirecto, así como las demás cuestiones planteadas en torno a dicha causal. Digo ello por cuanto no resulta ocioso memorar que cuando son varias las causales invocadas en la notificación del despido, la acreditación de alguna de ellas es suficiente para admitir el pertinente reclamo indemnizatorio. Desde tal perspectiva, verificada en la especie - conforme las consideraciones expuestas en el apartado precedente- una de las causales invocadas por el accionante a fin de motivar la ruptura, esto es, la situación fraudulenta oportunamente denunciada, no cabe más que concluir en que el despido indirecto decidido por éste resultó ajustado a derecho, en cuanto constituyó una injuria laboral que, por su gravedad, tornó imposible la continuidad del vínculo y justificó la denuncia del contrato de trabajo (cfr. artículos 242 y 246 de la L.C.T.); todo lo cual sella la suerte adversa de la queja.

IV.- Tampoco asiste razón a la recurrente Gestión Laboral S.A. al cuestionar el progreso del agravamiento indemnizatorio previsto en el art. 2° de la ley 25.323, en la medida en que no se abonaron al demandante las indemnizaciones que le correspondían, verificándose en autos el presupuesto fáctico al que alude la norma para su procedencia, por cuanto se ha obligado al trabajador a incoar el presente reclamo a fin de perseguir su cobro. Por otra parte, a mi juicio, en razón del fraude verificado, cabe concluir que no existen elementos que permitan eximir de esta sanción a las apelantes; por lo que sugiero confirmar este punto de la sentencia.

V.- En lo atinente al agravio planteado por Gestión Laboral S.A. respecto de la multa contemplada por el art. 80 de la

L.C.T., estimo que en atención a las consideraciones vertidas en el apartado II, lo cierto es que los certificados acompañados en autos -ver fs. 55/56- no reflejan las circunstancias verídicas del vínculo, y en este contexto, dado que el trabajador-en sentido contrario a lo que sostiene la apelante- dio cumplimiento al requisito que impone el decreto 146/01 (ver telegrama obrante a fs. 9 y reconocimiento de fs. 102), corresponde confirmar la sentencia de grado en este aspecto. VI.- En cuanto a la queja interpuesta por la demandada en tanto cuestiona la procedencia de las indemnizaciones previstas en los arts. 8 y 15 de la ley 24.013, en mi opinión, no resulta idóneos a los fines pretendidos, toda vez que soslaya la doctrina emanada del Fallo Plenario N° 323 de esta Cámara, del 30/6/10, recaído en autos "Vázquez, María Laura c/Telefónica de Argentina S.A. s/Despido" -de aplicación obligatoria para este Tribunal, cfr. artículo 303 del CPCCN- que dice "cuando de acuerdo con el primer párrafo del artículo 29 de la LCT se establece que el trabajador ha sido empleado 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 por la empresa intermediaria". Desde tal óptica, sugiero confirmar el pronunciamiento de grado también en este aspecto. VII.- En idéntica línea, habré de desestimar la aplicación en la especie del art. 16 de la ley 24.013 -que en forma subsidiaria solicita la accionada Gestión Laboral S.A.-, por cuanto la facultad prevista por dicha norma se trata de una potestad de los jueces que debe ser utilizada prudencial y restrictivamente, y refiere a los supuestos en los que se compruebe la existencia de una "duda razonable" acerca de la aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo, extremo que no se configura en el presente caso. VIII.- En lo atinente a la apelación de honorarios deducida por GESTION LABORAL SA, teniendo en cuenta el mérito, extensión y calidad de los trabajos realizados por los profesionales y el experto contable en el origen, propongo confirmar las regulaciones de honorarios practicadas por la Sra. Juez de grado (cfr. art. 38 de la L.O.; arts. 6, 7, 8 y cctes. ley 21.839 -mod. por ley 24.432-; y dec. 16.638/57). IX.- Asimismo, sugiero imponer las costas de la Alzada a cargo de la codemandada GESTION LABORAL SA (art. 68, primer parte, del C.P.C.C.N.); y regular los honorarios de las representaciones letradas de las partes actora y codemandada GESTION LABORAL SA en el ...% de lo que a cada una le corresponda percibir por su actuación en la anterior instancia (cfr. art. 14 de la ley 21.839). El Dr. Alvaro E. Balestrini dijo: Por compartir los fundamentos, me adhiero al voto que antecede. El Dr. Mario E. Fera: no vota (art. 125 de la L.O.). A mérito del acuerdo al que se arriba, el Tribunal RESUELVE: I) Confirmar la sentencia de grado en cuanto ha sido materia de recurso y agravio. II) Costas de la Alzada a cargo de la codemandada GESTION LABORAL SA. III) Regular los honorarios de la representación letrada de las partes actora y codemandada GESTION LABORAL SA en el ...% de lo que a cada una le corresponda por lo actuado en la anterior instancia. Regístrese, notifíquese y devuélvase. 001594E