

## Contrato De Trabajo Personal Eventual Excepcionalidad Empresa De Servicios Eventuales Fraude Laboral Responsabilidad Solidaria Plenario

### JURISPRUDENCIA

Contrato de trabajo. Personal eventual. Excepcionalidad. Empresa de

servicios eventuales. Fraude laboral. Responsabilidad solidaria. Plenario Se hace lugar a la demanda por despido iniciada por el actor, pues se acreditó la utilización fraudulenta del contrato eventual por parte de las codemandadas. La empleadora no logró demostrar la naturaleza extraordinaria y eventual de la contratación, por ende, se aplicó lo establecido en el artículo 29 de la LCT y se le extendió la responsabilidad solidaria. Asimismo, por mayoría, se respetó la doctrina plenaria 323 "Vázquez", que estableció que cuando de acuerdo con el primer párrafo del artículo 29 de la 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 24013, aunque el contrato de trabajo haya sido inscripto solamente por la empresa intermediaria. Buenos Aires, 26 de abril de 2018.- En la Ciudad de

Buenos Aires reunidos los integrantes de la Sala VI a fin de considerar los recursos deducidos en autos y para dictar sentencia en estas actuaciones, practicando el sorteo pertinente, proceden a expedirse en el orden de votación y de acuerdo con los fundamentos que se exponen a continuación. EL DOCTOR CARLOS POSE DIJO: Llegan las presentes actuaciones a conocimiento de esta Sala en virtud de recursos interpuestos por las empresas codemandadas y del trabajador contra el pronunciamiento de la Sra. Juez de grado que receptó el reclamo patrimonial de Romero por considerar que no fue un colaborador eventual. Lo expuesto al margen de las impugnaciones de los auxiliares de justicia que piden la elevación de los emolumentos fijados. Los agravios empresarios están destinados a cuestionar la conclusión de la juzgadora respecto a la naturaleza del vínculo y, en este aspecto, no advierto que les asista razón. En nuestro derecho positivo, la contratación de trabajadores a través de una agencia de servicios eventuales - en el caso la codemandada Staff Service SA- es vista con disfavor tanto desde el punto de vista doctrinario como legislativo porque pone en jaque principios tales como el de estabilidad en el empleo y continuidad de la relación de trabajo (arts. 14 bis CN, 10 y 99 LCT) imponiéndose a la empleadora a acreditar la naturaleza extraordinaria y eventual de la contratación (arts. 377 CPCC, 99 y 100 LCT).

La prueba producida, valorada a la luz de la sana crítica, lo único que acredita es la existencia de un pico de contrataciones pero no la contratación de Romero para la prestación de servicios extraordinarios de carácter eventual o temporario. Obsérvese, en tal sentido, que la experticia contable sólo ha podido acreditar un incremento de trabajo durante el período reseñado en virtud de los encargados efectuados por la empresa Benito Roggio -esto es de octubre de 2013 a mayo de 2015- pero sin poder llegar a determinar el incremento porcentual (ver dictamen, fs. 261); tampoco se informa sobre la cantidad de obreros conchabados por la emergencia y cantidad de dependientes estables asignados a las tareas ordinarias de la empresa usuaria. El testimonio de Panebianco (fs. 284) no aclara la cuestión porque menciona que el trabajo se incrementó en el año 2012 -no en el 2013- y Pereyra (fs. 280) no recuerda su fecha de baja siendo que, por su parte, Sanzone (fs. 288) afirma que la empresa usuaria sigue con una demanda importante de tareas. Cabe aclarar que tanto este testigo como sus compañeros reprochan al accionante ser un dependiente faltador que podría haber sido despedido con justa causa pero, como ha señalado, la Sra. Juez "a-quo" este no es el tema en debate porque estamos ante un despido indirecto fundado en la falta de dación de tareas. Es por ello que entiendo que el trabajador tiene derecho al cobro de las indemnizaciones tarifadas por despido y a la sanción del art. 2º de la ley 25.323. Pese a lo expuesto, propiciaré se deje sin efecto la condena impuesta por imperio de los arts. 8º y 15 de la ley de empleo. En el caso, la relación de trabajo fue registrada por la empresa contratante y se efectuaron los respectivos aportes de seguridad social (ver experticia, fs. 262), no existió clandestinidad laboral ni existen razones objetivas para aplicar la sanción que nos ocupa ya que la única operativa en autos es el reproche de responsabilidad solidaria que predica el art. 29 de la LCT. La sanción de la ley 26.853 (B.O. 17/5/13) me releva de la obligación legal de aplicar el acuerdo plenario 323 recaído en la causa "Vázquez c/Telefónica de Argentina SA" cuyo criterio draconiano y fiscalista no puedo compartir: el objetivo institucional de la ley 24.013 fue evitar la evasión fiscal y no combatir situaciones de abuso de personería o de oscurecimiento de la relación de trabajo mediante interposición de personas físicas o jurídicas que es la única anomalía detectada en autos. Las normas sancionatorias del poder de policía deben ser aplicadas prudentemente respetando los principios de legalidad, tipicidad y razonabilidad (Badeni, "Tratado de Derecho Constitucional", t. I, ps. 346/7; Tawil (dir.), "Derecho Procesal Administrativo", ps. 713/4; Lauria, "El derecho administrativo sancionador en el ordenamiento jurídico argentino", ED 2007-573). Cabe destacar que, para interpretar un mandato estatal, puede recurrirse a distintos métodos, a saber: a) el método lógico gramatical o filológico dando primacía al texto literal de la norma siguiendo las reglas gramaticales, el uso corriente del lenguaje y la lógica jurídica; b) el método histórico debiendo recurrirse a la voluntad e intención del legislador según la tradición cultural vinculando la regla estatal con las normas que le sirven de antecedente y c) el

método teleológico buscando la finalidad institucional perseguida por el legislador -protección del consumidor, tutela de la economía, protección de la buena fe- y aplicándola consecuentemente. Las severas sanciones a que hace referencia a la ley de empleo se circunscriben a la falta e irregular inscripción registral y presuponen una situación total o parcial de clandestinidad laboral, lo que se encuentra desmentido en autos porque el trabajador fue inscripto ante las autoridades de control y se hicieron los aportes y contribuciones correspondientes, extremo que refuerza la conclusión a que he llegado sin perjuicio de aclarar que, por las razones esgrimidas, resulta viable la condena perseguida contra la empresa de servicios eventuales -Staff Service SA- y que fue omitida por la juzgadora a pesar de que, del texto de su pronunciamiento surge implícito un reproche de responsabilidad patrimonial, lo que explica que dicha empresa haya impugnado el fallo y que el recurso le fuera concedido. En cuanto a la sanción patrimonial aplicada por imperio del art. 80 de la LCT la entiendo procedente porque: a) la juzgadora se limitó a aplicar la sanción patrimonial referida por dicha norma y no medió condena a entrega de nuevas certificaciones en cabeza de la empresa usuaria y b) las adjuntadas en el expediente por la empresa de servicios fueron expedidas en noviembre de 2.015 (fs. 179/87), es decir vencido en exceso el plazo fijado por el legislador, es decir se encuentra desmentido que las certificaciones referidas estuviesen a disposición del accionante en fecha coetánea al distracto (ver telegrama empresario del 22 de mayo de 2.015, fs. 40). En cuanto al reclamo de diferencias salariales, la juzgadora las desestimó porque entendió que el básico abonado por sus prestaciones era idéntico al reclamado. Lo que controvierte el trabajador argumentando que no se tuvo en cuenta que sus prestaciones horarias excedían las fijadas por la norma convencional aplicable por lo que, en su opinión, existirían diferencias insatisfechas. No advierto que le asista razón: si bien Condoni -supervisor de la empresa usuaria, ver fs. 281- hace referencia a un horario de nueve horas diarias, es decir de 45 horas semanales -9 x 5 días hábiles trabajados- también afirma que el actor era un dependiente impuntual y faltador y lo mismo aseveran otros testigos (ver precisiones de Panebianco, fs. 284, ¿el actor faltaba porque hacía changas de electricidad? Pereyra, fs. 280, Sanzone, fs. 288 y Salomone, fs.290, arts. 386 y 456 CPCC), el horario de trabajo -9 horas por día durante cinco días a la semana- no excedía el tope convencional -195 horas de trabajo mensuales- siendo que tanto los recibos de sueldo acompañados como la experticia contable demuestran que, en determinados períodos, el actor cobró horas extras y en otros según las horas computadas (ver instrumental de fs. 50, 51 y 52, experticia, fs. 259 vta., arts. 386 y 477 CPCC) lo que enerva la validez del reclamo, máxime los testigos que apoyan la versión del actor tienen juicio pendiente con la demandada por los mismos motivos (ver precisiones de Troise, fs. 226 y Céspedes, fs. 277) considerándose potenciales acreedores a los créditos reclamados lo que autoriza a no atribuir un valor convictivo absoluto a sus aseveraciones. En materia de intereses entiendo corresponde aplicar, por razones de economía procesal y eficacia jurisdiccional, los intereses fijados por las actas de esta Cámara n° 2.601/14, 2.630/16 y 2.658/17 sin que corresponda aplicar el mecanismo prescripto por el art. 770 de Código Civil porque la juzgadora lo estima operativo como compensación a la imposición de una menor tasa de interés: la tasa activa. Ello teniendo presente que las fijadas por la Justicia Laboral son altas y contienen cierta graduación punitiva que torna innecesario proyectar la norma citada al caso bajo análisis. En cuanto a los honorarios impugnados cabe elevar los correspondientes a la representación y patrocinio del trabajador a un porcentual del 15% y confirmar los fijados en beneficio del auxiliar contable. En síntesis, propongo: 1) Modificar el monto de condena a la suma de \$ 65.850 estipulando que corresponde imponer condenar solidaria a Staff Service SA y que los intereses moratorios se liquidaran conforme actas 2601/14, 2630/16 y 2.658/17 con exclusión del art. 770 del CCCN; 3) Elevar los honorarios de representación y patrocinio del trabajador al porcentual del ...% y confirmar el porcentual fijado en beneficio del auxiliar contable; 4) Imponer las costas de alzada por su orden atento la suerte de los recursos impuestos y 5) Fijar los honorarios de representación y patrocinio de las partes, por las tareas de alzada, en el ...% del monto que resulte a su favor por las tareas de la instancia anterior

**EL DOCTOR LUIS A. RAFFAGHELLI DIJO:** Adhiero a la solución propuesta por mi distinguido colega Dr. Pose en el sub lite respecto de las indemnizaciones por despido, del art. 2 de la Ley 25323 y del art. 80 de la LCT. Me apartaré por el contrario de la solución que propone dejar sin efecto la condena impuesta en grado aplicando los arts. 8 y 15 de la Ley 24013, punto en el que el Dr. Pose expresa que se releva de aplicar lo resuelto en el Plenario 323 de este Tribunal (Vásquez c/ Telefónica de Argentina? fundado en la sanción de la Ley 26.853). Y si bien es cierto que el art. 12 de dicha ley derogó el art. 303 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, que establecía la obligatoriedad de los fallos plenarios, lo cierto es que el contenido de los plenarios ha quedado como una fuente material de derechos que pueden sustentar un pronunciamiento. En el caso, si bien no participé del mismo, coincido con la opinión mayoritaria que lo definió, votando por la afirmativa, encabezada por el voto del Dr. Juan Carlos Fernández Madrid. Se interrogó el cuerpo?...Cuando de acuerdo con el primer párrafo del artículo 29 L.C.T. 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??. El entonces Fiscal General de esta Cámara en términos que comparto dijo en el citado pleno...?El argumento, que se ha vertido en algunos precedentes jurisprudenciales, referido a que la indemnización no sería admisible porque, al existir -al menos- algún registro se cumpliría con la

¿finalidad de la ley?, me parece equivocado, porque lo que la ley ha querido es que sea el ¿empleador? el que registra al trabajador y no, como dirían los jóvenes, ¿cualquiera?. La finalidad de la ley es la regularización del empleo y el combate contra el trabajo ¿no registrado? por la persona que tiene la carga legal de hacerlo. La alusión a la ¿falta de perjuicio?, efectuada en algunas sentencias, tampoco es compatible porque, como es sabido, las sanciones tarifadas no exigen la acreditación del daño y han sido impuestas, en general, no para ¿resarcir?, sino para ¿disuadir?, más allá del ¿nomen iuris?. Por otra parte, ni para el trabajador, ni para el sistema, es neutro un registro que no responde a la realidad. Creo necesario poner de relieve, asimismo, que no es correcto afirmar, al menos en forma tan dogmática, que se ha registrado ¿una misma relación laboral?, porque lo que ha hecho el tercero, o intermediario, es registrar otro contrato bilateral en el cual una de las partes (nada menos que el empleador) era distinta y en el que otro asumía tal condición, indebidamente. Nadie ha dudado (en teoría general, se entiende) que, más allá de la tenue fungibilidad admisible, un contrato es el mismo sólo cuando tiene coincidencias de identidad entre sujetos, objeto y fecha de celebración. No debería soslayarse que, tal como lo dispone la norma, lo que se registra es el ¿contrato?, la ¿relación laboral? y no al trabajador como persona física?. Y coincidiendo con su conclusión, considero que no debe interpretarse en contra del dependiente ¿...una normativa tan clara, destinada a sanear el sistema de relaciones laborales?. Y creo que la solución fue ajustada al principio protectorio y al trabajo decente que propugna la OIT ya que de lo que se trata es de desalentar las practicas generalizadas y abusivas de empresas de segunda mano, empleadas por otras, nucleares, que per se podrían efectuar la contratación pero prefieren tener trabajando una suerte de dependiente cuasi fantasma en su establecimiento, pero que figura a nombre de otro. Por tanto, propiciaré en este aspecto confirmar el pronunciamiento de grado. Con respecto a las diferencias salariales controvertidas por la parte actora -teniendo en cuenta los términos en que fue planteado el reclamo en la demanda así como los expresados al apelar- coincido con los fundamentos expuestos por la Sra. Jueza a quo en la sede anterior. Así lo dejo propuesto. LA DOCTORA GRACIELA L. CRAIG DIJO: Por compartir sus fundamentos, en materia de disidencia, adhiero al voto del Dr. Luis A. Raffaghelli. Por lo que resulta del acuerdo que antecede (art. 125 de la L.O.), el Tribunal RESUELVE: 1) Modificar el pronunciamiento de grado extendiendo la condena solidaria a Staff Service S.A., y confirmar en lo restante que decide y que fuera motivo de recursos y agravios haciendo saber que los intereses moratorios se liquidaran conforme actas 2601/14, 2630/16 y 2.658/17 con exclusión del art. 770 del CCCN. 2) Elevar los honorarios de la representación y patrocinio letrado de la parte actora al ...%. 3) Imponer las costas de alzada por su orden. 4) Regular los honorarios de representación y patrocinio de las partes intervinientes en esta alzada, en el ...% del monto que resulte a su favor por las tareas de la instancia anterior. Oportunamente, cúmplase con lo dispuesto en el art. 1º de la ley 26.856 y con la Acordada de la CSJN Nº 15/2013. Regístrese, notifíquese y vuelvan. CARLOS POSE JUEZ DE CAMARA  
LUIS A. RAFFAGHELLI JUEZ DE CAMARA GRACIELA L. CRAIG JUEZ DE CAMARA FABIANA S.  
RODRIGUEZ SECRETARIA DE CAMARA 028452E