

Por el Dr. Honorio A. Díaz

Abogado egresado de UNBA, dedicado a la problemática del derecho laboral, con experiencia en el ejercicio profesional, la docencia universitaria y como escritor.

Contrato de trabajo. Contrato eventual bilateral

Esta modalidad de trabajo eventual presenta dos formas diferentes. Una de ellas establece una relación bilateral entre el trabajador y su empleador (regulada por los artículos 95 y 100 de la Ley de Contrato de Trabajo y los artículos 69/74 de la ley 24.013). La otra genera una relación trilateral entre el trabajador, el empleador que es la empresa prestadora de trabajo eventual y el empleador usuario de dicho trabajo (regulada por los artículos 75/60 de la ley 24.013 y el decreto 1.694/06). En este caso tendrá consideración la primera de sus formas.

El contrato de trabajo eventual posee como característica central la transitoriedad. El trabajador se desempeña en relación de dependencia para satisfacer resultados concretos vinculados a servicios extraordinarios de la empresa, explotación o establecimiento, sin que pueda tenerse en un principio certeza sobre la oportunidad de su finalización. Este vínculo de empleador y empleado termina con la realización de la obra, con lo cual se diferencia de un contrato de tiempo indeterminado.

La excepcionalidad de la tarea encomendada al trabajador, que no debe corresponder al giro normal y habitual de la empresa, queda como carga de su prueba en la persona del empleador. En el supuesto de imposibilidad de su comprobación, en caso de conflicto entre las partes sobre el particular, el contrato queda convertido en uno de tiempo indeterminado, manteniéndose la estabilidad del dependiente. A fin de evitar tales efectos resulta conveniente la celebración de un contrato por escrito, que especifique la naturaleza de las tareas que son objeto de la contratación.

Este contrato de trabajo eventual no puede exceder los seis meses de un año y hasta el máximo de un año cuando su extensión llega a tres. El desempeño del trabajador más allá de esos límites temporales convierte al contrato en uno de tiempo indeterminado pues se ha transgredido el principio de transitoriedad.

Las actividades pueden consistir en:

- servicios extraordinarios determinados cuya duración no se logra estimar en el inicio del vínculo;
- exigencias transitorias del mercado al que se encuentra vinculada la empresa.

Cuando se contrate trabajo eventual en sustitución circunstancial de empleados que están en períodos de licencias por enfermedades o accidentes, el contrato debe contener el nombre de los reemplazados. En caso de continuidad del trabajador eventual una vez restablecido a sus tareas el ausente, también se produce la conversión del contrato en uno de tiempo indeterminado. Pero no se puede contratar trabajo eventual en sustitución de trabajadores que se encuentren cubriendo lapsos de licencia por actividad sindical. La razón de la medida es la falta de imprevisibilidad en este supuesto.

El empleador carece de la obligación de preavisar al trabajador la a finalización del vínculo. Cumplido el objetivo buscado con la tarea pactada, finaliza el contrato y el trabajador carece de derecho a indemnizaciones.

El artículo 100 de la Ley de Contrato de Trabajo determina que son aplicables al trabajador eventual todos los derechos laborales compatibles con la índole de la relación, siempre que se den los requisitos necesarios para acceder a los mismos. En doctrina se han encargado de precisar algunos de ellos: derechos a la remuneración, al sueldo anual complementario, a las vacaciones, a las indemnizaciones por despido arbitrario antes del cumplimiento del objetivo pactado, a la jornada limitada y descansos, a las reglas de seguridad e higiene, a las normas de accidentes y enfermedades dentro del lapso de vigencia del contrato y no más allá de su término, etc.

Fecha de Publicación: 25/08/2014