

COLABORACIÓN TÉCNICA

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. Modalidades. Contrato eventual trilateral

Ya ha sido considerado el contrato de trabajo eventual bilateral, entre el trabajador y el empleador que enfrenta la necesidad de servicios o tareas extraordinarias que no corresponden al giro habitual de su empresa.

En este caso se considerara sucintamente la prestación de servicios eventuales que realizan las empresas autorizadas para ese fin.

Se produce una relación triangular entre el trabajador, la empresa prestaría de trabajo eventual que es su empleador directo y el empleador usuario de esos servicios excepcionales para su actividad normal. La regulación normativa se encuentra en la ley 24.013 artículos 75/80 y en el decreto 1.694/06.

Entre la empresa prestataria y la empresa usuaria de servicios eventuales se establece una relación de tipo comercial. Entre el trabajador y la empresa dadora de los servicios surge un contrato de trabajo en relación de dependencia por tiempo indeterminado, que puede tener discontinuidades durante su vigencia con periodos de actividad laboral y lapsos sin actividad. La usuaria de los servicios eventuales es una empleadora indirecta responsable solidaria ante el trabajador por las obligaciones de la empresa prestataria.

Las empresas que brindan servicios eventuales cuentan con un conjunto de trabajadores permanentes que cumplen funciones con discontinuidad en otras empresas necesitadas de empleados ocasionales. Esto significa que ceden su propio personal a otros empleadores usuarios que atraviesan por necesidades de empleo transitorio y excepcional.

Los tipos de prestaciones que pueden ofrecer las empresas prestatarias corresponden a las siguientes situaciones:

- ausencia de un trabajador permanente;
- licencias o suspensiones legales o convencionales;
- incremento de la actividad de la empresa que requiere mayor número de trabajadores en forma extraordinaria u ocasional;

- organización de congresos, ferias, exposiciones, etc.;
- trabajos que exijan ejecución inaplazable para prevenir accidentes;
- necesidad de realizar tareas ajenas al giro normal por situaciones excepcionales y transitorias.

La empresa usuaria es la encargada de probar la eventualidad de los servicios que requiere y, en caso contrario, se producirá una conversión de la relación quedando ella como empleadora directa y la empresa prestataria como responsable solidaria ante el trabajador.

La dadora de servicios eventuales puede cambiar el destino laboral del trabajador de uno a otro de sus clientes según su necesidad. Durante los lapsos de inactividad en que no se pueda asignar un empleo conforme la especialidad y categoría del trabajador, cesa el deber de ocupación de la empresa, perdiendo el empleado el derecho a percibir remuneración. El período de interrupción entre las distintas daciones de trabajo no puede superar los 45 días corridos o alternados en un año aniversario.

El tipo de empleo que brinda la empresa prestataria es diverso: puede corresponder a tareas administrativas, industriales, técnicas, profesionales, etc. La ley estableció una actividad muy pautada en esas empresas, con numerosas reglamentaciones a la intermediación, en la mano de obra transitoria. Se procura que no sean utilizadas para encubrir relaciones directas de trabajo que correspondan al giro normal de la usuaria, encubriendo el empleo de personal permanente en fraude a la legislación laboral.

Fecha de Publicación: 07/10/2014