

Si no puede visualizar correctamente este mensaje haga [click aqui](#)



Ir a
Actioweb
www.actio.com.ar

1971-2018
47
ANIVERSARIO

Buenos Aires, domingo 22 de julio de 2018

Nº 4355

Edición de los Domingos



La falta de reclamos del trabajador no es una presunción a favor del empleador.

Comenta el Dr. Rodolfo Aníbal González

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo consideró relación de dependencia a la vinculación entre una empresa y una persona que facturó como autónomo.

El Tribunal no consideró excluyente "que (el trabajador) haya guardado silencio y omitido reclamos durante el transcurso de la relación" y dictaminó que ello "no excluye la dependencia ni convierte al dependiente en un profesional autónomo, ni en un empresario".

Los jueces condenaron a la empresa al pago de indemnizaciones por despido, sobre la base de que existió fraude laboral en la contratación del reclamante, que estaba registrado como autónomo, pese a que éste no efectuó reclamo alguno en el transcurso del vínculo con la firma demandada.

El fallo, suscripto por las juezas Graciela González y Gloria Pasten de Ishiara de la Sala I, en los autos "Flint Walter Guillermo c/ Brenson Autos S.A. y Otro s/ Despido" (19/06/2018), dictaminó que "El hecho de que el actor haya facturado como autónomo, o que haya guardado silencio y omitido reclamos durante el transcurso de la relación, no excluye la dependencia".

El demandante se desempeñó como operario (categoría de oficial múltiple de acuerdo al

convenio de SMATA) para la empresa demandada.

El trabajador manifestó en su demanda que la empresa le "hacía emitir facturas para percibir su salario y que nunca lo registró como dependiente", motivo por el cual la intimó a regularizar la situación y que, ante el desconocimiento de la misma, se consideró despedido.

Consultorio Jurídico



Contrato de trabajo eventual para sustituir temporariamente trabajadores permanentes en uso de licencia.

Comenta la Dra. Diana María Uzal

La Ley Nacional de Empleo N° 24.013 ha regulado diversos aspectos del **contrato de trabajo eventual**, siendo uno de ellos el caso de utilización de esta modalidad para el **reemplazo transitorio de trabajadores permanentes que se encuentran en uso de licencias**.

Al respecto, establece el **artículo 69** de la ley citada: *“Para el caso que el contrato de trabajo eventual tuviera por objeto sustituir transitoriamente trabajadores permanentes de la empresa que gozaran de licencias legales o convencionales o que tuvieran derecho a reserva del puesto por un plazo incierto, en el contrato deberá indicarse el nombre del trabajador reemplazado. Si al reincorporarse el trabajador reemplazado, el trabajador contratado bajo esta modalidad continuare prestando servicios, el contrato se convertirá en uno por tiempo indeterminado. Igual consecuencia tendrá la continuación en la prestación de servicios una vez vencido el plazo de licencia o de reserva de puesto del trabajador reemplazado”*.

Así las cosas, se advierte que la **consecuencia legal** que resulta de la **continuidad del dependiente eventual** una vez reincorporado el trabajador reemplazado o vencido el plazo de su licencia, es que **la vinculación será considerada por tiempo indeterminado**.

Ahora bien: resulta asimismo insoslayable a los efectos de la utilización legítima de esta modalidad, que del contrato surja expresamente **la identificación del dependiente en uso de licencia que será sustituido temporariamente por el trabajador eventual**. La falta de cumplimiento de este requisito NO puede ser superada a través de la declaración de testigos y la consecuencia legal de su omisión es, también, que la relación será considerada por tiempo indeterminado.

Finalmente, cabe tener presente lo normado por el artículo 71 de la ya citada ley, que dispone que *“las empresas que hayan producido suspensiones o despidos de trabajadores por falta o disminución de trabajo durante los 6 meses anteriores, no podrán ejercer esta modalidad para reemplazar al personal afectado por estas medidas”*.

Central de Consultas Telefónicas: (54-11) 4322-3071 / 3120 / 5654 / 6188 / 6335 / 6348 /
8655 / 8700

Atención al cliente: (54-11) 4322-6704 4393-8719 E-mail: atencionalcliente@actio.com.ar

Lavalle 648 - Piso 2º - 1047 - Buenos Aires - Argentina

Nuestro horario de atención es de 9:00 a 17:00 horas

Actio Reporte es una revista jurídica del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social,
bajo la dirección del **Dr. Rodolfo Aníbal González**