



Contrato de Trabajo Eventual

El Art N° 99 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 establece las disposiciones relativas al contrato de trabajo eventual.

Este es un contrato que tiende a satisfacer necesidades extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento. Se debe tener en cuenta que la circunstancia que lo motiva debe ser de tipo eventual, o sea imprevista y también debe tener el carácter de transitoria, ya que de no existir ese límite temporal se transformaría en habitual y no podrá utilizarse el mencionado contrato.

En primer lugar el Art N° 99 de la Ley de Contrato de Trabajo consagra el principio de primacía de la realidad al disponer que se considera que existe contrato de trabajo eventual "cualquiera sea su denominación", esto con el fin de determinar la verdadera naturaleza de la situación o hecho; luego continúa describiendo las distintas formas que puede adquirir este contrato, contemplando como posibilidad la de realizar este tipo de contrato cuando se trate de cubrir servicios extraordinarios determinados de antemano, se trata de objetivos ajenos al giro normal de la empresa y extraordinarios; la otra posibilidad que contempla es en los casos de exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotaciones o establecimientos, siendo estas tareas de la misma característica que las desarrolladas en el giro normal de la empresa respondiendo a factores transitorios como por ejemplo el supuesto de una demanda extraordinaria a la cual no se puede satisfacer con el personal contratado en forma estable.

Artículo N° 99. Caracterización.

"...Cualquiera sea su denominación, se considerará que media contrato de trabajo eventual cuando la actividad del trabajador se ejerce bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por éste, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato. Se entenderá además que media tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador.

El empleador que pretenda que el contrato inviste esta modalidad, tendrá a su cargo la prueba de su aseveración..."

Existe una limitación temporal en relación a la duración de la eventualidad, la que según la Ley de empleo N° 24.013 en su Art N° 72 inc b) establece que la duración de la causa que diera origen a estos contratos no podrá exceder de seis meses por año y hasta un máximo de un año en un período de tres años. En el mismo Artículo se dispone que se debe consignar en el contrato con precisión y claridad la causa que justifique dicha modalidad de contratación.

Artículo N° 72.

"... En los casos que el contrato tenga por objeto atender exigencias extraordinarias del mercado, deberá estarse a lo siguiente:

a) en el contrato se consignará con precisión y claridad la causa que lo justifique;

b) la duración de la causa que diera origen a estos contratos no podrá exceder de seis meses por año y hasta un máximo de un año en un período de tres años...”.

También se entiende que existe tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador, debiendo la tarea ser eventual y además el vínculo entre las partes debe comenzar y terminar con la realización de la tarea comprometida, en este caso la tarea debe ser intrínsecamente eventual y el vínculo entre las partes debe comenzar y terminar con la realización de la tarea comprometida.

Los contratos de trabajo eventual atento la precariedad del vínculo que se establece deben instrumentarse por escrito y entregarse copia al trabajador y a la asociación sindical que lo represente en un plazo de treinta días según lo establece el Art 31 de la Ley de Empleo Nº 24.013.

Artículo Nº 31.

“...Los contratos de trabajo que se celebren bajo las modalidades reguladas en este capítulo, salvo el contrato de trabajo de temporada, deberán instrumentarse por escrito y entregarse copias al trabajador y a la asociación sindical que lo represente, en el plazo de 30 días...”.

Se establecen limitaciones al uso del contrato de trabajo eventual, consistentes en:

Las empresas en las que se hubieran llevado a cabo suspensiones o despidos por falta o disminución de trabajo en los últimos seis meses, no podrán usar esta modalidad de contratación para el reemplazo del personal afectados por dichas medidas.

Se prohíbe la contratación de trabajadores bajo esta modalidad para sustituir trabajadores que no prestaran servicios normalmente en virtud del ejercicio de medidas legítimas de acción sindical.

Otra cuestión que se plantea en torno a este contrato lo es que para el caso de que el mismo 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 del puesto del trabajador reemplazado.

La extinción de este contrato se produce cuando cesaron las causas que le dieron origen al mismo, estando liberado el empleador del deber de preavisar al trabajador.

Si cesaron las causas que le dieron origen al mismo y el trabajador continúa con la prestación el contrato se transforma en uno por tiempo indeterminado.

En relación a la indemnización por extinción del contrato se prevé que no procederá indemnización alguna cuando la relación laboral se extinga con motivo de finalización de la obra o tarea asignada, o del cese de la causa que le diera origen. En cualquier otro supuesto, se estará a lo dispuesto en la Ley de Contrato de Trabajo.