



CONTRATO DE TRABAJO: Empresa de Servicios Eventuales. Incumplimiento del deber de ocupación. Emplazamiento para reasignación de tareas. Plazo

1.- *El trabajador formalizó debidamente la ruptura del contrato previa intimación a su empleadora - empresa de servicios eventuales- para que le reasigne tareas, la cual que lejos de dar observancia al requerimiento, fue dilatando la situación, guardando silencio ante los emplazamientos, para después acusarlo de incumplidor, sin asignar tareas, ello pese a que el trabajador le dio más de una oportunidad para subsanar su incumplimiento, más allá de que estaba excedido el plazo legal de 45 días para cumplir con su “deber de ocupación”.*

2.- *El incumplimiento de parte de la empleadora de no comunicar el nuevo destino del trabajador en los términos del art. 5 inc. e) del Decreto 1694/2006 permite responsabilizar al “deudor” en este caso al empleador por las consecuencias del hecho.*

CTrab. General Roca, octubre 13-2015.- Acuña Vera Alexis D. c. Tiempo Laboral S.A. S. Reclamo

General Roca, 13 de octubre de 2015.

Y VISTOS: Para dictar sentencia en estos autos caratulados "ACUÑA VERA ALEXIS DAMIAN c/ TIEMPO LABORAL S.A. s/ RECLAMO" (Expte.Nº / O-2RO-4622-L2012).

Previa discusión de la temática del fallo a dictar con la presencia personal de los jueces votantes, de lo que da fe la Actuaría, corresponde votar en primer término a la Dra. María del Carmen Vicente, quien dijo:

RESULTANDO: 1.- A fs.39/44 se presenta el Sr. Alexis Damián Acuña Vera, a través de sus letrados apoderado y patrocinante -Dres.J. A. K. , J. H. y N. R.-, promoviendo demanda contra la firma TIEMPO LABORAL S.A., por la suma de \$ 36.300,16, en concepto de indemnización por antigüedad; indemnización sustitutiva de preaviso; SAC y vacaciones proporcionales; multa del art. 80 de la LCT y multa de art.2º de la Ley 25323

Relatan que el actor ingresó a trabajar bajo las órdenes de la demandada el 3 de mayo de 2011, siendo ésta una empresa de servicios eventuales conforme el régimen legal previsto por el Decreto 1694/06.

Afirman que fue contratado para realizar tareas de “Repositor” de los productos de la firma Molinos Río de la Plata S.A., en las góndolas de la Sucursal 051 del Supermercado La Anónima en la ciudad de Cipolletti, con una jornada laboral de Lunes a Sábados de 12 a 18 hs.

Refieren que en junio de 2011 le cambiaron el horario y la ciudad de trabajo, pasando a realizar tareas en las sucursales del Supermercados Veá y de La Cooperativa Obrera, en la ciudad de General Roca, con una jornada de Lunes a Sábados de 06.00 a 14.00 hs., recorriendo las góndolas de las diferentes sucursales de los supermercados, verificando y reponiendo los productos de la firma Molinos Río de la Plata S.A., que se encontraban en los depósitos de cada mercado.

Manifiestan que el actor a la vez fue contratado por otra empresa, “Cleverman S.A.” para realizar la misma labor, pero en el horario de 16.00 a 20.00 hs.

Dicen que la relación se desarrolló con normalidad hasta el día 19/4/2012, fecha en que mediante la Carta Documento que transcriben- la empleadora hace uso de las previsiones del Decreto 1694/06, interrumpiendo el contrato de trabajo eventual que los unía.

El actor, sabiendo la modalidad de trabajo bajo la cual fue contratado, comenzó a esperar el plazo legal de 45 días para la asignación de un nuevo puesto de trabajo. Llegado el día 41 sin noticias decide a intimar antes del plazo. Así, envía TCL el día 29-05-2012 en el que emplaza a la empresa a que en el plazo de 48 horas hábiles le reasignen un puesto de trabajo conforme las obligaciones que le caben por el Decreto 1694/2006, bajo apercibimiento de considerarse despedido.

Sin respuesta de la empleadora y vencidos los plazos, efectúa una nueva intimación por TCL del 12/6/2012, en los mismos términos que el anterior y con el mismo apercibimiento.



EL DERECHO

Misiva esta que tampoco tuvo respuesta por parte de la demandada, por lo que ante esta situación se consideró despedido, mediante TCL del 27/6/2012. Enviando a su vez una copia del contenido de este despacho postal a la AFIP.

La empleadora -continúan- contestó recién a este TCL el día 5/7/2012 mediante Carta Documento OCA, rechazando el mismo. Le advierten que se encuentra debidamente registrado. Le niegan que tenga razones para considerarse despedido, por ser él quien está inasistiendo a su puesto de trabajo desde el día 4/6/2012, fecha en la finalizó la suspensión, sin justificar, ni dar aviso de sus inasistencias, ni manifestar su voluntad de dar continuidad al vínculo laboral, por lo que rechazan adeudarle suma alguna bajo ningún concepto.

Sostienen que la respuesta es totalmente absurda, puesto que fue la empresa la que se desentendió de las intimaciones e intentó hacer creer al trabajador que fue él quien incurrió en abandono de trabajo.

Realizan el análisis de los antecedentes normativos del caso conforme las previsiones del Decreto 1694/2006, señalando los incumplimientos de la demandada que llevaron al despido indirecto del trabajador.

Individualizan y justifican los rubros reclamados que componen la liquidación; ofrecen pruebas; invocan el derecho en que fundan la pretensión; hacen reserva del Caso Federal y peticionan finalmente que se haga lugar a la demanda, con costas.

A fs.45 se ordena correr traslado de la demanda.

2.- Se presenta a fs.53/58 el Dr. Manuel I. Andrada acreditando poder general para juicios otorgado por la demandada y contesta la demanda.

Formula la negativa general y en particular niega la fecha de ingreso; la jornada denunciada; que el actor fuera contratado por la empresa Cleverman SRL para realizar la misma labor en el horario que denuncia; que enviar los TCL de fechas 29/5/2012, 12/6/2012 y el presunto despacho a AFIP; que su parte los recibiera y por ende que la empresa se desentendiera de intimación alguna; que el actor estuviera a disposición de la empresa desde el día 4/6/2012 y que exista obligación de pagar haberes por los días que transcurrieron hasta el distracto; finalmente que el actor tuviera razones para considerarse en situación de despido.

En tren de exponer su versión de los hechos, comienza diciendo que su mandante es una empresa suministradora de personal eventual que se inscribe entre las más importantes del ramo, con muchos años de servicios prestados a importantes empresas de todo el país. Que se encuentra habilitada por la autoridad de aplicación, cumpliendo con todas las exigencias jurídicas y económicas.

Afirma que el actor ingresó a trabajar para la demandada a fin de realizar tareas eventuales con fecha 4/5/2011, para la empresa usuaria Molinos Río de la Plata S.A., en la categoría laboral de repositor. Dentro del régimen legal previsto por los arts. 75 a 80 de la Ley 24013 y el Decreto 1694/2006, es decir bajo la modalidad contractual de trabajador por tiempo indeterminado y de prestación discontinua, lo que era de conocimiento del actor.

Sostiene que el actor se desempeñó para la usuaria y el 19/4/2012 se comunicó la interrupción del trabajo eventual, fecha a partir de la cual jamás volvió a tener novedades su empleadora, hasta la fecha en que recibió el TCL donde se consideraba despedido.

En cuanto al despido indirecto en que se colocó el actor, sostiene que el silencio que transcurriera entre la última prestación de servicio y la notificación por TCL de la denuncia del contrato, revela la conformidad del actor en cuanto a que concluyera la relación laboral.

Considera que es indubitable la conducta de ambas partes en relación a dar por rescindida la relación laboral por mutuo acuerdo, conforme el tercer párrafo del art. 241 de la LCT. Siendo concluyente -en su opinión- el prolongado lapso de tiempo que existiera sin que el actor demostrara que no estaba de acuerdo con el cese. Cita jurisprudencia en apoyo a su postura.

Señala que su parte respondió al TCL que ponía en conocimiento el despido indirecto, transcribiendo la CD OCA de fecha 05-07-2012, donde manifestó que desde el cese de la suspensión el 04-06-2012 estaba faltando a su trabajo, sin justificación, ni manifestando su voluntad de retomar tareas, por lo que niega y rechazan las causas invocadas para colocarse en situación de despido. Por ello, considera que no tiene ningún derecho indemnizatorio.



Invoca el derecho aplicable; impugna la liquidación, además de la procedencia de la indemnización por despido; cuestiona la multa del art. 80 de la LCT y de los días caídos, en tanto dejó de concurrir a su puesto de trabajo.

Efectúa reserva del Caso Federal; ofrece prueba y finalmente peticiona que se rechace la demanda, con costas.

3.- Se fija audiencia de conciliación a fs.63, la que se lleva a cabo a fs.70/71 con resultado negativo con motivo de la incomparecencia de la demandada y su letrado apoderado. Disponiéndose en el mismo acto la apertura de la causa a prueba.

Produciéndose las siguientes pruebas: a fs. 80 y vta se agrega cedula de notificación diligenciada en la que se intima a la demandada a la presentación de la prueba instrumental y documental en su poder; a fs. 84/91 obra informe de ANSES; a fs. 95 obra Acta de Audiencia de Vista de Causa en la que la parte actora pide un cuarto intermedio por estar en tratativas de conciliación, solicitando se fije nueva audiencia. A fs. 97/104 se agrega informe de Correo Oficial de la República Argentina, a fs. 107/110 obra el informe de AFIP. Por último a fs. 112 luce el Acta de Audiencia de Vista de Causa que consta la presencia de la parte actora, y la incomparecencia de la demandada y su letrado, acto seguido la parte actora desiste de la prueba confesional, pide se efectivice el apercibimiento del art. 42 de Ley 1504 ante la falta de exhibición de la prueba instrumental. Se decreta de la caducidad de la prueba faltante, y se dispone el pase de los AUTOS al ACUERDO para dictar la sentencia definitiva.

CONSIDERANDO: I.- De conformidad a lo prescripto por el art. 53 inc.1° de la ley 1.504, corresponde establecer en primer término los hechos que, relevantes para decidir, han quedado reconocidos y acreditados:

1.- Que Alexis Damián Acuña Vera ingresó a trabajar para la accionada TIEMPO LABORAL S.A. empresa de servicios eventuales- el 04-05-2011. Tratándose éste de un hecho controvertido por las partes, en tanto el actor denuncia como fecha de ingreso 03-05-2011, lo que es negado por la demandada, empero el primero no produjo prueba que acredite la deficiente registración, sino que por el contrario acompañó la constancia de alta en la AFIP que indica como fecha de envío el 03-05-2011, pero consignando como fecha de inicio el 04-05-2011, lo cual acredita el cumplimiento de la normativa en tiempo y forma por parte de la empleadora. Ello en razón de que el alta laboral debe ser con antelación al efectivo inicio de la prestación laboral, en consecuencia, tengo por cierta la fecha de ingreso indicada en los recibos de haberes agregados a fs. 12/30.

2.- Que el actor estuvo vinculado a la empresa bajo la modalidad de contrato eventual (hecho no controvertido por las partes).

3.- Que prestó tareas como "Repositor" de los productos de la firma Molinos Río de la Plata, teniendo asignado como lugar de trabajo, en una primera etapa la Sucursal 051 del Supermercado La Anónima de Cipolletti y, a partir de Junio/2011, las sucursales de los Supermercado Vea y la Cooperativa Obrera de la ciudad de General Roca (hecho afirmado por el actor, que no fue desconocido ni negado por la contraria).

4.- Que desde su ingreso hasta junio/2011 su jornada fue de lunes a sábados de 12 a 18 hs. Hecho que fue desconocido por la demandada y así como la notificación de fs. 4, sin que denunciara cuál fue la jornada laboral realizada por el actor en ese periodo, ni acreditó una distinta, ni manifiesta cual es la realidad diversa a la denunciada por el actor, por lo que considero real la denunciada por éste en este tramo de la relación, haciendo la salvedad de que esta circunstancia fáctica no tiene ninguna incidencia sobre el fondo de la cuestión.

5.- Que a partir del 16-06-2011 la jornada laboral asignada al actor fue de lunes a sábados de 06 a 14 hs conforme surge de la notificación acompañada por el actor como prueba documental a fs. 5, que no ha sido desconocida por la demandada.

6.- Que la empleadora demandada comunica al actor mediante CD del día 19-04-2012 la suspensión del contrato de servicio eventual, desde esa fecha hasta nueva convocatoria en los plazos y condiciones previstos por el art.5° del Decreto 1694/2006 (hecho no controvertido, acreditado mediante documental de fs. 31).

7.- En cuanto al intercambio postal habido entre las partes, respecto del cual la demandada desconoció contenido y recepción de los TCL de fechas 29-05-2012 y 12-06-2012, debo decir que tengo por



acreditado el mismo con la prueba informativa contestada por el Correo Oficial de la República Argentina a fs.97/104, la que previa vista no ha sido observada ni impugnada por las partes.

II.- A continuación pasaré expedirme sobre el derecho aplicable a fin de resolver este litigio (art. 53 inc. 2 L. 1.504).

El tema central en debate está referido a la extinción del contrato de trabajo, por lo que en primer término corresponde establecer las conductas desplegadas por las partes en función de las particularidades de la normativa que regía la relación laboral, esto es la Ley 24.013 (arts.75 a 80) y el Decreto 1694/2006. Para pasar en segundo lugar a analizar las causas del despido, valorando las pruebas aportadas, a fin de determinar la procedencia del derecho indemnizatorio que reclama el actor.

A tal evento, resulta relevante analizar el intercambio postal habido entre las partes a fin poder decidir sobre el conflicto. Así, tenemos por orden cronológico las siguientes misivas:

1.- El 19-04-2012 la empresa demandada envía CD 261941833 (fs. 31) comunicando al actor lo siguiente: "...Como es de su conocimiento desde su ingreso, TIEMPO LABORAL S.A. es una empresa de servicios eventuales, regida su actividad por el Decreto 1694/06 y normas y disposiciones concordantes. En virtud de ello y haciendo uso de la facultades conferidas por el Artículo 5º del referido Decreto, comunicamos a Ud la interrupción del contrato de trabajo eventual, desde la fecha hasta nueva convocatoria en plazos y condiciones establecidas en la normativa de aplicación. Queda entendido que esta suspensión conlleva discontinuar la obligación de pagos de haberes durante su transcurso. Queda Ud. Debidamente notificado...".

2.- El 29-05-2012 el actor envía TCL N° 81751220 con CD N° 259910599 (fs. 32) a la demandada en los siguientes términos: "... Por medio de la presente, y habiéndome Ud comunicado por CD 261941833 la interrupción del contrato de trabajo eventual que nos une, es que lo intimo a que en el plazo perentorio e improrrogable de 48 hs. hábiles me reasigne un puesto de trabajo conforme sus obligaciones previstas en el decreto 1694/06. Ello bajo apercibimiento de considerarme despedido por su exclusiva culpa y responsabilidad y reclamar, en consecuencia, las indemnizaciones de ley. Queda ud. De este modo debidamente notificado, intimado y emplazado...".-

3.- El día 12-06-2012, sin respuesta, el actor reitera TCL N° 82451065- CD 259907762 (fs. 33) en los siguientes términos: "... Por medio de la presente, y habiéndome Ud. Comunicado por CD 261941833 la interrupción del contrato de trabajo eventual que nos une, y habiendo yo intimado mediante TCL 81751220 CD259910599 me aclarara situación laboral sin que Ud se dignara a responder, es que por última vez lo intimo a que en el plazo perentorio e improrrogable de 48 hs. hábiles me reasigne un puesto de trabajo conforme sus obligaciones previstas en el decreto 1694/06. Ello bajo apercibimiento de considerarme despedido por su exclusiva culpa y responsabilidad..."

4.- La empleadora mantiene silencio a esta misiva, por lo que trabajador hace efectivo el apercibimiento mediante TCL N° 82451070 CD 268726437 (fs. 33) que en lo pertinente dice: "...Por medio de la presente, y habiéndome Ud. Comunicado por CD261941833 la interrupción del contrato de trabajo eventual que nos unía, y habiendo, yo de conformidad con el ordenamiento que rige la relación laboral que manteníamos (decreto 1694/2006), intimado fehacientemente en dos oportunidades que aclarara mi situación laboral mediante TCL 81751220 y mediante TCL 82451065, sin que usted se dignara a contestarme ninguna de las misivas, y estando ampliamente vencido el plazo para que me reasignara un puesto de trabajo, es que hago efectivo el apercibimiento realizado de conformidad con el inc. f. del art. 5 de la norma mencionada y, en consecuencia me considero despedido por su exclusiva culpa y responsabilidad. ...".-

5.- El 05-07-2012 la demandada contesta con CD CCA 0037029 (fs.36) que expresa: "...Rechazamos su TCL N° 82451070, por falso, improcedente y malicioso y temerario. Negamos y rechazamos todos y cada uno de los términos de su misiva. Le advertimos que Ud. Se encuentra debidamente registrado por esta empresa, y el ingreso de sus aportes y contribuciones al sistema de seguridad social se encuentra debidamente realizado por nuestra empresa, encontrándose a su disposición en nuestra sede la documentación que así lo acredita. Negamos y rechazamos le asistan a Ud. Razones para considerarse despedido por nuestra culpa toda vez que como es de su conocimiento, es Ud. Quien inasiste a su puesto de trabajo desde el día 04/06/2012 fecha en la que ha finalizado suspensión de acuerdo decreto 1694/2006 que le fuera debidamente notificada mediante CD N° 261941833 DE FECHA 19/04/2012; sin haber realizado ningún tipo de justificación ni de aviso a los fines y efectos de justificar inasistencias,



manifestar voluntad de proseguir el vínculo y posibilitarle retomar tareas. Negamos y rechazamos adeudarle suma alguna de dinero por ningún concepto...”.-

Como dijera supra, las partes resultan contestes en que la relación laboral mantenida estuvo subsumida en la normativa prevista para las empresas de servicios eventuales, esto es principalmente, la Ley 24013 (arts. 75 a 80) y el Decreto 1694/2006. No obstante, a estos trabajadores se les aplica la legislación general como es la LCT, la LRT, las leyes de la seguridad social, entre otras.

Sobre las relaciones entre las partes, el Dr. Ricardo D. Hierrezuelo, dice: “...Dada las características particulares que se aprecian en este tipo de contratación, se puede afirmar con Justo López que estamos en presencia de una interrelación triangular pues por un lado existe una relación contractual entre el trabajador y la empresa de servicios eventuales (que puede ser anterior o posterior al pedido del cliente), por el otro, una entre el trabajador y la empresa usuaria, y una tercera, que cierra el triángulo, entre ésta y la empresa de servicios eventuales. Se verifica de esta forma una suerte de disociación del contrato de trabajo, pues mientras el empleador es la empresa de servicios eventuales, que abona la remuneración y debe cumplir con todas las obligaciones laborales, la empresa usuaria es la que se beneficia con las tareas de los trabajadores y es la que debe responder solidariamente, así como también retener y depositar los aportes y contribuciones correspondientes al sistema de seguridad social...”.

Continúa diciendo: “...La empresa de servicios eventuales entabla dos tipos de relaciones con sus trabajadores según: a) los contrate para prestar servicios en su sede, filiales, agencias u oficinas; o b) los contrate para prestar servicios en las empresas usuarias bajo la modalidad de trabajo eventual. El art. 29 in fine de la LCT es contundente al determinar que los trabajadores contratados por empresas de servicios eventuales serán considerados en relación de dependencia, con carácter continuo o discontinuo, con dichas empresas (Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo II, La relación individual de trabajo I-Ackerman Tosca y Sudera, Edit. RubinzalCulzoni, pág. 258 y sts.).

El art.4º in fine del Decreto 1694/2006 prevé que los trabajadores contratados para prestar servicios en la empresa usuaria como el caso de autos- serán considerados vinculados a la empresa de servicios eventuales por un contrato de trabajo permanente discontinuo. El artículo 29 de la LCT establece claramente que el trabajador puede estar también vinculado por un contrato de trabajo permanente continuo. Evidentemente la continuidad o no de las prestaciones del trabajador dependerá de la continuidad o discontinuidad de las misiones o destinos que pueda asignarle la empresa de servicios eventuales. Es decir, que la relación laboral siempre es continua, pudiendo ser discontinuas las prestaciones en función de los destinos que pueda asignarle la empresa de servicios eventuales.

Estando el actor en este caso comprendido entre los trabajadores que la demandada provee a las empresas usuarias, el análisis de las conductas desplegadas por las partes al momento de la extinción debe hacerse desde las previsiones del Decreto 1694/2006, particularmente su art.5.

No habiendo controversia, de acuerdo a los presupuestos fácticos expuestos, en cuanto a que estamos en presencia de un trabajador con tareas asignadas en una empresa usuaria esto es Molinos Río de La Plata S.A.-, de carácter permanente con prestación discontinua.

Contrato que se suspende el 19-04-2012, por lo que a partir de allí tengo que merituar como se sucedieron los hechos a fin de subsumirlos en la normativa en cuestión.

El art. 5 inc. a) del Decreto 1694/2006 dispone: “...El período de suspensión entre las asignaciones para prestar servicios bajo la modalidad eventual en las empresas usuarias, no podrá superar los CUARENTA Y CINCO (45) días corridos o los NOVENTA (90) días alternados en UN (1) año aniversario...”.

En el caso del Sr. ACUÑA VERA, queda a la espera de la reasignación de tareas, llegando a los 41 días de suspensión, envía TCL intimando a la empresa a que en el plazo de 48 horas le asigne nuevo puesto de trabajo, bajo apercibimiento de considerarse despedido.

Requerimiento este que no tuvo respuesta por parte de la empresa, por lo que ya transcurrido el plazo legal de los 45 días, vuelve a reiterar su intimación en los mismos términos y bajo el mismo apercibimiento (TCL del 12-06-2012).

Cumpliendo de esta manera el trabajador con lo previsto por el art. 5 inc.f) del Decreto 1694/2006 que expresa: “...Transcurrido el plazo máximo fijado en el inciso a), sin que la empresa de servicios eventuales hubiera asignado al trabajador nuevo destino, éste podrá denunciar el contrato de trabajo, previa



intimación en forma fehaciente por un plazo de VEINTICUATRO (24) horas, haciéndose acreedor de las indemnizaciones que correspondan por despido sin justa causa y por falta de preaviso...”.

Cabe destacar, que dada la actitud asumida por la empresa empleadora, el trabajador se manejó con la prudencia y buena fe exigible en el caso, reiterando las comunicaciones, para que efectivamente fuera requerida y en cumplimiento del requisito legal de intimación previa. Sin embargo, la demandada se mantuvo en silencio, evidenciando claramente una actitud evasiva.

Pues, como es sabido, la LCT dispone en su art.57 que hay, para el empleador, un deber o más exactamente, una carga de explicarse o contestar ante la intimación hecha por el trabajador de modo fehaciente, relativa al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, sea al tiempo de formalización, ejecución, suspensión, reanudación, extinción o cualquier otra circunstancia que haga que se creen, modifiquen o extingan derechos derivados del mismo, ya que el incumplimiento de una carga origina una situación desfavorable para el gravado por ella; la falta de respuesta a un requerimiento formal del trabajador dentro del plazo que la ley establece genera como consecuencia una presunción iuris tantum, por lo que admite prueba en contrario. Ello es lógico, dado que el emplazamiento concreto implica la correlativa obligación de responderlo. El silencio o la respuesta evasiva no pueden mejorar la situación del requerido.

Por estas razones es ajustada a derecho la denuncia del contrato que hace el trabajador mediante TCL de fecha 27-06-2012.

Recibiendo respuesta a esta última misiva por parte de la empresa, la que pretende acusar al trabajador de incumplidor, por el hecho de que presuntamente estaba inasistiendo a su puesto de trabajo desde el 04-06-2012 fecha en que finalizaba la suspensión- sin justificar las faltas, ni manifestar su voluntad de proseguir el vínculo. Manifestando en su contestación de demanda que consideró extinguida la relación laboral por mutuo acuerdo.

Si observamos la normativa que rige la relación puede decirse que la demandada no se ajustó a las obligaciones que la misma le impone a estas relaciones laborales, siendo ambigua su conducta, pues comunica la interrupción del contrato de trabajo eventual en uso de las facultades conferidas por el art 5 del Decreto 1694/2006, pero puntualmente la CD dice: “ ...comunicamos a Ud. La interrupción del contrato de trabajo eventual, desde la fecha hasta nueva convocatoria en plazo y condiciones establecidas en la normativa de aplicación...”

Subrayo para señalar que lo esperable era que la empresa comunicara un nuevo destino al actor, observando la normativa, esto es dentro del plazo legal de los 45 días y con una comunicación formal, pues no había manera de que el trabajador se presente a su anterior puesto de trabajo al vencimiento del plazo y si no sabía si aún estaba vigente el contrato entre la empresa de servicios eventuales y la empresa usuaria.

Para disipar esa incertidumbre y evitar reproches de incumplimientos o abandono de trabajo, el Decreto 1694/2006, en su art. 5 inc. e) dice: “...Durante el período de suspensión, previsto en el inciso a), la empresa de servicios eventuales deberá notificar al trabajador, por telegrama colacionado o carta documento, su nuevo destino laboral, informándole nombre y domicilio de la empresa usuaria donde deberá presentarse a prestar servicios, categoría laboral, régimen de remuneraciones y horario de trabajo...”. Norma esta que la demandada no ha observado, o al menos puedo decir que no ha acreditado en este juicio haber enviado telegrama colacionado, carta documento o un instrumento fehaciente, comunicando al trabajador que tenía un nuevo destino laboral para asignarle, o si los asignaba al mismo puesto laboral, dando cumplimiento a su obligación patronal de “dar ocupación”.

Pues el pretendido incumplimiento que pretende reprochar al trabajador resulta totalmente improcedente, desajustado a derecho y contrario al principio de los buena fe.

Estoy en condiciones de decir que la demandada no ha demostrado cumplir debidamente con las obligaciones a su cargo en el marco de la normativa que rige la relación laboral que la vinculaba con el actor.

Esto por las siguientes razones: A partir del 29-04-2012 fecha en que se suspende la prestación- deja transcurrir el plazo de 45 días corridos, sin asignar nuevo destino. Vencido este plazo es emplazada por el trabajador a que de cumplimiento a su obligación de “dación de trabajo”, ésta no responde, incumpliendo nuevamente. Pues no basta con que transcurra el plazo para volver al puesto de trabajo, sino que debía



comunicarle el mismo destino o nuevo puesto de trabajo, y luego, pretende reprocharle el incumplimiento al trabajador.

Pues sobre aspecto la normativa es clara, la asignación del nuevo destino durante el período de interrupción se debía ajustar a lo previsto por el art. 5 inc. e) Dec. 1694/2006.

En el contrato de trabajo, ambas partes tienen derechos y obligaciones que surgen de la LCT, los convenios colectivos, los estatutos especiales, el contrato individual, y en este caso particular de la Ley 24013 y el Decreto 1694/2006. El incumplimiento de lo pactado o previsto por normativa de orden público permite responsabilizar al "deudor" en este caso al empleador- por las consecuencias del hecho.

En virtud de lo expuesto considero que el actor formalizó debidamente la ruptura del contrato previa intimación a su empleadora, la que lejos de dar observancia al requerimiento, fue dilatando la situación, guardando silencio ante los emplazamientos, para después acusar de incumplidor al trabajador, pero en definitiva sin asignar tareas. Pese a que el trabajador le dio más de una oportunidad para subsanar su incumplimiento, más allá de que estaba excedido el plazo legal de 45 días para cumplir con su "deber de ocupación".

IV.- RUBROS RECLAMADOS - PROCEDENCIA:

1.- Indemnización por despido: La demanda prospera en este aspecto sobre los siguientes conceptos:

-Indemnización por antigüedad en los términos del art. 245 de la LCT, teniendo por cierta la antigüedad denunciada por el actor, su tarea "Repositor" (CCT UOMA), y la remuneración conforme a la real jornada cumplida, tomaré como remuneración para el cálculo la suma de \$ 4.850,00 que se corresponde con los haberes de marzo de 2012-, que se traduce en la mejor remuneración mensual normal y habitual a los fines indemnizatorios (art. 245 LCT), por un (1) año de antigüedad (por el periodo trabajado entre el 04-05-2011 hasta 27-06-2012, es decir, 1 año, 1 mes, 23 días).-

A esto se suman la indemnización sustitutiva de preaviso y su SAC proporcional, rubros estos que a criterio de este Tribunal conforman el derecho indemnizatorio del trabajador.

2.- SAC proporcional y Vacaciones proporcionales: Con relación a estos rubros reclamados por el actor, corresponde hacer lugar a dichos rubros en virtud de lo dispuesto por los arts. 121, 123 y 163 respectivamente de la LCT., por los importes que se detallan en la liquidación de la demanda a fs. 42 vta y 43.-

3.- Multa prevista por art. 2 Ley 25323: En relación al supuesto del art. 2 de la ley 25323, el demandante da cuenta mediante la remisión de Telegrama de fecha 06-08-2012 (de fs. 37) dirigido a la demandada de su intimación de pago de las indemnizaciones derivadas del despido estando ya en mora la parte empleadora (art. 128 LCT), cumpliendo de esta manera con el presupuesto intimatorio previo.

Para su viabilidad, se requiere que el trabajador haya intimado fehacientemente a la empleadora a que le abone las indemnizaciones previstas por los arts. 232, 233 y 245 de la LCT, que el empleador omita el pago de las mismas y que ello obligare al trabajador a iniciar acciones judiciales, por lo que en vistas de que el emplazamiento fue realizado en tiempo oportuno, corresponde hacer lugar al incremento indemnizatorio del art. 2 de la ley 25323.

4.- Multa prevista por art. 80 de la LCT: Tiene por objeto compeler al empleador a que cuando extinga la relación, entregue al trabajador: a) constancia documentada de su obligación de ingresar fondos de la seguridad social y sindicales a su cargo; b) certificado de trabajo. Para ello, el decreto reglamentario 146/01 (art.3) aclaró que el trabajador queda habilitado para hacer el requerimiento fehaciente de los mismos, cuando el empleador no hubiese hecho entrega de ellos dentro de los treinta días corridos de extinguido por cualquier causa el contrato. O sea que es necesaria la concurrencia de: extinción, transcurso de treinta días dentro de los cuales debió haberse hecho la entrega, e intimación fehaciente si no se lo hizo la entrega de los certificados de trabajo. En el presente caso la relación laboral se extinguió el 27-06-2012, efectuando el emplazamiento el 06-08-2012, por lo que habiendo cumplido con el requisito legal se hace lugar a este rubro.

Cabe aclarar, que pese a que la demandada dice acompañar a su contestación las certificaciones de servicios y remuneraciones, y el certificado de trabajo, las mismas no fueron adjuntadas con la presentación original, ni con las copias de traslado, como lo manifiesta la parte actora a fs.66.-



5.- Haberes caídos: También reclama los haberes caídos por el periodo que va desde la finalización de la interrupción del contrato y pasa a estar a disposición de la empresa a la espera de le asignen tareas, hasta el distracto comunicado el 27-06-2012.

Dadas las particularidades de la modalidad contractual que vinculaba a las partes, esto es un contrato permanente de prestación discontinua, donde el Decreto 1694/2006, prevé los plazos máximos en que el contrato puede permanecer interrumpido, la doctrina sostiene: "... Durante esos periodos de inactividad laboral, derivados de la imposibilidad de la empresa de servicios eventuales de asignar al trabajador una misión acorde con la categoría y especialidad para la que fue contratado, cesa el deber de ocupación de ésta y el trabajador no percibe remuneración. Si se exceden los plazos de interrupción de la actividad, renacen los derechos remuneratorios del trabajador, aunque la empresa no tenga ocupación efectiva para darle..." (Dr. Pablo Candal en " Ley de Contrato de Trabajo..." obra citada supra, pág. 316 y sts.).

Por estas razones procede el reclamo por los haberes caídos desde el 04-06-2012 hasta el 27-06-2012.

VI.- LIQUIDACIÓN: En base a lo expuesto el actor resulta ser acreedor de las sumas que se liquidan a continuación, con sus respectivos intereses, con las salvedades y criterios expuestos supra, lo que queda al siguiente tenor:

-Haberes Caídos	\$ 3.718,04
-Intereses (66,97%)	\$ 2.489,97
-SAC. Prop.1er Sem/12	\$ 2.384,19
- Intereses (66,97%)	\$ 1.596,69
- Vacaciones no goz.	\$ 1.097,56
- Intereses (66,97%)	\$ 735,03
Subtotal \$	12.021,48
Indemnización Antigüedad \$	4.850,00
Preaviso \$	4.850,00
SAC s/Preaviso \$	404,16
Art. 2 Ley 25323 \$	5.052,08
Intereses (66,97%) \$	10.150,13
Art. 80 LCT \$	14.550,00
Intereses (65,41%) \$	9.517,15
Subtotal \$	49.373,52
Total al 31-08-2015 \$	61.395,00

Cabe agregar que los intereses son calculados desde que cada rubro es debido hasta el 31-08-2015, a la tasa activa cartera general (préstamo) nominal anual vencida a treinta días del Banco de la Nación Argentina, de acuerdo con el criterio del Superior Tribunal de Justicia en autos "Loza Longo" del 27/05/2010, sin perjuicio de los que se sigan devengando hasta el efectivo pago.

VII.- Costas Judiciales: Por último, las costas son impuestas aplicando el criterio objetivo de la derrota previsto en arts. 68 del CPC y C, y 25 de la Ley 1504. TAL MI VOTO.-

Los Dres. Diego Jorge Broggin y Gabriela Gadano, adhieren al voto precedente por los mismos fundamentos fácticos y razonamientos jurídicos.

Por todo lo expuesto, la SALA II de la CAMARA del TRABAJO de la SEGUNDA CIRCUNSCRIPCION JUDICIAL, con asiento en esta ciudad;

RESUELVE: I.- HACER LUGAR a la demanda instaurada por ALEXIS DAMIAN ACUÑA VERA y en su consecuencia condenando a la demandada TIEMPO LABORAL S.A. a abonar al nombrado en primer término, en el plazo DIEZ DIAS de notificados, la suma de \$ 61.395,00 por los conceptos de que dan cuenta los considerandos en cada caso, importes que incluyen intereses según lo dispuesto por el STJRN



EL DERECHO

en "Loza Longo" dictado en 27-05-2010 se computan los intereses de la tasa activa cartera general (préstamo) nominal anual vencida a treinta días del Banco de la Nación Argentina calculados al 31 de agosto de 2015, que seguirán devengándose hasta el efectivo pago.

II.- Costas a cargo de la demandada TIEMPO LABORAL S.A., a cuyo fin se regulan los honorarios profesionales de los Dres. J. A. K. , J. A. H. , y N. E. R. , en el doble carácter de apoderado y patrocinantes del actor en la suma conjunta de \$ 12.035.- (MB. \$ 61.395,00 14% + 40%- Arts. 6,7, 8, 9, 10 y 40 Ley de Aranceles), , y los del Dr. M. I. A. en su carácter de letrado apoderado de la demandada en la suma de \$ 10.315.- (M.B. \$ 61.395,00 - 12% +40% - Arts. 6,7, 8, 9, 10 y 40 Ley de Aranceles).

III.- Los honorarios de los profesionales se han regulado teniéndose en cuenta el importe pecuniario del proceso, importancia de los trabajos realizados y calidad y extensión de los mismos. Se deja constancia que tales importes no incluyen el porcentaje correspondiente al Impuesto al Valor Agregado, por lo que, de corresponder, deberán los profesionales dar cumplimiento con las disposiciones de la Resolución General AFIP N° 699/99.

IV.- Con la presente por Secretaría practíquese planilla de liquidación de impuestos y contribuciones, la que deberá abonarse en boleta de depósito bancario, a los quince días de quedar firme la presente bajo apercibimiento de lo dispuesto por el art. 18 de la Ley 2716.

V.- Regístrese, notifíquese y cúmplase con Ley 869. – *Dr. Diego Jorge Broggin* – *Dra. María Del Carmen Vicente* – *Dra. Gabriela Galano*. – Ante mí: *Dra. Daniela A.C. Perramon* -Secretaria-