

Publicación: Revista de Derecho del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires

Número 6 - Julio 2015

Fecha: 02-07-2015 Cita: IJ-LXXX-201

El contrato a plazo fijo y sus particularidades

Carlos D. Tropiano

I. Contrato a plazo fijo de la LCT. Introducción [arriba] -

A diferencia de lo que sucediera con posterioridad a la Revolución Francesa del siglo XVIII respecto de las normas civiles[1], la legislación que regulara el contrato de trabajo se inclinó por ponderar la indeterminación del tiempo que rigiera la relación laboral, con el fin de asegurar al trabajador los medios necesarios para lograr su subsistencia y la de su familia como así también su realización personal, ya que la necesidad de mantener su fuente de trabajo crea en el dependiente la certeza de un futuro cierto y seguro. Mismo criterio ha sostenido nuestra LCT, la que dispone en su art. 90 que “el contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado”.

Sin perjuicio del principio rector establecido por el art. 90, el mismo cuerpo legal regula la existencia de contratos con plazo determinado, los que deberán ser considerados en situaciones excepcionales, ya que han de cumplirse con determinados requisitos, tales como : que se exprese por escrito el tiempo de su duración, que las modalidades de las tareas o actividad así lo justifiquen y, por último, que el tiempo de duración del contrato coincida con la excepcionalidad de la tarea por la que se contrata. Al respecto resulta necesario puntualizar que tanto la doctrina como la jurisprudencia[2], han sostenido que “las condiciones requeridas para la celebración de contratos de trabajo plazo fijo -forma escrita y razones objetivas que justifiquen dicha modalidad- revisten carácter acumulativo y no alternativo, por aplicación del principio de indeterminación contractual que encuentra sustento en el derecho humano a trabajar” [3]. Vale además señalar que la condición adjetiva a que he hecho referencia, es decir, la instrumentación del consenso mediante la utilización de la forma escrita y la fijación de un plazo cierto - expresado en un período de tiempo (ej. 3 meses, 1 año, etc.) o en una fecha determinada (ej. el contrato vence el 31.03.2014) o simplemente hasta el cumplimiento de situación excepcional que diera motivo a la contratación - constituye una exigencia ad probationem y no ad solemnitatem, por lo que si dicha cláusula no se encuentra incorporada al contrato el mismo continúa vigente, sólo que se convierte automáticamente en un contrato por tiempo indeterminado. Es necesario advertir además, que la modalidad de trabajo es impuesta por el empleador y que por ello no hay una voluntad concurrente. Sin embargo, la aceptación del trabajador implica también su consentimiento para la interrupción del contrato en el plazo establecido.

Por otro lado, el requisito material o sustancial del contrato, esto es la existencia de una causa objetiva que justifique la temporalidad del negocio, consiste en la efectiva presencia de una necesidad que deberá ser analizada a la luz de los requerimientos del empresario que desea contratar bajo dicha modalidad. Tanto la doctrina como la jurisprudencia entienden que no puede existir contrato a plazo fijo puramente consensual, es decir, determinado únicamente a través de la formalidad de la expresión del consentimiento mutuo de ambas

partes, sin que existieran razones suficientes que justifiquen el mismo [4]. Si bien lo dicho precedentemente constituye el principio rector en la materia, existe alguna opinión aislada que sostiene que resultaría suficiente el consentimiento prestado por las partes para celebrar válidamente un contrato a plazo fijo con total independencia de la existencia de una necesidad de carácter transitorio [5]. Disentimos con ésta postura, principalmente por el hecho de que en las relaciones laborales interviene el orden público, el que constituye uno de los principios rectores del derecho del trabajo, que junto al principio protectorio del trabajador intenta evitar el abuso de la posición dominante del empleador en la estructura del mercado laboral para evitar, de ésta manera, que la utilización de esta modalidad se convierta en un puro ejercicio de unilateralidad por parte del empresario. -

En otro orden de ideas, podemos señalar que la transitoriedad de la necesidad puede encontrar vinculación no sólo con tareas de carácter extraordinario y ajenas a la actividad de la empresa, por lo que también podemos encontrar contratos a plazo fijo que se correspondan con tareas ordinarias pero que por alguna situación excepcional requieren la contratación de personal por tiempo determinado, tal es el caso de personal en período de excedencia, enfermedad, vacaciones, licencias extraordinarias, etc. [6].

II. Duración del contrato. Plazos máximos y mínimos [arriba] -

La nota característica de los contratos a plazo fijo radica en el conocimiento prematuro, por ambas partes, del momento en que finalizará el mismo, de ésta manera, la certidumbre acerca de su duración genera una expectativa común de que el vínculo perdurará hasta entonces, lo que genera una especie de paradoja, ya que el trabajador contratado “a plazo determinado” puede, en caso de rescisión ante tempus, encontrarse más protegido que el trabajador contratado a “tiempo indeterminado” ello producto de la obligación de las partes de cumplir con el plazo pactado. -

Así, el art. 93 de la LCT establece que : “El contrato de trabajo a plazo fijo durará hasta el vencimiento del plazo convenido, no pudiendo celebrarse por más de cinco (5) años”. En consecuencia, el plazo máximo de duración de uno o varios contratos sucesivos a plazo fijo no puede superar el término de cinco años.

Respecto de la causas que dieron origen a la contratación es importante indicar que las mismas deben mantenerse vigentes durante casi todos los momentos del contrato, es decir, debe estar presente al momento de la celebración, durante su ejecución y puede encontrarse al momento del cese o puede determinar la finalización del mismo (si así hubiese sido estipulado por las partes y por escrito, de conformidad con lo indicado en el apartado anterior al analizar las condiciones adjetivas del contrato).

Diversas han sido las soluciones postuladas por la doctrina sobre los contratos formalizados como de plazo fijo que superan el plazo máximo establecido en el art. 93. Así, Ruprecht, sostenía que debía reducirse automáticamente el plazo del contrato a cinco años, toda vez que la voluntad de las partes ha sido la de celebrar un contrato de duración limitada. Otros autores, tales como Pérez Benito se inclinan por la validez del negocio y por la anulabilidad del plazo que excediese el máximo legal permitido, por entender que se produce una

conversión de la modalidad hacia una contratación por tiempo indeterminado cuyo inicio se ubica temporalmente al vencimiento del plazo de cinco años. Autores como Machado y Aronna entienden que también se produce la mentada conversión pero, a diferencia de los demás, sostienen que existe conversión por un imperativo legal, lo que resulta compatible con los principios del derecho del trabajo, que se inclina por la contratación por tiempo indeterminado y su conservación, tanto en casos de duda como de inobservancia de los requisitos sustantivos o adjetivos. Por último, Carlos Etala indica que en este supuesto se le presentan al trabajador diversas opciones, es decir, el mismo puede optar por dar por finalizado el contrato al vencimiento del plazo de cinco años; por entenderlo convertido en uno de tiempo indeterminado o, por último, invocar la duración pactada en exceso, siempre que dicha circunstancia lo beneficie. Sin embargo, sostiene éste último, la nulidad sólo puede afectar el plazo fijado por sobre la limitación legal, toda vez que dicha disposición nula resulta sustituida por la cláusula legal. Por último, Fernández Madrid postula que la celebración de un contrato por un plazo mayor al permitido no podría serle opuesto al trabajador en virtud del principio de favor contenido en el art. 9 de la LCT, salvo, claro está, que le resultase más beneficioso [7].

Es necesario destacar en este punto que no podría justificarse una ampliación del plazo del contrato por un tiempo mayor al legalmente previsto ni siquiera en el supuesto en que la condición objetiva que diera lugar a la contratación se extendiese en el tiempo superando los cinco años. Éste criterio tiene su fundamento en el hecho que el empleador tiene vedada la ultraactividad o tácita reconducción de la modalidad del contrato, como así también el desplazamiento hacia una contratación eventual que pudiese prorrogar la relación hasta el agotamiento del objeto, ni siquiera en los supuestos en que la necesidad objetiva sobreviva a su vencimiento [8].

Respecto del plazo mínimo de duración del contrato a plazo fijo, el art. 94 dispone que “[...] salvo en aquellos casos en que el contrato sea por tiempo determinado y su duración sea inferior a un (1) mes. [...]”, por lo que puede concluirse que las partes se encuentran facultadas a contratar por períodos de menos de treinta días.

III. Diferencias con el contrato eventual [arriba] -

La actual redacción del art. 99 LCT sostiene que habrá contrato de trabajo eventual “toda vez que no puede preverse un plazo cierto para la finalización del contrato”, lo que determina que el modo normal de contratación para atender necesidades transitorias o extraordinarias será la contratación a plazo fijo. Es interesante destacar que aquello que marca la diferencia entre ambos tipos es la certeza o la falta de ella respecto del factor objetivo que motiva la relación de trabajo. A modo de ejemplo, se puede decir que constituye un factor incierto la necesidad transitoria que ocurriera con motivo de la licencia por enfermedad inculpable de un trabajador, lo que determina que el contrato eventual finalizará siempre y cuando el trabajador titular se reinstale en su puesto, lo que de antemano no puede conocerse.-

IV. El preaviso [arriba] -

Al igual que sucede con los contratos a tiempo indeterminado, la norma contenida en el art. 94 de la LCT establece la obligación, para ambas partes, de preavisar la finalización del contrato a plazo fijo. Si bien pareciera redundante que la ley ponga en cabeza de las partes el deber de preavisar en un contrato donde, de antemano, ya es conocida la duración o vigencia del mismo, no debemos dejar de lado que la principal característica del instituto del preaviso proviene de la buena fe contractual, con la intención de evitar los daños que pudieran provocarle a la contraparte la finalización intempestiva del contrato de trabajo. Sin embargo, diversos autores han emitido opinión respecto a la necesidad o no de preavisar en el contrato a plazo fijo, tal es así que Centeno sostiene que dicho instituto cumple, en los contratos a plazo fijo, una función distinta a la que cumple en los contratos a tiempo indeterminado, ya que mientras en éste último su función es anticipar su expiración, en el primero tiene por finalidad evitar que se produzca la tácita reconducción - o ultraactividad - y su conversión hacia una contratación por tiempo indefinido.

Por su parte Fernández Madrid y Ramírez Bosco han afirmado que la función del preaviso no es otra que la de desalentar la contratación bajo la modalidad de plazo fijo, es decir, no hace más que obedecer a la necesidad de ratificar el tiempo del vencimiento del contrato mientras que, de esta manera, promueve la contratación por tiempo indeterminado.-

Por último, Machado, sostuvo que el preaviso cumple una función “confirmatoria” debido a que, como manifestación de la buena fe, tiende a despejar toda expectativa que pudiera tener el dependiente en cuanto a su continuidad luego de vencido el plazo pactado.

Una situación particular que puede presentarse en supuestos como éstos es la suspensión del tiempo de preaviso -regulado por la LCT en el art. 239 para los contratos de tiempo indeterminado-. Al respecto coincidimos con la corriente que entiende que el mismo no debe suspenderse, debido a que en situaciones tales como el padecimiento por parte del trabajador de una enfermedad inculpable -arts. 208 a 213 LCT- no sería prudente extender el contrato de trabajo por un término mayor al pactado, principalmente si se debe a situaciones o acontecimientos no previstos por las partes al momento de contratar.-

Respecto del plazo en que debe ser otorgado el preaviso, el mismo no puede ser inferior a un mes ni superior a dos meses. Al respecto cabe mencionar que dichos plazos no pueden ser dispuestos por las partes, incluso para beneficio del trabajador, ello debido al hecho de que el legislador ha querido separar el acto de la contratación a plazo fijo y la obligación de otorgar el preaviso, ya que si el mismo fuera ampliado a la misma cantidad de tiempo que dure el contrato, el preaviso perdería la finalidad para la que está previsto, al igual que su independencia.

Respecto de la fecha a partir de la cual ha de ser contado, la actual redacción del art. 233 LCT, dispuesto por la Ley de Ordenamiento Laboral (25.877), establece que el mismo correrá a partir del día siguiente a su notificación.

La aplicación del instituto del preaviso en contratos a plazo fijo de un mes de duración -o menores- ha dado lugar a controversias en la doctrina anterior a la sanción de la LCT, tanto es así que se han fallado casos en los que se ha resuelto reputar como válido al preaviso

otorgado al mismo momento en que se contrata [9]; o, peor aún, considerar que ante la imposibilidad material de cumplir con dicha obligación, no se derivaran consecuencias jurídicas para las partes [10]. Dicha situación se extendió hasta la sanción de la ley 21.297 - modificatoria de la ley 20.744- a través de la cual se incluyó expresamente la posibilidad de celebrar contratos a plazos menores de un mes, eximiendo a las partes del deber de preavisar.-

Por otro lado, la redacción del actual art. 94 de la LCT nos presenta una consecuencia directa de la falta de otorgamiento del preaviso correspondiente la que, a diferencia de lo que ocurre con el contrato a tiempo indeterminado, consiste en una indemnización sustitutiva (art. 233 L.C.T.), en éste tipo de contratos la sanción consiste en la conversión automática y de pleno derecho del contrato de plazo fijo a un contrato por tiempo indeterminado. Constituye una excepción a dicha sanción el caso de una renovación del contrato a plazo fijo por un nuevo período - puede ser igual o distinto al del anterior - siempre y cuando se respeten las reglas establecidas en el art. 90 de la LCT que permiten la celebración excepcional de éstos contratos. En aquellos casos en que el preaviso fuera otorgado con deficiencias, debe aplicarse - por extensión - la norma contemplada en el art. 232 del mismo cuerpo legal, ya que el otorgamiento del preaviso constituye una obligación no divisible. Además de ello resulta interesante destacar que si no hubiese mediado ningún acto expreso de renovación, la conversión del contrato se produce de todas formas, sin importar que subsistan las causas que dieron origen a la contratación en un primer momento.

V. Extinción del contrato a plazo fijo [arriba] -

La extinción de éste tipo contractual se encuentra regulada en el art. 250 LCT , el cuál dispone que : “cuando la extinción del contrato se produjere mediante preaviso, y estando el contrato íntegramente cumplido, el trabajador recibirá una suma de dinero equivalente a la indemnización prevista en art. 250 de esta ley”. A su vez, el art. 250 del mismo cuerpo legal regula la indemnización legal que le corresponde al trabajador por el vencimiento del plazo del contrato, estableciendo su equivalencia con la prevista en el art. 247 de la LCT - recordemos que se trata de un monto igual al 50% de la indemnización del art. 245 de la ley-

En virtud del origen de la indemnización establecida en el art. 250, la mayoría de la doctrina especializada sostiene que la misma es de carácter asistencial, principalmente por que corresponde a una indemnización por tiempo de servicio ya que no es posible hablar de un daño sufrido por el trabajador ni de una actitud antijurídica del empleador [11]. Es importante destacar que el Código de Comercio (ley 11.729) no contemplaba dicha indemnización y fue finalmente a partir de la sanción de la ley 20.744 que la misma fuera prevista sin el requisito de un tiempo mínimo de prestación de servicios -ésta modificación, que se encuentra en la actual redacción del art. 250, fue introducida por la ley 21.297, modificatoria de la LCT-.

En definitiva, efectuado oportunamente y en debida forma el preaviso y finalizado el plazo del contrato, se produce la extinción del mismo y generará una acreencia a favor del trabajador siempre y cuando el mismo haya laborado por un plazo superior al año. Dicho cómputo debe hacerse teniendo en cuenta las disposiciones del art. 18 de la LCT, por lo que

debe tenerse en cuenta toda la antigüedad del trabajador en la empresa, sin importar que la misma provenga de uno o más contratos sucesivos o de relaciones continuadas o discontinuadas.

Sin perjuicio de que, al momento de contratar, las partes se han obligado al cumplimiento íntegro del plazo acordado (art. 93 LCT), lo que, a su vez, genera una expectativa de cumplimiento de un grado de concreción mayor que en otras modalidades contractuales, puede suceder que un dependiente que ha contratado bajo esta modalidad puede encontrar un mayor grado de protección que el que celebró un contrato por tiempo indefinido, eso debido al hecho de que ese trabajador gozará de una especie de estabilidad propia temporal, a diferencia de los demás que se encuentran bajo una estabilidad impropia. Es decir, el trabajador a plazo fijo conoce, al momento de contratar, cuando finalizará su contrato, y sabe, además, que deberá poner su fuerza de trabajo a disposición del empleador con mayor énfasis si quiere renovar dicho contrato, lo que genera en el mismo una mayor dedicación y esfuerzo. Por otro lado, el empleador tiene conocimiento que, dependiendo de cada caso en particular, podrá optar por esperar a la finalización del contrato para no renovar el mismo si el rendimiento del trabajador no se encontrare a la luz de sus expectativas.

Sin perjuicio de ello, es posible encontrar casos de ruptura ante tempus del contrato a plazo fijo, la que puede ser producida por diversos motivos. En el caso del despido con justa causa dispuesto por el empleador -situación fundada en el incumplimiento grave del trabajador de sus obligaciones contractuales que revista una gravedad tal que no admita prosecución de la relación de trabajo (art. 242 de la LCT)-, la extinción se produce de manera inmediata, es decir, cuando la notificación de la intención rupturista del contrato llega efectivamente a la esfera de conocimiento del trabajador y sin necesidad de preaviso alguno. En este supuesto, comprobada la causal alegada por empleador, el mismo no deberá abonar indemnización alguna al trabajador por la extinción del contrato.

Otro supuesto, contemplado en el art. 95 de la LCT, es el del despido incausado dispuesto por el empleador. A tal efecto, la ley establece que: “En los contratos a plazo fijo, el despido injustificado dispuesto antes del vencimiento del plazo, dará derecho al trabajador, además de las indemnizaciones que correspondan por extinción del contrato en tales condiciones, a la de daños y perjuicios provenientes del derecho común, la que se fijará en función directa de los que justifique haber sufrido quien los alegue o los que, a falta de demostración, fije el juez o tribunal prudencialmente, por la sola ruptura anticipada del contrato. [...] En los casos del párrafo primero de este artículo, si el tiempo que faltare para cumplir el plazo del contrato fuese igual o superior al que corresponda al de preaviso, el reconocimiento de la indemnización por daño suplirá al que corresponde por omisión de éste, si el monto reconocido fuese también igual o superior a los salarios del mismo”.

En el supuesto de ruptura por decisión del trabajador, cuando la misma obedece a una justa causa (despido indirecto, art. 246 LCT), los efectos indemnizatorios provenientes del mismo resultan idénticos a los ya analizados respecto del despido sin justa causa.

Notas [arriba] -

[1] Señala LIVERALLA, Juan Carlos que en el Código Civil Francés - en su art. 1.836 - se dispuso como directiva que nadie podría ser obligado a prestar servicios personales a perpetuidad, sin únicamente de forma temporal. En Tratado de Derecho del Trabajo, ACKERMAN, Mario E. director, Rubinzal - Culzoni, Sta. Fé, 2005, t. II, p. 465.-

[2] S.C.B.A. en autos “Lombardini, Marcelo c/ C.A. Temperley s/ Despido”, CC0001 LZ 54531B RSD-414-2 S 10-12-2002.-

[3] En idéntico sentido se han expresado FERNANDEZ MADRID, Juan Carlos, Tratado práctico de Derecho del Trabajo, La Ley, 1989, t. I, p. 770; HERRERA, Enrique, Tratado de Derecho del Trabajo, dir. Antonio VAZQUEZ VIALARD, Astrea, Buenos Aires, 1984, t. V, p. 252, entre otros.-

[4] A modo de ejemplo, la C.N.A.T. ha sostenido que “La firma por el trabajador de un formulario que instrumenta un contrato de trabajo por un plazo determinado sin el debido correlato de la realidad, no puede incidir en la calificación de la relación pues la transitoriedad no surge del contrato sino que deviene de la naturaleza del trabajo que se refleja en la naturaleza del vínculo”, Sala X, 31-10-1997, en autos “Veiga González, Pablo c/ Pequeñas alegrías SRL s/ Despido”. En el mismo sentido el máximo Tribunal de la Pcia. De Buenos Aires ha dicho que: “Las circunstancias o recaudos que la ley 20.744 (t.o. 1976) exige para que por vía de excepción, se celebren contratos a plazo hacen a la validez legal de los mismos, a su existencia en el mundo jurídico, con indiferencia de cuál sea la parte del contrato que lo invoque”, SCBA, L 59293 S 10-9-1996, en autos “ Visotto, Oscar Ernesto c/ Cooperativa Limitada de Consumo de Electricidad y Servicios Anexos de Olavarría s/ Indemnización por despido, vacaciones, etc. .

[5] Léase NOVILLO SARAVIA, Eduardo, en ALTAMIRA GIGNEA y otros, Ley de Contrato de Trabajo, t. I, p. 457.-

[6] C.N.A.T. , Sala II, 9-06-1987, “Segunbank SRL c/ Milone de Cabano, Ana Carmen s/ Consignación”; C.N.A.T. , Sala VIII, 31-05-1989, “Vera, Juan D. c/ Copinco Invest SA s/ despido, entre otros.-

[7] MANCUSO, Germán, Extinción de la relación laboral, ACKERMAN, Mario, director, Runzal - Culzoni, 2008, p. 107.-

[8] LOPEZ CENTENO y FERNANDEZ MADRID, Ley de Contrato de Trabajo comentada, cit. P. 568.-

[9] C.N.A.T., Sala II, 21-07-1960, D. T. XXI - 200; Sala V, 28-03-1968, D. T. XXVIII - 672, entre otros.-

[10] C.N.A.T., Sala I, 14-06-1965, D. T. XXI - 227; S.C.J.B.A., 31-10-1961, D. T. XXII - 216, entre otros.-

[11] Así lo han sostenido distinguidos autores, tales como DEVEALI, Mario L., Régimen indemnizatorio de la ley 16.881, D.T. XXVI - 281; MACHADO José Daniel, en Ley de Contrato de Trabajo comentada y concordada, Rubinzal - Culzoni, Santa Fé, 2006, t. II p. 25 y LIVERALLA, Juan Carlos, en Tratado de Derecho del Trabajo, ACKERMAN, Mario E. director, Rubinzal - Culzoni, Sta. Fé, 2005, t. II, p. 475.