

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. Período de prueba. Preaviso

El Contrato de trabajo por tiempo indeterminado se considera celebrado a prueba los tres primeros meses de su vigencia. Cualquier de las partes puede extinguir la relación laboral en ese periodo sin expresar la causa de su determinación, no generándose derecho de indemnización para la contraria. Al ejercicio de dicha facultad se le impone el deber de preavisar.

De este modo la legislación vigente establece una relación entre el período de prueba y la obligación de preavisar. Para ello se fija un plazo especial en que se debe cumplir con ese deber que es bilateral (o recíproco) que alcanza a ambas partes. El mismo se encuentra fijado en el segundo párrafo del artículo 231 de la Ley de Contrato de Trabajo, donde puede leerse: “El preaviso, cuando las partes no lo fijen en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente: a) Por el trabajador, de quince (15) días; b) Por el empleador, de quince (15) días cuando el trabajador se encuentre en periodo de prueba, de un (1) mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de cinco (5) años y de dos (2) meses cuando fuere superior”.

La función del aviso es atenuar a los contratantes el perjuicio de la sorpresa ante la ruptura de un vínculo concebido con una duración mayor e indeterminada. Brinda al trabajador la oportunidad para buscar un nuevo empleo durante un lapso y al empleador para conseguir un reemplazante del renunciante.

El incumplimiento del preaviso genera el derecho del perjudicado a convertirse en acreedor de una suma correspondiente al salario del trabajador durante los 15 días del preaviso. Pero, en este supuesto, no corresponde la integración del mes de despido.

Atiéndanse algunas precisiones:

- El término del período de prueba se inicia con el comienzo del trabajo.

- El plazo del preaviso se computa desde el día siguiente de la notificación del despido o de la renuncia.
- El incumplimiento del preaviso no evita la disolución del contrato, tanto en el caso de una resolución adoptada por el empleador o por el empleado.
- Las partes del contrato pueden acordar una extensión del plazo del preaviso pero no su abreviación.
- En las PyMEs el preaviso tiene en todos los supuestos la duración de un mes.
- La notificación del preaviso debe probarse por escrito.
- La indemnización sustitutiva del preaviso procede ante su omisión o el otorgamiento en un lapso insuficiente, que lo convierte en nulo.
- La indemnización posee un monto equivalente a la remuneración que le correspondería al trabajador durante el plazo del preaviso.
- En el lapso del preaviso subsisten entre las partes las obligaciones emergentes del contrato de trabajo.
- Cuando el trabajador fue notificado del preaviso podrá optar en dar por extinguido el contrato de trabajo antes del vencimiento del plazo, que podría necesitar en el supuesto de conseguir inmediatamente un nuevo empleo.
- Es inaplicable la obligación de preavisar en las siguientes situaciones: extinción del contrato por el acuerdo de las partes, por muerte del trabajador o del empleador, y en el despido por justa causa.