

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. Modalidades. El tiempo determinado

Se sabe que la modalidad genérica del contrato de trabajo es el tiempo indeterminado. Se conoce el inicio pero no su finalización. La excepción la constituye el contrato de trabajo de tiempo determinado, también llamado como contrato a plazo fijo. En este caso desde el comienzo del vínculo se conoce la oportunidad de su terminación.

Esta particular modalidad para resulta jurídicamente válida y aplicable en la práctica de conformidad con los alcances del artículo 90 de la Ley de Contrato de Trabajo, requiere el cumplimiento de requisitos formales y sustanciales.

Entre las exigencias formales corresponde señalar:

- a) el contrato debe celebrarse por escrito;
- b) el escrito necesita expresar la causa de la modalidad adoptada;
- c) tiene que consignar claramente el plazo convenido.

Los requisitos sustanciales son los siguientes:

- a) existencia de una causa objetiva real;
- b) la causa debe estar fundada en modalidades concretas de las tareas o de la actividad;
- c) el plazo fijado no debe ser superior a cinco años.

Por ejemplo, una empresa contrata a un trabajador a plazo fijo en reemplazo de otro que se ha enfermado no pudiendo prestar servicios.

En el derecho laboral la regla es la libertad de las formas, pero en este tipo de contrato se establecen exigencias para proteger el principio de estabilidad y continuidad del vínculo laboral. De allí el requisito de que el contrato exprese

claramente las razones por las cuales se adoptó por tiempo determinado. Además se debe especifica con claridad la oportunidad de finalización del plazo (siguiendo con el ejemplo, terminará cuando el trabajador ausente se encuentre en condiciones de retomar las tareas).

Debe quedar claro que si el contratado a plazo fijo labora más allá del tiempo convenido, el contrato se convierte en uno de tiempo indeterminado.

Cumplido el plazo pactado el trabajador no posee derecho a ser indemnizado si la duración era inferior a un año. Pero si la extensión pactada era de un año o superior corresponde abonar al trabajador una indemnización de conformidad con las previsiones del artículo 247 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Si se ha realizado el despido del empleado, sin causa que lo justifique, antes del cumplimiento del plazo establecido, el empleador debe abonarle una indemnización de acuerdo a las especificaciones del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.

En el supuesto de que el contratado renuncie antes del cumplimiento del término convenido, solo posee derecho a percibir, además de la retribución por lo laborado, el porcentual de SAC y de vacaciones.

A modo de síntesis se pueden precisar aquellas causas que convierten a un contrato de plazo fijo en uno válido de tiempo indeterminado:

- cuando no se haya formalizado por escrito;
- cuando no exprese la causa que lo justifique;
- cuando carezca de plazo determinable con certeza;
- cuando la duración convenida exceda los cinco años;
- cuando el trabajador continúe laborando una vez vencido el plazo;
- cuando se acredite que las modalidades de las tareas no lo justifiquen;
- cuando se acredite que las modalidades de la actividad no lo justifiquen;
- cuando se acredite que el trabajador se desempeñó en labores diferentes a las especificadas en el contrato;
- cuando el empleador no notifique debidamente el preaviso.