

14) En muchos casos se le dice al trabajador que ha celebrado un contrato laboral a plazo fijo y que al finalizar el plazo extingue el vínculo sin ninguna consecuencia indemnizatoria. ¿Es cierto esto? ¿Qué debe hacer el trabajador al finalizar este contrato? ¿Puedo ser suspendido en mi trabajo?, ¿cuáles podrían ser las causas y el plazo de las mismas? ¿Qué debo hacer frente a la aplicación de una suspensión?

RESPUESTA PREGUNTA NRO. 14

En primer término, cabe destacar que la LCT establece como principio general la indeterminación del plazo del contrato, que denota una duración indefinida y debe permanecer vigente hasta que se origine una causa que impida su continuidad (renuncia, mutuo acuerdo, despido, jubilación, muerte del trabajador, etc.).

La LCT sólo consagra como excepción al principio general de indeterminación del plazo, la validez de la contratación a plazo fijo cuando se den dos requisitos inescindibles o acumulativos.

En primer lugar, establece un requisito formal que impone la exigencia de la celebración por escrito del contrato a plazo fijo, en donde se debe fijar en forma expresa la duración del contrato, el cual debe tener fecha cierta, ya que si no constase la fecha nos encontraríamos ante un contrato de plazo indefinido.

En segundo término, dispone el requisito sustancial y definitorio de la existencia de una causa objetiva -ajena a la voluntad de las partes- fundada en las modalidades de la tarea o de la actividad, que justifique la contratación a plazo fijo.

En otras palabras, la celebración del contrato a plazo fijo no depende exclusivamente de la voluntad de las partes para celebrar este tipo de contratos. Deben existir necesariamente causas objetivas fundadas en las modalidades de las tareas o de la actividad de que se trate que justifiquen este tipo de contratación. Si no se dieran estas exigencias objetivas, deberá considerarse como un contrato por tiempo indeterminado.

Las circunstancias objetivas no están tipificadas en la LCT y requieren una interpretación y aplicación razonable.

Por ejemplo, sería válido un caso en el que contrato a un Ingeniero por un año para dirigir la construcción de una nueva planta, debiendo finalizar sus tareas al concluir dicho año. Sin embargo, ante la ausencia de este requisito sustancial, el contrato de trabajo se considerará como de tiempo indeterminado y regirán íntegramente todos los derechos laborales vigentes para este tipo mayoritario de contratos sin límite temporal de

vencimiento.

La LCT no prohíbe la celebración de contratos sucesivos a plazo fijo en tanto se sigan verificando las razones objetivas que justificaron la inicial celebración de esta modalidad contractual. Lo que la ley pretende impedir es que bajo la forma de contratos a plazo fijo sucesivos se esté encubriendo un verdadero contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

En consecuencia, la celebración de contratos por plazo determinado en forma sucesiva (llamados contratos "en serie"), que exceda o no cumpla las exigencias de objetividad que exige la LCT, lo convierten en un contrato por tiempo indeterminado.

Durante la vigencia del vínculo con estas características, aun cuando el trabajador hubiese firmado el contrato, el mismo carecería de valor, ya que en derecho del trabajo rige el principio de irrenunciabilidad de derechos y el principio de primacía de la realidad.

El principio de irrenunciabilidad significa quitar todo efecto y eficacia a actos supuestamente emanados de la voluntad del trabajador que determinen privar a éste de alguno de los beneficios y derechos reconocidos a su favor por parte de la legislación vigente.

Este principio de primacía de la realidad determina la preeminencia de la verdad o realidad ocurrida en la actividad laborativa, sin tener en cuenta las formas o denominación que se le hubiese dado a la relación, más aún cuando se hubiera actuado en fraude a la ley.

El abuso de la figura del contrato a plazo fijo como simulación del contrato a plazo indeterminado es muy frecuente, de tal manera que frente a estos supuestos y al momento de la comunicación de extinción del contrato por un hipotético vencimiento del plazo, el trabajador debe denunciar telegráficamente el fraude e intimar la vigencia del contrato a plazo indeterminado y de los derechos emanados de este régimen general, bajo apercibimiento de aplicarse las normas legales vigentes.

En caso de que el empleador se negara a proseguir el vínculo laboral de acuerdo con la real característica de contrato a plazo indeterminado, el trabajador sometido a este fraude laboral sería acreedor de las indemnizaciones por despido sin causa, previstas en los arts. 231, 232 y 245 de la LCT, sin perjuicio de la posibilidad de hacer valer las normas de la ley 24.013 o de la ley 25.323, por incorrecta registración de la relación de trabajo.

Mas allá del uso generalizado del contrato a plazo fijo como una forma de encubrir un contrato a plazo indeterminado, también hay que considerar que aún en el marco del contrato a plazo fijo el empleador tiene la obligación de preavisar la extinción del contrato

con antelación no menor de un (1) mes ni mayor de dos (2), respecto de la expiración del plazo convenido, salvo en aquellos casos en que el contrato a plazo sea inferior a un (1) mes.

En el supuesto de los demás contratos a plazo fijo en los que el empleador omitiera comunicar el preaviso, se entenderá que ha aceptado la conversión del mismo como de plazo indeterminado, salvo en el supuesto expreso de renovación por escrito de un nuevo contrato a un plazo igual o distinto del original.

Por supuesto, siempre cabe reiterar que la sola invocación del plazo fijo no es suficiente, sino que debe cumplirse el supuesto de objetividad según el cual las modalidades de las tareas admiten la existencia de un contrato a plazo fijo.

La disposición como principio general es tajante pues, ante la omisión de otorgar preaviso no permite una indemnización sustitutiva por el preaviso omitido sino que directamente considera que dicha omisión va a acarrear la conversión de la modalidad contractual, como de plazo indeterminado.