

DOCTRINA

EL NUEVO CONTRATO A PLAZO FIJO A PARTIR DE LA REFORMA INTRODUCIDA POR LA LEY 27.802 *

LUCAS JOSÉ BATTISTON¹

I. Introducción

La entrada en vigencia de la ley 27.802, denominada de “Modernización Laboral”, trae una importantísima cantidad de cambios en materia de derecho individual y colectivo del trabajo, en derecho procesal e incluso en cuestiones asociadas al ejercicio profesional de los abogados².

En lo que hace al Capítulo III de la Ley de Contrato de Trabajo, denominado “De las Modalidades del Contrato de Trabajo”, la norma en comentario contiene modificaciones de suma relevancia para el contrato de trabajo a tiempo parcial y para el contrato de trabajo a plazo fijo, agregando además algunos cambios de menor envergadura para el contrato de trabajo eventual.

En esta oportunidad me abocaré al análisis de las modificaciones introducidas al contrato de trabajo a plazo fijo. Adelanto que considero que la intención de la reforma ha sido buscar fomentar la utilización de esta modalidad de contratación, dado que, conforme será explicado, se introduce una sensible rebaja en el costo de incumplimiento del plazo que caracteriza este tipo de modalidad contractual. A partir de esta modificación, aventuro que el contrato de trabajo a plazo fijo podría volverse una modalidad de contratación más atractiva para el empleador, en detrimento del contrato de plazo indeterminado, modalidad de contratación preferida por la Ley de Contrato de Trabajo³.

* El presente trabajo ha sido objeto del previo examen de la temática elegida y abordada por el autor junto a sus términos y contenidos, por parte de la Secretaría de Redacción y del Comité Científico, que avalan su publicación.

1. Abogado (Universidad Católica Argentina). Posgrado en Relaciones Laborales (Universidad Católica Argentina). Magíster en Recursos Humanos (Centro Europeo Garrigues Andersen, Madrid, España). Magíster en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales (Universidad Austral). Diplomado en Derecho Procesal y Litigación Oral (Universidad Austral). Maestrando en Derecho Tributario (Universidad Austral). Profesor en la Maestría de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales (Austral). Profesor en la Maestría de Derecho del Trabajo (Universidad Católica Argentina). Miembro del Instituto de Derecho del Trabajo del Colegio Público de la Abogacía de la Capital Federal.

2. Como, por ejemplo, el controvertido artículo 10 de la ley 27.802 que instaura la figura de la pluspetición inexcusable objetiva a través de la modificación al artículo 20 de Ley de Contrato de Trabajo.

3. Sostengo que es la modalidad de contratación preferida por cuanto, si bien la Ley de Contrato de Trabajo no lo enuncia expresamente, el artículo 91 de dicha norma prevé que el contrato de trabajo se celebra hasta que

Pese al interés que posiblemente pueda generar la reforma introducida por la ley 27.802 al artículo 95 de la Ley de Contrato de Trabajo, que como veremos es el que regula las consecuencias jurídicas de incumplir el plazo en un contrato a plazo fijo, el nuevo diseño posiblemente genere abundante discusión y diversos planteos ante la justicia.

II. De dónde venimos. Las características del contrato de trabajo a plazo fijo previo a las modificaciones que introdujo la ley 27.802

El contrato a plazo fijo no posee una definición legal expresa en la Ley de Contrato de Trabajo, pero puede ser conceptualizado como aquel según el cual las partes determinan un término cierto para la extinción de la vinculación laboral.

Se presenta como una excepción a la indeterminación del plazo contractual y su propia existencia está supeditada al cumplimiento de dos requisitos:

a) Uno de forma, dado que se debe celebrar por escrito estableciéndose en forma expresa la duración de la contratación;

b) Otro material, en cuanto a que requiere la existencia de una causa objetiva que justifique la temporalidad de la contratación.

La sola existencia del acuerdo de partes instrumentado contractualmente por escrito no basta: es necesario que aquel encuentre efectividad en la existencia real de una causalidad que le dé operatividad y vigencia a la contratación a plazo⁴. Conforme la conceptualización esbozada, el contrato a plazo fijo resulta adecuado para los casos en que existe una cuestión puntual que debe afrontar el empleador (como, por ejemplo, la dirección de una obra) y una certeza sobre la vigencia temporal de dicha necesidad. En esto último se diferencia principalmente del contrato de trabajo eventual en el que la extensión de esa necesidad extraordinaria en cuanto a su plazo de duración resulta imposible de prever con certeza para el empleador.

La principal particularidad del contrato a plazo fijo, desde el diseño originario previsto por la Ley de Contrato de Trabajo, era que permitía al trabajador formular un reclamo con base en el derecho común en caso de rescisión unilateral por parte del empleador antes de su fecha de finalización (es decir *ante tempus*).

En tal sentido, el artículo 95 de la Ley de Contrato de Trabajo, en su anterior redacción, habilitaba al trabajador a reclamar los daños y perjuicios derivados de la extinción anticipada de dicho contrato de trabajo a plazo fijo⁵. En lo que respecta a la indemnización por daños y perjuicios que preveía el artículo comentado, a partir de la alusión al “derecho común”, resultaban

el trabajador se encuentre en condiciones de gozar de los beneficios que le asignan los regímenes de seguridad social (es decir hasta jubilarse), lo que marca una clara directriz de la ley.

4. Ackerman, Mario E., *Tratado de Derecho del Trabajo*, Tomo II, 1ª ed., Editorial Rubinzal Culzoni, Santa Fe, pág. 467.

5. Así, el artículo 95 de la Ley de Contrato de Trabajo, antes de la reforma introducida por la ley 27.802, rezaba: “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.

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 el artículo 250 de esta ley.

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 este, si el monto reconocido fuese también igual o superior a los salarios del mismo”.

de aplicación las normas del Código Civil y Comercial de la Nación que regulaban los efectos del incumplimiento de los contratos.

La cuestión principal por dilucidar se encontraba constituida por el *quantum* de dicha indemnización que el juez debía estimar en función directa de los daños que justificara haber sufrido quien los alegare. En opinión de Foglia, la indemnización debía ser evaluada en su extensión y medida de acuerdo a lo previsto por los artículos 1737 a 1748 del Código Civil y Comercial de la Nación (vinculados al daño resarcible, material y moral)⁶.

En la práctica, la doctrina mayoritaria coincidió en que, en principio, se debía tomar como parámetro los salarios dejados de percibir por el trabajador hasta la finalización del plazo previsto en el contrato⁷. Sin embargo, ello no obstaba a que se pudiera determinar por el tribunal una suma mayor si es que el trabajador acreditaba otros daños. Al no ser una indemnización tarifada, se podía alegar y demostrar que el daño había tenido una extensión diferente.

III. Las novedades que introduce la ley 27.802

a) *El cambio de esquema indemnizatorio*

La reforma contenida en la ley 27.802 se limita a modificar lo previsto en el artículo 95 de la Ley de Contrato de Trabajo. De tal forma se mantiene el texto de los artículos 93 y 94 (regulando la duración máxima de esta modalidad de contratos en cinco años y el esquema de funcionamiento del preaviso, respectivamente).

El impacto de la reforma al mencionado artículo 95 resulta sustancial y ocasiona una evidente reducción en el costo de incumplimiento del plazo pactado en el contrato a plazo fijo⁸. Así, el nuevo texto de dicho artículo establece que, si el empleador dispone un despido injustificado antes del vencimiento del plazo pactado, el trabajador tendrá derecho a percibir las indemnizaciones correspondientes a la extinción del contrato considerando, a ese solo efecto, la antigüedad que habría acumulado hasta la fecha de finalización originalmente acordada, lo que implica que, para el cálculo indemnizatorio, se toma como referencia la duración total del contrato y no únicamente el tiempo efectivamente trabajado. De tal forma, si se celebra un contrato de trabajo a plazo fijo de tres años y se extingue el contrato al llegar al primer año, se deberán considerar tres períodos (es decir, lo que hubiese faltado para terminar el plazo del contrato) para determinar la indemnización correspondiente. El nuevo texto supone entonces abandonar el esquema indemnizatorio que se aplicaba excepcionalmente a este tipo de contrato, en el que, como se explicó anteriormente, se habilitaba el reclamo de los daños y perjuicios con base en lo establecido en el Código Civil y

6. Foglia, Ricardo A., *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*, Tomo II, Editorial Thompson Reuters, Ciudad de Buenos Aires, 2024, pág. 16.

7. En tal sentido, Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, "Fernández, Verónica Andrea c. Fondo Compensador para Jubilados y Pensionados Telefónicos" (24/07/2008); Cámara del Trabajo de Córdoba, sala 10 unipersonal, "Valdez, Juan Carlos c. Progiene S.R.L." (07/12/2007); Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala IV, "Coronel, Florentín L. c. Bade S.A." (30/11/2006), entre otros.

8. Artículo 95 de la Ley de Contrato de Trabajo (a partir de la modificación de la ley 27.802): "El despido injustificado dispuesto con antelación al vencimiento del plazo convenido, dará derecho al trabajador a percibir las indemnizaciones que correspondan por la extinción del contrato considerando, a ese solo efecto, la antigüedad que habría acumulado hasta la fecha de finalización del plazo originariamente pactado.

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 el artículo 250 de esta ley".

Comercial. Esto marcaba una clara diferenciación con el esquema de indemnización tarifada que permea en toda la Ley de Contrato de Trabajo.

Agrego que, al haberse suprimido la indemnización por daños y perjuicios que en la práctica sustituía la indemnización substitutiva de preaviso, el nuevo esquema supondrá además que deba agregarse al pago de dicho rubro para el caso de que el empleador haya omitido cumplir con esa obligación.

Cabe reiterar que, atento no haberse modificado la naturaleza de esta modalidad contractual, el contrato de trabajo a plazo fijo sólo será válido cuando exista una causa objetiva que justifique la limitación temporal del vínculo y una definición precisa de la duración del contrato al momento de su celebración. En este contexto, sigue siendo necesario que el empleador justifique adecuadamente la utilización de contratos a plazo fijo, documente claramente la fecha de inicio y finalización del vínculo, evalúe el impacto económico de una eventual ruptura anticipada del contrato, y establezca procedimientos internos para gestionar correctamente el preaviso antes de que el contrato llegue a su vencimiento, evitando así contingencias derivadas de una incorrecta aplicación de esta modalidad contractual.

b) Las consecuencias de la reforma. Posibles escenarios de litigiosidad

A partir de la novedosa adopción del esquema tarifado de indemnización en los casos de extinción anticipada del contrato de trabajo a plazo fijo, en clara asimilación al sistema que contiene el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, avizoro que pueden presentarse algunos inconvenientes.

El primer problema que advierto es un posible cuestionamiento a la razonabilidad del nuevo esquema indemnizatorio que se establece para el caso de incumplimiento del plazo fijado en este tipo de contrato. Digo esto por cuanto, en los casos en los que se celebra un contrato de trabajo a plazo fijo, el empleador asume como obligación específica el cumplimiento del plazo de duración del contrato. En tal sentido considero que, así como el empleado no puede tener expectativa en cuanto a que el contrato tenga una duración más allá de la fecha pactada, al mismo tiempo sí puede tener una razonable expectativa de que dicho plazo sea cumplido. De tal forma, el hecho de que la norma ahora disponga que la consecuencia del incumplimiento de un contrato a plazo fijo (cierto) sea la misma que en el caso de un contrato de plazo indeterminado, en cuanto a su método de cuantificación, podría ser cuestionada como irrazonable.

Si bien es propio de nuestra legislación laboral acudir a la tarificación del daño, la Corte Suprema de Justicia de la Nación en más de una ocasión ha descalificado la tarifa legal cuando esta no guarda una razonable vinculación y proporción con los elementos fácticos que el propio legislador eligió como significativos para calcular la prestación. Así, dispuso el Alto Tribunal que, para juzgar la reparación tarifada, “el resarcimiento del empleado debe ser equitativo, y ello importa afirmar que la implementación legal del derecho a la llamada estabilidad impropia, constitucionalmente reconocida, debe ser razonable, lo que a su vez quiere decir, adecuada a los fines que contempla y no descalificable por razón de equidad”⁹. La Corte, además, sostuvo en el célebre fallo “Aquino, Isacio c. Cargo Servicios Industriales S.A.”¹⁰ que el principio *alterum non laedere* se encuentra entrañablemente vinculado a la idea de reparación. En relación con ello expresó el Tribunal que, de acuerdo a la debida armonía que debe existir entre el precepto constitucional que prohíbe causar daño a terceros, y la consiguiente reparación (máxime con

9. Corte Suprema de Justicia de la Nación, “Vizzoti, Carlos c. AMSA s. Despido”, Fallos 327:3677.

10. Corte Suprema de Justicia de la Nación, Fallos 327:3753.

respecto a los trabajadores que han sido consagrados como “sujetos de preferente tutela constitucional”), esta debe hacerse conforme a las normas del Código Civil. Ahora bien, siendo que el Código Civil y Comercial de la Nación, en prieta síntesis, prevé la reparación del daño material y el daño moral, así como también que la reparación del daño debe ser plena, resulta altamente probable que el resultado del método de cuantificación que establece el nuevo artículo 95 resulte muy inferior al que surgiría de aplicar el derecho común, lo que posiblemente derivará en planteos judiciales de inconstitucionalidad y/o inconveniencia¹¹.

El segundo problema que advierto es que, al no existir ya una cuantificación de la indemnización en base al plazo incumplido del contrato, si bien por un lado esta modalidad de contrato puede volverse más atractiva para el empleador, al mismo tiempo puede ser un incentivo para su utilización en fraude de ley. Para explicar este problema lo mejor es poner un ejemplo: supongamos que celebro un contrato a plazo fijo por el plazo de 3 años. En caso de que dicho contrato sea extinguido transcurrido un año, bajo la nueva norma el empleador tendrá que pagar una indemnización de dos salarios (en lugar de veinticuatro, como era antes). Esto supone entonces que el incumplimiento del plazo de contrato tiene un bajísimo costo, lo que podría llevar a que muchos empleadores utilicen esta modalidad de contratación, dado que, si llega a cumplirse el plazo, tendrían que pagar una indemnización del 50% del equivalente a un despido sin causa, y si no llega a cumplirse el plazo, les bastará con pagar lo mismo que hubiera correspondido por la extinción unilateral de un contrato de tiempo indeterminado. Ello podría llevar a que muchos empleadores, aun en casos de contrataciones que no justifiquen objetivamente la contratación a plazo fijo, utilicen esta modalidad de contratación, lo que en definitiva deriva en relaciones de empleo de menor calidad o al menos con un menor viso de estabilidad.

El tercer problema es que la nueva regulación deja en una suerte de limbo legal a los contratos a plazo fijo que sean celebrados por menos de tres meses. En efecto, considerando que la nueva regulación dispone que, en caso de incumplimiento del plazo del contrato, dará derecho al trabajador a percibir las indemnizaciones que correspondan por la extinción considerando la antigüedad que habría acumulado hasta la fecha de finalización del plazo originariamente pactado, si la antigüedad que hubiera acumulado es menor a tres meses podría sostenerse que no corresponda indemnización alguna. Ello por cuanto el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo regula una indemnización por antigüedad de un sueldo por año trabajado o fracción mayor a tres meses. Cabe recordar, en este punto, que conforme el criterio sentado en el fallo plenario número 218 se estableció como doctrina obligatoria que “El trabajador con antigüedad no mayor de tres meses, despedido sin causa, no tiene derecho a la indemnización prevista en el art. 266 de la LCT (to)”¹². Si bien existe algún antecedente que ha abandonado la aplicación de la doctrina de dicho fallo plenario¹³, lo cierto es que la aplicación irrestricta del mismo podría suponer que todos los contratos a plazo fijo que se celebren por un período de hasta tres meses no tengan indemnización alguna en caso de extinción *ante tempus*.

11. En este sentido opina Livellara, Carlos A., “La eliminación de la indemnización de daños y perjuicios en el contrato a plazo fijo”, en *Las relaciones individuales de trabajo en la Ley de Modernización Laboral*, Tomo: 2026-1, Editorial Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2026, pág. 358.

12. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, fallo plenario número 218 “Sawady c/ SADAIC” del 30/3/79.

13. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala II, “Fizzano, Magalí Iris c. Nakar S.R.L. s. Despido”, sentencia del 1 de febrero de 2022.

IV. Conclusión

A modo de cierre, puede afirmarse que la reforma introducida por la ley 27.802 en materia de contrato de trabajo a plazo fijo implica un cambio de paradigma en el sistema indemnizatorio aplicable a su extinción anticipada. El abandono del esquema resarcitorio basado en el derecho común –caracterizado por la reparación integral del daño–, y su reemplazo por un sistema tarifado alineado con la lógica general de la Ley de Contrato de Trabajo, revela una clara intención legislativa de reducir los costos asociados al incumplimiento del plazo y, con ello, incentivar el uso de esta modalidad contractual.

Sin embargo, dicha modificación no se encuentra exenta de tensiones. Por un lado, la nueva regulación podría ser objeto de cuestionamientos en torno a su razonabilidad, en tanto equipara las consecuencias de la ruptura de contratos de naturaleza sustancialmente distinta, pudiendo derivar en reparaciones que no reflejen adecuadamente el daño efectivamente sufrido por el trabajador. Por otro lado, la reducción del costo de incumplimiento podría fomentar un uso abusivo o fraudulento del contrato a plazo fijo, desnaturalizando su carácter excepcional y afectando el principio de estabilidad en el empleo.

Asimismo, la reforma deja abiertos ciertos interrogantes interpretativos –como el tratamiento de contratos de corta duración– que previsiblemente incrementarán la litigiosidad y exigirán una respuesta por parte de la jurisprudencia.

En definitiva, si bien la reforma puede contribuir a dotar de mayor previsibilidad al sistema y favorecer decisiones empresariales en materia de contratación, también plantea desafíos relevantes en términos de tutela del trabajador y coherencia del ordenamiento jurídico laboral, cuyo equilibrio deberá ser cuidadosamente reconstruido por la doctrina y los tribunales en los próximos años.

Voces: REFORMA LABORAL - CONTRATO DE TRABAJO - MODALIDADES