

CONTRATO A PLAZO FIJO LEY 27.802 DE MODERNIZACIÓN LABORAL *

ABEL DE MANUELE

I. Generalidades

El contrato a plazo fijo fue contemplado en el Título III “Modalidades del Contrato de Trabajo” de la Ley 20.744. Ese capítulo se inicia con la afirmación de la indeterminación del plazo contractual. Así, el artículo 90 consigna “el contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado...”, los que, en concordancia con los artículos 10 y 91, constituyen el trípode de sustentación del principio de indeterminación del contrato de trabajo.

Primera aclaración que vale recordar es que las llamadas “modalidades del contrato de trabajo” son alternativas a los principios generales que la ley estatuye para los contratos de trabajo. Estas, por sus especiales recaudos y reducción de beneficios para el trabajador, constituyen una especie de atajo o excepcionalidad al principio general de la ley.

Las modalidades previstas en la ley son los contratos de trabajo a plazo fijo (artículo 93), temporada (artículo 96), eventual (artículo 99) y de trabajo de grupo o por equipo (artículo 101), el de tiempo parcial (artículo 92 ter) y, recientemente en el año 2021, el teletrabajo (artículo 102 bis). En el mismo título se incorporó (sin serlo) el periodo de prueba (artículo 92 bis).

En los contratos de ejecución sucesiva, pueden tener una duración indeterminada (no se fija el término de extinción) o determinada (tiene previsto el término de finalización). Dentro de estas últimas, a su vez, la doctrina distingue entre aquellos en los cuales el momento de finalización es cierto (plazo fijo) y aquellos en los cuales la fecha es incierta por cuanto ocurre al suceder un evento (eventual).

II. Contrato de plazo fijo en la LCT

Ya mencionábamos que el artículo 90 (LCT) prevé el principio de indeterminación del plazo contractual, pero estableciendo la posibilidad de la contratación por plazo determinado o fijo, sujetando tal vigencia: “a) que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de duración; y b) que las modalidades de la tarea o actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen”. Es decir que la ley autoriza la celebración de esta modalidad especial, en tanto que la fijación del término final se justifique por razones objetivas, según la naturaleza de las tareas y las modalidades de la actividad.

Es un contrato con fecha cierta, tanto de inicio como de finalización, de lo que surge su caracterización por carecer de vocación de permanencia, ya que desde el comienzo las partes tienen plena certeza de la fecha de finalización.

* 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.

Ahora bien, analizaremos a continuación algunas de las particularidades y recaudos para esta modalidad contractual:

1) *Plazo*

La vigencia de estos contratos, en cuanto a los límites, son las que determinan las partes, con la salvedad de un máximo que establece la norma en el artículo 93: “El contrato de trabajo a plazo fijo durará hasta el vencimiento del plazo convenido, no pudiendo celebrarse por más de cinco años”. Vencido este, y si tal circunstancia fuere preavisada (artículo 94), solo da lugar al pago de una indemnización del artículo 250. Ahora bien, de existir acuerdo de partes, la norma autoriza su renovación: “... acto expreso de renovación de un plazo igual o distinto del previsto originariamente” (artículo 94).

Lo que sí estableció en su texto original, y no ha sido modificado, es el deber de preavisar, señalando en este caso que “las partes deberán preavisar la extinción del contrato con antelación no menor a un mes ni mayor de dos, respecto al plazo convenido...” (artículo 94). Ante su omisión, opera la presunción de que se acepta la conversión a un contrato de plazo indeterminado. En este supuesto, Centeno¹ afirmaba que tal imposición tenía una función diferencial, a la del instituto en los contratos de plazo indefinido, siendo uno de sus objetivos el de evitar que, al vencimiento del plazo contractual, este se reconduzca y se convierta en plazo indeterminado.

2) *Interrupción del contrato*

Ahora bien, sobre su extinción, esta puede ocurrir por causas no previstas (muerte, incapacidad sobreviniente, entre otras) y las derivadas del vencimiento del plazo y por la ruptura “ante tempus” (antes del plazo de vencimiento).

En el supuesto de finalización del contrato por vencimiento del plazo, la ley (artículo 95) determina la necesidad de existencia del preaviso y, además, si está íntegramente cumplido “... el trabajador recibirá una suma de dinero equivalente a la indemnización prevista en el artículo 250 de esta ley”.

En el segundo de los supuestos, es decir antes del plazo fijado, surgen dos alternativas. Una de ellas sobre el despido justificado, el cual se encuentra reglado por el artículo 212 de la ley; mientras que en el caso de no existir causa, es decir injustificado, la ley (texto original) previó que el trabajador, además del derecho a las indemnizaciones por extinción del contrato sin justa causa (artículo 245), le agrega “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...” . Corresponde aclarar que esa indemnización por daños y perjuicios se asoció, por la jurisprudencia, y en el caso de ausencia de pruebas, al plazo que faltare para la finalización del contrato. A ella eventualmente se podía agregar la que deriva del artículo 1738 del CCyCN.

En este aspecto, Ackerman² sostuvo que esta indemnización reviste un carácter excepcional en una rama del derecho caracterizada casi en forma exclusiva por las indemnizaciones tarifadas.

1. Centeno, Norberto, en *Ley de Contrato de Trabajo comentada*, ediciones Contabilidad Moderna, Buenos Aires, 1977, pág. 416.

2. Ackerman, Mario, “Ruptura *ante tempus* del contrato de trabajo”, Existencia y reparación del daño moral, LT XXIX-85.

III. La reforma de la Ley 27.802

La reforma introducida por la Ley 27.802, también llamada de Modernización Laboral, es comprensible de gran parte del universo de regulación que abarca las relaciones laborales, desde lo individual a lo colectivo, y también a la seguridad social. Y, en ese marco, también ha incluido al “contrato de trabajo a plazo fijo”.

El artículo 28 de la Ley de Modernización Laboral ratificó la vigencia de esa modalidad, pero sustituyó el artículo 95, estableciendo un nuevo *texto de regulación que excluye la indemnización por daños y perjuicios* en caso de interrupción injustificada antes del plazo previsto en el contrato, es decir *ante tempus*. De lo dicho surge que a partir de la nueva redacción los recaudos de vigencia del contrato a plazo fijo y las consecuencias de su extinción:

1) Recaudos para su validez

- a. Por escrito.
- b. Expresión de la causa que fundamenta su celebración.
- c. Fecha cierta de inicio.
- d. Fecha cierta de finalización.
- e. Tener plazo máximo de duración de cinco años.
- f. En caso de continuidad, por igual modalidad, deberá celebrarse un nuevo contrato y dejando constancias de todos los recaudos antes indicados.

2) Consecuencias de su finalización

- a. Existencia de preaviso. Su ausencia lo transforma en tiempo indeterminado.
- b. Finalización por vencimiento del término, y contrato íntegramente cumplido, corresponde indemnización del artículo 250 LCT (50% de la prevista en el artículo 245).
- c. Finalización *ante tempus*, por justa causa o incumplimiento del trabajador, solo requiere el acto formal de extinción en los términos de la LCT y el pago de la liquidación final.
- d. En caso de extinción injustificada antes del vencimiento del plazo (*ante tempus*), corresponde la indemnización por extinción del contrato, a lo que considera “la antigüedad que habría acumulado hasta la fecha de finalización del plazo originariamente pactado...”.

De lo dicho, y según lo expresa el artículo modificado, *se ha suprimido la indemnización por daños y perjuicios* derivados por despido sin causa y antes del vencimiento del plazo. Además, se excluye también el tercer párrafo de la redacción anterior (“... si el tiempo que faltare para cumplir el plazo del contrato fuese igual o superior al que corresponda al del preaviso, el reconocimiento de la indemnización por daño suplirá el que corresponde por emisión de este, si el monto reconocido fuese también igual o superior a los salarios del mismo”).

IV. Texto del artículo reformado

De lo dicho, la nueva versión del artículo 95 establece: “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”.

V. Resumen

Según el nuevo artículo, sigue la vigencia de esta modalidad contractual, modificando las consecuencias en caso de ruptura anticipada, por lo cual en este caso solo se da lugar a la reparación prevista en el artículo 245, que sin mencionarlo el nuevo texto remite al determinar “... las indemnizaciones que correspondan por la extinción del contrato considerando, a ese solo efecto, la antigüedad...”, eliminando la que remitía al derecho común. De igual forma se sustituye el tercer párrafo del artículo modificado, excluyendo la indemnización por daño y su relación con el preaviso.

De cualquier manera, no se puede dejar de analizar la eventualidad de que el trabajador pudiese recurrir a una reparación por daños y perjuicios derivados de la ruptura anticipada, más allá de la citada indemnización tarifada que prevé el artículo. Si bien esta ha sido suprimida en la ley, no excluye que el trabajador pueda utilizar de ella para el logro de una reparación integral. Va de suyo que ya no alcanza demostrar la vigencia del contrato y su interrupción. Ahora deberá acreditarse el perjuicio y de tal forma será el juez quien deberá evaluarla y de forma tal resolver su viabilidad, y eventualmente la cuantía de esa reparación.

No obviemos que esta modalidad suele tener aplicación en contratos que, además de ventajas materiales, suelen tener otras, como son el caso de artistas, deportistas, etc., por lo que bien podría ser incluida en lo previsto por el Código Civil y Comercial (artículo 1738) sobre reparación por los perjuicios y daño moral que pudiese haber sufrido el trabajador. Pero el ejercicio de este derecho no puede dejar de vincularse con la barrera del nuevo artículo 245: “La indemnización prevista en este artículo constituye la única reparación procedente frente a la extinción sin justa causa del contrato de trabajo. Su percepción importa la extinción definitiva de cualquier reclamo judicial o extrajudicial vinculado al despido incluidos los de naturaleza civil, contractual o extracontractual, no pudiendo promoverse acciones por fuera del régimen especial establecido en esta ley”.

Más allá de cualquier consideración particular sobre la vigencia y supremacía de las disposiciones del Código Civil y Comercial, y lógicamente las constitucionales, serán los jueces a la hora de resolver quienes deberán meritar tales contradicciones.

Voces: MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO - REFORMA LABORAL