

Título: Distintas clases de contrato de trabajo y período de prueba aplicable

Autor: Dacuña, Carolina Mariel

Fecha: 03-08-2010

Publicación: IJ Editores

Cita: IJ-XXXIX-487

Distintas clases de contrato de trabajo y período de prueba aplicable.

Por Carolina Mariel Dacuña, Abogada (Universidad Católica de La Plata) y especialista en Derecho Laboral.

1. Principio general

Los contratos de trabajo se entienden SIEMPRE que son efectuados para durar un plazo INDETERMINADO, es decir por mucho tiempo, hasta que el trabajador pudiera o estuviera en condiciones de jubilarse. Actualmente bien sabemos que los contratos laborales no duran toda una vida, pero aquella fue la intención del legislador al momento de sancionar la ley 20.744; la de crear un vínculo más personal y afectivo entre el trabajador y el empresario, con el fin de lograr que una persona ingresara en un trabajo y continuara allí toda una vida.

Por esta sencilla razón es que la LCT expresamente dice que el contrato de trabajo por tiempo indeterminado dura hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de acceder a una jubilación (art. 91 LCT)

Ahora bien, este es el principio general, que regirá siempre que las partes no hayan pactado expresamente otra cosa (artículo 90 Ley de Contrato de Trabajo).

Aquí podemos encontrar dos variantes:

1) Que se haya celebrado un contrato entre las partes y nada se haya dicho del plazo, con lo cual se rige por este principio general, o

2) Que no se haya firmado ningún contrato escrito (contrato verbal), por lo que también queda comprendido dentro del principio general comentado. Esta segunda variante es la más usual, dado que en la mayoría de los casos se arreglan las condiciones de trabajo entre las partes y se comienza a ejecutar el trabajo directamente. En estos casos la ley suple el contrato escrito

inexistente con las normas de la ley 20.744. Esto se encuentra previsto expresamente en su artículo 22, donde la ley considera a la existencia de la “relación de trabajo”, aún no habiendo contrato, como una relación de dependencia laboral, al igual que cualquier otra que haya comenzado con un contrato escrito.

No obstante el principio general, éste no será aplicado si se pacta expresamente otras modalidades en el contrato de trabajo. En estos casos sí o sí es necesario que exista un contrato ESCRITO que prevea las modalidades mencionadas.

2. Distintas modalidades (todas son por tiempo determinado)

2.1. Contrato de trabajo a plazo fijo:

Es el contrato que dura el plazo que fijan las partes, por ejemplo 1 mes, 5 meses, 1 año, 3 años, etc., con el sólo límite que no puede efectuarse para durar más de 5 años. Tampoco se pueden hacer muchas contrataciones sucesivas, dado que aquello ha dado lugar a la doctrina del “fraude laboral”, cuando el único fin es el de disimular contratos por tiempo indeterminado. (art. 90 último párrafo)

Las obligaciones del empleador en este tipo de contratación es la de PREAVISAR, sin importar

que el empleado ya conozca qué día terminará su contrato. La sanción si no se cumple con el otorgamiento de este preaviso es la conversión de pleno derecho (lo hace la ley) a un contrato por tiempo indeterminado. La excepción al deber de otorgar preaviso es que el contrato se renueve por otro plazo igual. (art. 93 y 94 LCT)

En caso de despido injustificado por parte del empresario antes del vencimiento del plazo pactado en el contrato (conocido como despido "ante tempus"), éste deberá abonar las indemnizaciones legales por despido incausado más los daños y perjuicios que su actuar le ocasionara al trabajador. (art. 95)

En los casos que se cumplieran todos los requisitos, es decir se preavisara correctamente y el plazo del contrato se encontrara cumplido íntegramente, el trabajador tendrá derecho a una indemnización por despido equivalente a medio mes de sueldo por cada año trabajado o fracción mayor a tres meses (art. 250 y 247 LCT)

2.2. Contrato de trabajo por temporada

Es aquel contrato de trabajo que por la actividad específica desarrollada por el empleado está destinado a durar un ciclo en el año (es el ejemplo clásico de la cosecha en el campo, ya que dicha actividad no se da todo el año calendario, sino solamente por épocas.

Al igual que en el contrato a plazo fijo, si el empleador despide sin causa al trabajador antes de que culmine el ciclo (la ley dice: "*pendientes los plazos previstos o previsibles*", art. 97 LCT), debe abonar al trabajador una indemnización por antigüedad reducida en un 50% (art. 247

LCT)

La particularidad de este tipo de contratación (que sólo puede darse en ciertas actividades y no en todas) es que antes de que comience cada ciclo el empleador debe notificar por medio fehaciente a su empleado si desea continuar con la contratación por otro ciclo bajo las mismas modalidades que la anterior; todo ello con una antelación de 30 días (mínimo) antes de que comience el ciclo de producción o la actividad.

Ante esta notificación por parte del empleador, el trabajador puede hacer dos cosas:

* Contestar dicha intimación dentro del plazo de 5 días (por la afirmativa o por la negativa)

* Presentarse directamente al puesto de trabajo.

En caso que el empleador no le enviara al trabajador la comunicación mencionada, la ley entiende que el primero ha decidido rescindir el contrato de trabajo, por lo que deberá abonar la indemnización reducida del art. 247 LCT.

2.3. Contrato de trabajo eventual

Es aquél que está destinado a durar un lapso determinado en el tiempo conforme una necesidad extraordinaria del empleador. El ejemplo más usual es aquel en donde un empresario se ve obligado a contratar más personal a causa de que alguno o muchos de sus trabajadores se han tomado licencia por enfermedad pagas, o por vacaciones, etc. Estos trabajadores eventuales nuevos, que han sido tomados por estas razones extraordinarias, trabajarán hasta que cesen dichas causas (en el ejemplo, terminen las licencias pagas y se reincorporen los trabajadores en vacaciones)

Otro ejemplo puede ser aquél empleador que contrata personal eventual para la realización de trabajos determinados, puede ser por ejemplo por pedidos exclusivos.

Todas estas hipótesis se encuentran planteadas en el artículo 99 de la ley de contrato de trabajo y en el Decreto 342/92 y modif.

3. Periodo de prueba

Distinto resulta ser el caso del periodo de prueba, el cual rige para TODOS los contratos, para los de tiempo indeterminado, como para los de tiempo determinado.

El periodo de prueba consiste en un plazo de tres meses corridos contados a partir del inicio de la relación laboral, durante el cual el empleador puede despedir sin causa a sus trabajadores y en este caso no tendrá la obligación de abonar indemnización legal alguna. Sólo se debe abonar un preaviso de 15 días y los días trabajados y adeudados (art. 92 bis LCT)

Este periodo de prueba no es una modalidad distinta de contrato de trabajo, sino que resulta ser otro principio general, que se aplicará a todas las contrataciones. El fin buscado por el legislador fue que los empleadores obtuvieran un tiempo prudencial para evaluar si los trabajadores cumplían en el trabajo, cómo se adaptaban al mismo, etc. De igual modo, este tiempo le sirve el trabajador para saber si el nuevo trabajo es de su agrado y si se adapta al mismo y a las condiciones que impone su patrono