

GRISPO | Abogados

Castro Pozo - García Palacios - Lopena - Medina - Tirini



Derecho corporativo

Fusiones, adquisiciones, conflictos societarios, sindicatura, redacción de contratos, análisis y dictámenes profesionales.

Derecho comercial

Defensa del consumidor. Reestructuración de pasivos. Ejecución de deudas. Recuperación de carteras en mora. Litigios comerciales.



Derecho laboral

Asesoramiento y prevención de conflictos de alta complejidad. Atención de conflictos individuales y colectivos. Auditorías de casos. Análisis de casos especiales por estatutos.

Derecho civil

Asesoramiento integral. Contratos de fideicomisos y prestaciones de servicios. Divorcios y liquidaciones de la sociedad conyugal. Daños y perjuicios. Cumplimiento de contratos.



• UBICACIÓN

Tucumán 637, 3° (CABA)
Buenos Aires, Argentina.

• TELÉFONO

5293-3133 (líneas rotativas)

• MÁS INFORMACIÓN

estudio@estudiogrispo.com.ar



Dra. Mariana Medina

Abogada y mediadora, Posgrado en Asesoramiento Jurídico de Empresa (Universidad Católica Argentina).

Asesora de empresas y especialista de el área de Derecho Laboral individual y colectiva.

Autora de numerosos artículos periodísticos en medios de comunicación.

TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO.

CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO

Es un contrato laboral que se pacta por un **plazo determinado** y en relación a una **causa objetiva** que justifica su celebración en esta modalidad.

El plazo constituye un componente fundamental del contrato de trabajo que nos define su duración y, como se dijo antes, está sujeto a las disposiciones que conforman el mencionado “orden público laboral”.

- Tal como lo indica su nombre, tiene un plazo fijado o determinado previamente de finalización.
- Se debe celebrar por contrato escrito de forma expresa, detallándose **la causa que establezca utilizar esta modalidad**, indicando fecha de inicio y fin.
- La causa debe ser **objetiva** para poder utilizar este tipo de contrato. Como ejemplos podemos citar: un pico de trabajo extraordinario o la cobertura de una licencia. Es fundamental **establecer por cuánto tiempo el trabajador será contratado**.
- Una vez que cesan las causas que lo determinan, ese contrato debería extinguirse.
- Además, no puede extenderse por más de 5 años, siendo éste el tiempo máximo. Si supera los 5 años, se considera que es un contrato por tiempo indeterminado, al igual que si no se cumplieran los requisitos que citamos anteriormente.

DEBER DE PREAVISO.

El empleador, debe notificar el preaviso de la extinción del contrato con antelación no menor a 1 mes ni mayor a 2 meses, respecto de la expiración del plazo convenido.

Si la patronal omite el preaviso, se entenderá que acepta la conversión del contrato a plazo fijo en uno por tiempo indeterminado, salvo acto expreso de renovación de un plazo igual o distinto del previsto originalmente.

- No existe deber de preavisar en los contratos a plazo fijo cuya duración sea inferior a un mes.
- En caso de renovación habrá de justificarse también por la modalidad de tareas o de la actividad y en ningún caso podrán superar los 5 años la totalidad de todos los contratos o renovaciones celebradas.

DESPIDO ANTES DEL VENCIMIENTO DEL PLAZO. INDEMNIZACION.

El despido injustificado dispuesto antes del vencimiento del plazo, dará derecho al trabajador, además de la indemnización por antigüedad del art. 245 LCT, a reclamar indemnización por daños y perjuicios (daño moral, lucro cesante, daño emergente, etc) que deberá ser fijada judicialmente.

Si el trabajador no logra probar daños adicionales ocasionados por la cesantía, la jurisprudencia ha resuelto que, por esta indemnización de daños y perjuicios, debe abonarse al trabajador una suma equivalente a la totalidad de las remuneraciones que le hubieran correspondido percibir hasta la finalización del plazo pactado en el contrato.

DESPIDO MEDIANTE PREAVISO (EN TERMINO).

- Si la extinción se produce con preaviso legal dado por el empleador y el contrato fue pactado por un plazo inferior a 1 año, el trabajador, no tiene derecho a reclamar indemnización alguna.
- Cuando el contrato fue pactado por plazos mayores a 1 año y la extinción se produce con preaviso legal, el trabajador recibirá una suma de dinero equivalente al 50% de la indemnización por antigüedad prevista en el art. 245 LCT

CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL.

- El contrato de trabajo eventual se encuentra regulado principalmente en el artículo 99 de la LCT y puede definirse como aquel **celebrado por un tiempo determinado pero incierto**, pues la finalización de esta modalidad contractual no está fijada en una determinada fecha, sino que su extinción **depende de una condición**, esto es, la satisfacción de la circunstancia que ha justificado su contratación, por ejemplo: la finalización de una cantidad determinada de producción por un hecho extraordinario y ajeno al giro normal de la empresa o la finalización del período de licencia de otro dependiente permanente.

El contrato de trabajo eventual tiene como objeto cubrir puestos de trabajo en circunstancias excepcionales y transitorias y constituye una excepción al principio general de la indeterminación del plazo. Este puede celebrarse:

- a) **para la realización de una obra determinada relacionada con servicios extraordinarios preestablecidos de antemano y ajenos al giro de la empresa;**
- b) para atender un **aumento circunstancial de la demanda** (pico de trabajo) que responde a exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa -tareas propias del giro normal-; y
- c) para cubrir una **ausencia temporaria de personal** (enfermedad, vacaciones, etc.).

Por su parte, el artículo 99 de la LCT nos indica que este tipo de relación demanda que la eventualidad responda a:

- a) Servicios extraordinarios determinados de antemano por la empresa y que se hallan fuera de la actividad normal de la empresa.
- b) Exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato. Todo concluye con la concreción de la obra, el acto o la prestación.

EL CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL EN LA LEY DE EMPLEO

- (art. 69, LNE): en los casos en que el trabajador deba contratar nuevo personal para el reemplazo transitorio de personal permanente (como por ejemplo aquellos que gozaren de licencias legales o convencionales o que estuvieran en período de reserva de puesto), la LNE exige que en el contrato se **individualice al trabajador reemplazado**.
- **Si por el caso el trabajador eventual continuare prestando servicios una vez reincorporado el dependiente reemplazado, el contrato eventual automáticamente será considerado como celebrado por tiempo indeterminado.**

Prohibiciones en el uso del contrato eventual (arts. 70 y 71, LNE):

No podrá utilizarse esta modalidad contractual cuando:

- a) El reemplazo responda a la necesidad de suplir a trabajadores permanentes en ejercicio de **medidas legítimas de acción sindical** (por ejemplo, durante huelgas).
- b) Se trate de suplencias de **trabajadores suspendidos o despedidos por falta o disminución de trabajo**, efectuado durante los 6 meses anteriores.
- Si bien la LNE no establece qué implicaría la utilización prohibida del contrato de trabajo eventual, en concordancia con la misma ley y el principio de continuidad laboral es que deberá entenderse que **la sanción es la conversión del contrato de trabajo eventual a uno celebrado por tiempo indeterminado.**

Contratación de trabajadores ante exigencias extraordinarias del mercado (art. 72, LNE):

- Cuando se requiera la contratación de personal eventual para atender a exigencias extraordinarias de la empresa, se deberá contemplar lo siguiente:
 - a) En el contrato se **consignará** con precisión y claridad **la causa** que lo justifique.
 - b) La **duración de la causa** que diera origen a estos contratos **no podrá exceder de seis meses por año y hasta un máximo de un año en un período de tres años.**

Extinción del contrato de trabajo eventual (arts. 73 y 74, LNE):

El empleador **no tiene** la **obligación de preavisar** la finalización de este contrato de trabajo, debido a que su extinción depende de la conclusión de la eventualidad, hecho que no resulta posible de determinar con precisión.

En caso de renuncia del trabajador o de extinción de la relación de trabajo eventual por cumplimiento de su objeto, **no dará derecho a indemnización alguna**. El trabajador eventual no tiene expectativa de permanencia laboral. En todos los casos se deberá abonar el Sueldo Anual Complementario (SAC) y vacaciones proporcionales.

Finalmente, Grisóla explica que “en caso de **despido** del trabajador eventual **sin causa justificada en forma anticipada** antes de alcanzarse el resultado previsto en el contrato, le corresponde al trabajador la **indemnización por despido sin causa y resulta aplicable el resarcimiento del derecho común fijado en el artículo 95 de la LCT**”.(Daños y Perjuicios)