



Contrato de Trabajo de Plazo Fijo

El contrato de plazo fijo constituye una excepción al principio general consagrado en la Ley de Contrato de Trabajo por el cual los contratos se celebran por tiempo indeterminado.

La Ley establece una serie de requisitos que se deben tener en cuenta en el momento de celebrar este tipo de contrato.

Entre ellos podemos mencionar:

En primer lugar se debe respetar la forma escrita, además se debe determinar el plazo y debe existir una causa objetiva fundada en las modalidades de las tareas o de la actividad de que se trate de tal manera que justifiquen la celebración de este tipo de contrato.

Con lo cual podemos decir que este tipo de contrato no depende de la voluntad de las partes solamente sino que también y principalmente se encuentra sujeto al objeto de la contratación el cual debe agotarse dentro del plazo.

Duración del contrato.

El contrato tiene una duración hasta la fecha del vencimiento del plazo pactado por las partes, plazo que no puede extenderse por más de cinco años.

Art. 93. —Duración.

"...El contrato de trabajo a plazo fijo durará hasta el vencimiento del plazo convenido, no pudiendo celebrarse por más de cinco (5) años..."

Este contrato no tiene un plazo mínimo, estando impuesto el mismo por el objeto que motiva la contratación pudiendo prorrogarse por voluntad de las partes respetando las formas legales impuestas y las condiciones de legitimidad como lo son el plazo y las necesidades.

La sola permanencia del trabajador en su puesto no determina su prorroga sino que se entiende en estos supuestos que el contrato se ha transformado en un contrato por tiempo indeterminado.

Art. 90. — Indeterminación del plazo.

"...El contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias:

- a) Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración.*
- b) Que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen.*

La formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que exceda de las exigencias previstas en el apartado b) de este artículo, convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado..."

Deber de preavisar.

El Artículo N° 94 de la LCT establece la obligación de preavisar la extinción del contrato de trabajo con una antelación no menor de un mes ni mayor de dos en

relación al término de plazo convenido por las partes, estableciéndose como excepción el caso del contrato que se celebró por tiempo determinado y su duración sea inferior a un mes.

La omisión del preaviso determina la conversión del mismo a un contrato por tiempo indeterminado, salvo que exista un acto expreso de renovación de un plazo igual o distinto del previsto originariamente, siempre dentro del marco de lo contemplado en la última parte del Artículo N° 90.

Se debe tener en cuenta que es suficiente para cumplir con dicha obligación con que cualquiera de las partes preavise a la otra la finalización del contrato para lograr que este se extinga, dado que el preaviso es una obligación común de las dos partes.

Art. 94. —Deber de preavisar - Conversión del contrato.

"...Las partes deberán 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 sea por tiempo determinado y su duración sea inferior a un (1) mes. Aquella que lo omitiera, se entenderá que acepta la conversión del mismo como de plazo indeterminado, salvo acto expreso de renovación de un plazo igual o distinto del previsto originariamente, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 90, segunda parte, de esta ley..."

Extinción del contrato.

El contrato a plazo fijo no tiene previsto indemnización para el caso de extinción del mismo si tiene una duración inferior a un año siempre que se cumpla con los recaudos exigidos por la Ley.

Si el plazo de duración supera el año se le aplica la indemnización contemplada en el Artículo N° 247 de la LCT que es el 50 % de la indemnización que corresponde por despido ordinario estipulado en el Artículo N° 245 de la Ley.

Si la extinción se produce antes de cumplirse el plazo estipulado se prevén dos indemnizaciones, una es la que corresponde al Artículo N° 245 de la LCT, y la otra es una indemnización por daños y perjuicios que pudieran generarse como consecuencia de la extinción en forma anticipada del contrato.

Si el tiempo faltante para cumplir con el plazo es igual o superior al del preaviso la indemnización por daño será igual al monto sustitutivo del preaviso si los salarios de dicha indemnización fueran iguales o superiores a los reclamados.