



Antecontrato Laboral

Antes de toda contratación laboral se lleva adelante un proceso que se inicia con una oferta de contratación y otro de selección concreta de los candidatos que respondan a dicha oferta.

El principio que rige en la materia es el de libre contratación laboral, consistente en la posibilidad de contratar o no contratar y en la posibilidad de elegir al trabajador con quién celebrar la contratación.

Esta libertad encuentra límites en aspectos tales como el contenido de dicho contrato respecto del cual se deben respetar las disposiciones de orden público que rigen en la materia.

Estas limitaciones son una consecuencia de la situación en que se encuentra el trabajador respecto al empleador, de donde surge el carácter tutelar del Derecho Laboral, en virtud del cual la contratación no solo encontrará límites en la Ley sino también en los convenios colectivos respectivos, no obstante ello los contratos laborales suelen adquirir la forma de verdaderos contratos de adhesión.

Uno de los principios que rige la materia es el de buena fe expresado en el Art Nº 63 de la LCT en virtud del cual las partes están obligadas a obrar de buena fé, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.

Art. 63. —Principio de la buena fe.

"...Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo..."

En el mismo sentido el Código civil expresa en su Art Nº 1.198 que los contratos deben celebrarse, interpretarse y ejecutarse de buena fé y de acuerdo a lo que verosímilmente las partes entendieron o pudiendo entender, obrando con cuidado y previsión.

Esta buena fé requerida, indispensable en toda contratación tiene una particular implicancia en materia laboral, dado que estaría marcando el futuro de la misma, ya que la contratación es generalmente en forma verbal con las excepciones establecidas en la Ley para los casos que deben ser formalizados por escrito.

Otro deber a tener en cuenta es el de veracidad, el cual se traduce en el caso del empleador en no falsear datos sobre la situación económica o financiera de la empresa o respecto a la relación de trabajo, y en relación al trabajador el deber de veracidad consiste en proporcionar todos los datos necesarios para su contratación, tales como condiciones personales, capacidades técnicas, en los casos en que deban acreditar datos habilitantes para el cargo como por ejemplo título profesional, la falsedad en que pueda incurrir el trabajador determinará la nulidad del contrato o podrá ser tomado como una justa causa para el despido.

Siempre se debe hacer un análisis de la situación de tal manera de poder determinar en que medida la ocultación o el falseamiento de la información a brindar pueden afectar la prosecución de la relación.

Debemos tener en cuenta que el proceso de selección de personal comienza con la oferta realizada por el empleador, siendo esta un acto jurídico unilateral por medio de la cual el empleador manifiesta las características de la persona que desea contratar, siendo esta oferta a persona indeterminadas.

Es importante que se defina claramente el perfil de la persona que se desea contratar, aclarando los requisitos que se consideran indispensables, como así también la modalidad de contratación, para que de esta manera dar a los interesados una noción clara de dicha oferta.