

LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR PLAZO DETERMINADO *

Prof. MOZART VICTOR RUSSOMANO **

SUMARIO: 1. Restricciones al contrato por plazo determinado. — 2. Concepto, plazo y contralor de la legalidad e indemnización frente a la extinción normal del contrato por plazo determinado. — 3. Extinción normal del contrato. — 4. Extinción anticipada del contrato. — 5. La "cláusula de derecho recíproco de rescisión anticipada". — 6. Prueba del contrato por plazo determinado. — 7. Contrato de experiencia y contrato por plazo determinado. — 8. Contrato de aprendizaje y contrato por plazo determinado. — 9. Principales tendencias del Derecho del Trabajo en los casos de extinción del contrato por plazo determinado.

I. Restricciones al contrato por plazo determinado

Entre las múltiples clasificaciones de las formas o modalidades del contrato individual de trabajo consideramos, realmente, importante aquella que distingue entre: a) contrato por plazo indeterminado; y, b) contrato por plazo determinado. En función de esa dicotomía, como es notorio, las consecuencias jurídicas derivadas del contrato, en particular en cuanto a los derechos del trabajador, son muy diferentes.

Se trata de una clasificación que toma como referencia el *tiempo* de *vigencia* del contrato; en el primer caso como imprevisible, y en el segundo predeterminado. En otras palabras, esto equivale a decir que el contrato de trabajo por plazo cierto se extingue por el simple cumplimiento del plazo previsto para su duración. La extinción normal del contrato de trabajo por

* Traducción del portugués de la DRA. ANA MARÍA CABANELLAS DE DRUCKER.

** Juez de la Suprema Corte del Trabajo del Brasil; catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Río Grande del Sur; presidente de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

plazo determinado es el vencimiento del término, o si precedimos, más simplemente, el agotamiento del tiempo establecido para su vigencia, en función de obra o servicio especificado.

El tiempo, que rige la vida y el desenvolvimiento de los seres y de la naturaleza, desempeña, como es elemental, papel preponderante en la vida jurídica. Fija el límite de la capacidad para la ejecución de numerosos actos para los cuales la edad del sujeto constituye requisito legal. Destruye derechos por caducidad, o haber estado paralizado por la prescripción. Inversamente, como en los casos de usurpación, crea el derecho de propiedad. En las acciones judiciales, en último análisis, hay una serie de actos concatenados dentro de los límites temporales bajo la incidencia de la preclusión. Así, sucesivamente, hasta la muerte de la persona natural, el tiempo actúa en todas las áreas del Derecho y en las formas más diferentes.

En el Derecho del Trabajo en cuanto a los contratos por plazo determinado, la duración o vigencia del ajuste entre el trabajador y el empresario es factor decisivo que fija el momento en que las partes, recíprocamente, se desobligan del vínculo jurídico existente entre ellas. De aquí la tendencia, natural en los contratos por plazo indeterminado, de su prolongación indefinidamente hacia el futuro, al contrario de los contratos por plazo determinado que *nacen con la fijación, cierta o aproximada, de la fecha de su existencia*. En ese sentido, los contratos de trabajo por plazo determinado, en función de su naturaleza, son *temporarios* o *transitorios*, incluso que no sean *eventuales* o *esporádicas* las obligaciones asumidas por las partes contratantes.

Aunque no se pueda considerar principio pacífico a la luz del Derecho comparado es regla tradicional que el contrato de trabajo, cuando se extingue por el cumplimiento del plazo de duración, desvincula las partes, y las exonera de cualquier obligación, inclusive en cuanto a la indemnización por tiempo de servicio del trabajador ¹.

Dentro de esa idea —que viene sufriendo cambios en las leyes de diversos países— no es difícil justificar la reserva o cautela, cada vez más acentuada, en la doctrina del Derecho del Trabajo en cuanto a la *admissi-*

¹ PAUL DURAND: *Traité de Droit du Travail* (París, 1950), t. II, pág. 838; G. H. CAMERLYNCK: *Traité de Droit du Travail* (París, 1968), t. I, pág. 343; *Contrat de travail* (París, 1968), pág. 444; GUILLERMO CABANELLAS: *Contrato de trabajo* (Buenos Aires, 1964), t. III, pág. 201 y 203, nota 146, en la que se citan numerosos ejemplos de Derecho hispanoamericano sobre el tema; FRANCISCO DE FERRARI: *Lecciones de Derecho del Trabajo* (Montevideo, 1962), t. II, págs. 449 y 450; GIUSEPPE PERA: *Lezioni de Diritto del Lavoro* (Roma, 1974), págs. 490 y sigs.; AMAURI MASCARO NASCIMENTO: *Contrato de trabalho* (San Pablo, 1970), págs. 199 y 200; ANTONIO LAMARCA: *Contrato individual de trabalho* (San Pablo, 1969), pág. 431; LUISA RIVA SANSEVERINO: *Curso de Direito do Trabalho* (San Pablo, 1976), pág. 392; ARNALDO SUSSEKIND y DELIO MARANHÃO: *Instituições de Direito do Trabalho* (Río de Janeiro, 1974), t. I, pág. 408.

bilidad teórica, la legitimidad y a la regulación legislativa de los contratos por plazo determinado.

Los efectos inmediatos del contrato de trabajo, en cuanto a la estabilidad del trabajador en la empresa, varían sensiblemente según su naturaleza. En los contratos por plazo determinado, y a medida que el tiempo pasa, el trabajador hecha raíces en la empresa. La posibilidad práctica de despido se hace cada vez más limitada, porque cuanto mayor es el tiempo de servicio del trabajador es también mayor la suma de derechos y el importe pecuniario de las indemnizaciones que le corresponden.

En los contratos por plazo determinado, al contrario, cada día que pasa es un paso más dado en el sentido de la extinción del contrato. Se opera, con el transcurso del tiempo, el progresivo desenraizamiento del trabajador de la empresa, hasta que su separación es total, por el término de la prestación de los servicios, lo que resulta, exclusivamente, de la fecha prevista para la ruptura del vínculo jurídico o para el término de la obra o de los servicios especificados.

En general la extinción del contrato por plazo determinado se opera con el transcurso del tiempo establecido; se produce sin que el trabajador tenga derecho al preaviso o indemnización por antigüedad, salvo excepciones que el Derecho del Trabajo viene admitiendo, y, por otra parte, como la estabilidad del trabajador en la empresa (uno de los principales objetivos del Derecho del Trabajo contemporáneo) se vuelve imposible en los contratos por plazo determinado, son plausibles —más que plausibles, correctas, y más que correctas justas— las *normas restrictivas* que la doctrina indica, y que los legisladores comienzan a aceptar en cuanto a la legitimidad de los contratos por plazo determinado².

II. Concepto, plazo y contralor de la legalidad e indemnización frente a la extinción normal del contrato por plazo determinado

Teniendo por finalidad, de una parte, garantizar los derechos que se originan en el tiempo de servicio efectivo del trabajador en la empresa y,

² Cfr. a este respecto nuestro *Contrato individual de trabalho* (Porto Alegre, 1966), pág. 34. MANUEL ALONSO GARCÍA acentúa “la tendencia a transformar los contratos de trabajo en contratos por tiempo indefinido” en *Derecho del Trabajo* (Barcelona, 1960), t. II, pág. 292. La jurisprudencia española, en cierto momento, realizando las legalidades de contratos *sucesivos* por plazos determinados, estableció una “teoría de abuso de derecho” (Cfr. PÉREZ BOTIJA y BAYON-CHACON: *Manual de Derecho de Trabajo* (Madrid, 1976), t. II); véase en la misma obra, sobre la *necesidad de denuncia* de contrato, pág. 538.) El IV Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, realizado en San Pablo, en 1972, adoptó diversas conclusiones sobre la necesidad de protección al trabajador contratado por plazo determinado (Cfr. LUPO HERNÁNDEZ RUEDA: *Manual de Derecho Dominicano del Trabajo* [Santo Domingo, 1976], pág. 240 y sigts).

por otra parte, fortalecer el principio de estabilidad en el empleo, las siguientes formulaciones doctrinarias y medidas legislativas, entre otras, han sido consideradas importantes y hasta incluso esenciales a la *restricción* de la adopción de los contratos por plazos determinados.

A) *El concepto* del contrato de trabajo por plazo determinado sufre progresivas limitaciones.

En algunas legislaciones se definen como contrato por plazo determinado, en absoluta igualdad de condición, los contratos *a término fijo, para obra cierta o para la realización de servicio especificado*³.

Esa ampliación conceptual es el primer punto controvertido a ser considerado, porque en proporción directa a la extensión del concepto se restringe el derecho del trabajador, tanto en lo que se refiere a la indemnización por tiempo de servicio, como en lo que se relaciona a la estabilidad de la empresa.

Hace muchos años hemos sustentado la necesidad de restringir la posibilidad legal de contratar al trabajador por plazo determinado. Pensamos, inclusive, que la posición correcta sería reducir esos contratos a ajustes con término fijo y, además, admitirlos solamente, como se hace en la Ley italiana de 1964, en los casos estrictos derivados de la naturaleza de la actividad económica del empresario.

En el debate del Anteproyecto de Código de Trabajo de Evaristo de Moraes Filho, en el comienzo de la década del 60, por reforma que suscribimos, hubo una tentativa de restringir el concepto, excesivamente amplio, del contrato por plazo determinado hasta hoy en vigor en la Ley brasileña. Siguiendo el texto entonces discutido, solamente serían definidos como contratos por plazos determinados aquellos que tuviesen término cierto o fuesen celebrados para realizar una obra determinada.

Como ya hemos destacado, la ley actual alcanza, en aquel concepto, también, a los contratos que tengan duración condicionada a un acontecimiento futuro, susceptible de previsión aproximada. Como se ve nada más vago, flexible y nocivo al interés del trabajador. La ley actual, sin embargo, actuó con mayor conocimiento, precisión y agilidad cuando *condicionó* la validez del contrato por plazo determinado a tres hipótesis: a) servicio que, por su naturaleza o transitoriedad, justifique la predeterminación del plazo; b) actividad empresarial de carácter transitorio; c) contrato a prueba, hasta el plazo máximo de 90 días⁴.

³ Ese concepto excesivamente amplio ha sido adoptado, tradicionalmente, por el Derecho brasileño. El Decreto-ley nº 229, del 28 de febrero de 1967, que modificó en varios puntos, la Consolidación de las Leyes del Trabajo, de 1943, no se permitió alterar el concepto del contrato por plazo determinado (art. 443, part. 1º).

⁴ Cfr. a este respecto, el art. 443, parte 2º, de la Consolidación de las Leyes del Trabajo, segundo a redacción del Decreto-ley nº 229, de 1967, ya citado. En cuanto a este contrato de experiencia, definido como contrato de trabajo por plazo determinado, nos remitimos al número 7 de este estudio.

Ese ejemplo, sin embargo, muestra la timidez con que la Ley brasileña encaró el problema de la definición estricta del contrato por plazo determinado, aunque con el mérito de limitarlo, en la práctica, a condiciones especiales de transitoriedad del servicio contratado.

B) Se advierte, además, marcada tendencia a la reducción del plazo máximo de vigencia del contrato por plazo determinado. En el Derecho brasileño, por ejemplo, ese plazo máximo era de cuatro años, por incidencia del Derecho Civil. La Consolidación de las Leyes del Trabajo, de 1943, mantuvo aquel límite, pero la legislación posterior la redujo a dos años⁵.

La progresiva limitación del tiempo de duración del contrato es una medida eficaz para restringir sus efectos nocivos al interés inmediato del trabajador.

C) Es obvio que, en numerosos casos concretos, principalmente cuando el trabajador fuera sumamente calificado, puede ser de su interés el celebrar contrato por plazo determinado. Pero no es esa, sin embargo, la regla general. Se hace indispensable la existencia de un sistema de *control de la legalidad* del contrato por plazo determinado; esto es, un conjunto de normas que digan y establezcan específicamente la hipótesis en que el contrato por plazo determinado puede ser *tolerado*.

De tal forma, además de la definición legal descripta del contrato en sí mismo, es conveniente restringir la posibilidad práctica de su celebración teniendo como punto de referencia la naturaleza del servicio prestado por la empresa y, dentro de esa idea, la transitoriedad del trabajo a ser realizado⁶.

D) Merece señalar, por último, la circunstancia de que se intenta conceder al trabajador contratado por plazo cierto, al término natural de la prestación de servicios, una indemnización por antigüedad, proporcional al tiempo de vigencia de ese contrato y, hasta incluso, la notificación del preaviso.

La idea clásica de que al extinguirse naturalmente el contrato de trabajo por plazo determinado genera la liberación automática de las partes, es favorable al empleador. De ahí la necesidad entre aquella idea tradicional y la tesis, cada vez más ampliamente sostenida por la doctrina y por la ley, de que la extinción del contrato por plazo determinado en virtud del simple transcurso del tiempo normal de su duración, no es, por sí sola, causa

⁵ C.L.T., art. 445, cap. 2º conforme a la redacción dada por el Decreto-ley nº 229, del 28 de febrero de 1967.

⁶ Sobre este problema, entre otros, cfr. MARIO DE LA CUEVA: *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, pág. 247, 1972; GUILLERMO CABANELLAS, (*Op. cit.*, t. I, pág. 449; ROBERTO BARRETO PRADO: *Tratado de Direito do Trabalho* (San Pablo, 1971), t. I, pág. 115 y sigts.; CABANELLAS, (*Op. cit.*, pág. 451) se refiere, y con acierto, a la *naturaleza eventual permanente* del trabajo; DELIO MARANHÃO admite que los contratos por plazo determinado tengan *tiempo cierto o incierto* (*Direito do Trabalho*) (Río de Janeiro, 1976), pág. 161.

excluyente de los derechos resultantes de la antigüedad del trabajador en la empresa.

III. Extinción normal del contrato

La *extinción natural* o *normal* del contrato por plazo determinado se produce en el momento de su terminación: a) fecha prefijada; b) conclusión de la obra; c) fin del servicio especificado en el contrato.

Las legislaciones que contemplan esas tres hipótesis en un concepto elástico del contrato de trabajo por plazo determinado (como es el caso del Brasil), admiten que, producido el *hecho extintivo* de la relación jurídica, las partes se desvinculan, recíprocas y automáticamente, de las relaciones contraídas.

Como señalamos anteriormente, en general, en esos casos, no hay derecho al preaviso ni a la indemnización por antigüedad, salvados, por ejemplo, los derechos adquiridos por el trabajador como consecuencia de su efectiva prestación de servicios, como ser salario y vacaciones.

Esa es la razón por la cual se tiene como cierto, en la doctrina, hace más de 40 años, que la concertación del contrato por plazo determinado constituye una *excepción* en el mundo de las relaciones laborales. Cuando no hubiere declaración expresa de voluntad, en el sentido de la contratación del trabajo a plazo cierto, se considera como finalizado un contrato por plazo indeterminado⁷. El argumento principal, que excluye el preaviso en los casos de extinción normal del contrato por plazo determinado, es la inutilidad de la notificación, por cuanto las partes, anticipadamente, saben el exacto momento en que el vínculo se extinguirá. Así es, realmente, en los contratos a término fijo, como puede ocurrir en los contratos para obra cierta o para la ejecución de servicios especificados (término cierto).

Esos contratos, aun cuando sean definidos como contratos por plazo determinado, tienen caracteres propios en los que se encuentra la imposibilidad, principalmente para el trabajador, de una previsión *exacta* del momento de su finalización. Nada impide, y todo aconseja, por tanto, que en esos contratos de trabajo por plazo determinado, que tienen aspecto *sui generis*, el trabajador conserve su derecho al preaviso a fin de que no sea sorprendido por el despido y tenga posibilidad de encontrar un nuevo empleo.

Nuestra afirmación va todavía más lejos: el preaviso, en estos casos, debe ser exigido del empleador con independencia del despido, como protección al trabajador, por no saber éste, con seguridad, el momento en que dejará el servicio o la cesación del mismo. Es lo que ocurre, por ejemplo, en las obras de construcción civil, en que las tareas realizadas por diferentes trabajadores, en función de sus oficios o profesiones, *cesan progresivamente*, determinando, por eso también progresivamente, el cese sucesivo de los trabajadores. Además es una de las poderosas razones por las cuales

⁷ JEAN VINCENT: *La dissolution du contrat de travail* (Lyon, 1935), pág. 46.

hemos, hace ya tiempo, sustentado la conveniencia de restringir el concepto del contrato por plazo determinado.

Siguiendo la misma línea doctrinaria se admite, con fundamentación semejante, que la extinción normal del contrato por plazo determinado no genera, para el trabajador, derecho a la indemnización por antigüedad por no haber *despido*, como acto unilateral del empleador, sino desvinculación recíproca por la finalización del vínculo, de las obligaciones asumidas con carácter transitorio o temporario. Este punto de vista es incierto. Cada vez más en el Derecho del Trabajo los juristas están preocupados en desligar la indemnización de tiempo de servicio del trabajador del hecho concreto del despido injusto decidido por el empresario. Aunque esta desvinculación no pueda ser absoluta, el esfuerzo en que nos empeñamos consiste en admitir y recomendar, con el amplio respaldo de la doctrina moderna, el pago de indemnización por antigüedad en *cualquier caso* de extinción del contrato de trabajo, como si esa indemnización adquiriera la naturaleza de un *salario diferido*. Años de trabajo son años arrancados de la vida del trabajador; por eso, como tal, debe ser considerado no sólo a los fines del Derecho a la Previsión Social, sino de la misma forma frente a los principios esenciales del Derecho del Trabajo ⁸.

En el Brasil por ejemplo, se dan algunos casos, característicos, que pueden ser mencionados como punto de referencia para su estudio en el Derecho comparado:

a) La Ley 2.959, del 17 de noviembre de 1956, modificando el sistema de la Consolidación de las Leyes del Trabajo, por vez primera en la Historia del Derecho positivo brasileño, estableció la figura de una indemnización por antigüedad debida al término del contrato por plazo determinado en favor de los trabajadores de la industria de la construcción; esto es, que aquellos trabajadores que, en general, son contratados para obras ciertas y que, al ser despedidos son casi siempre sorprendidos por el desconocimiento del momento en el cual su trabajo se convirtió en innecesario.

⁸ Cfr. G. H. CAMERLYNCK: *Traité...*, ya cit., págs. 446 y 447; ALFREDO J. RUPRECHT: *Contrato de trabajo* (Buenos Aires, 1975), págs. 153, 370 y 375. El Código de Comercio de la Argentina (Ley n° 11.729), en art. 158, se refiere a la obligación del preaviso e indemnización, en caso de extinción del contrato de trabajo por plazo determinado. Véase ese punto, en el estudio de J. RAMÍREZ GRONDA, dirigido por MARIO L. DEVEALI: *Tratado de Derecho del Trabajo* (Buenos Aires, 1964), t. I, págs. 579 y 580. RUPRECHT entiende que en la extinción normal del contrato por plazo determinado, excluido el aviso previo y la indemnización por antigüedad, persiste la obligación de indemnizar por daños efectivamente causados, en la extinción del contrato se produce antes del término del plazo previsto (*Ob. cit.*, págs. 216 y sigts.); ERNESTO KROTOSCHIN (*Manual de Derecho del Trabajo* [Buenos Aires, 1976], págs. 124 y 125), sostiene que la extinción del contrato por plazo determinado debe ser antecedida por el aviso previo de un mes, bajo pena de considerarse el contrato prorrogado.

Esa indemnización se calcula del mismo modo por el cual establece la indemnización en el caso de rescisión injusta del contrato por plazo indeterminado: un mes de salario por año o fracción igual o superior a seis meses en base a la más alta remuneración que el trabajador, en cualquier momento, haya percibido en la empresa⁹. El pago se verifica con una reducción del 30 % del valor total, que sería adeudado si se tratase de la rescisión injusta de un contrato por plazo indeterminado. Es de extrañar, ante todo, la reducción del valor de la indemnización en el caso de los trabajadores de la industria de la construcción contratados por plazo determinado; pero con mayor perplejidad extrañamos la circunstancia de que la medida del legislador de 1956 no se haya extendido a otras categorías profesionales.

La iniciativa de aquella época, hace más de 20 años, no produjo otras medidas similares, excepción hecha del sistema del "Fondo de garantía por tiempo de servicio" que examinaremos más adelante, aunque entonces se diesen en el Derecho comparado varios antecedentes, entre los cuales, a título ejemplificativo, puede citarse el "Sistema de compensación por tiempo de servicio", de la legislación peruana.

b) Otro caso excepcional, en que el trabajador tiene derecho a recibir la indemnización por término del contrato por plazo determinado, está prevista en el Decreto-ley 61, del 14 de agosto de 1969, que reguló el trabajo en la zafra.

Los trabajadores de la zafra, esto es, trabajadores estacionales contratados por temporadas, de acuerdo con la necesidad de la producción de la empresa, estaban sujetos a las normas generales aplicables a los contratos por plazo determinado. Pero tal como ocurre con los trabajadores de la industria de la construcción, la situación de éstos tiene originalidad, incluso en cuanto a la inseguridad sobre el momento exacto de la terminación del trabajo. Aun cuando el contrato se extingue normalmente, el empleador debe al trabajador de la zafra la indemnización de su tiempo de servicio, calculado a razón de 1/12 avo del salario mensual por mes o fracción superior a 14 días.

c) La Ley 5.107, del 13 de setiembre de 1966, introdujo en el Derecho positivo brasileño el sistema del "Fondo de garantía por tiempo de servicio". Se abandonó, dentro del nuevo sistema, el principio de estabilidad del trabajador dentro de la empresa (condicionado a 10 años de servicio ininterrumpido o discontinuo) que regía en el país desde el año 1923 a través de la "Ley Eloy Chaves", así denominada en homenaje a su autor.

Por otra parte, la indemnización tradicional prevista para los casos de despido injusto del trabajador, directo o indirecto, fue sustituida por un depósito mensual con el importe del 8 % del salario abonado por el empleador en una cuenta vinculada, a nombre del trabajador asociado, que rinde beneficios y corrección monetaria y que puede ser movida en los

⁹ C.L.T., art. 477 y 478.

casos que la ley especifica (que aquí no interesa), *entre ellos la extinción normal del contrato por plazo determinado.*

La Ley 5.107/66, por tanto, atribuye, genéricamente, a todos los trabajadores contratados por contrato por plazo determinado por el régimen del Fondo de garantía por tiempo de servicio indemnización similar que le es asegurada al trabajador que haya sido contratado mediante contrato por plazo indeterminado. Esa es la razón por la cual la doctrina afirma que aquel Fondo tiene visibles connotaciones con la teoría que define la naturaleza jurídica de la indemnización de antigüedad como salario diferido, tesis que se refleja, fuertemente, en normas que facultan la utilización del saldo de la cuenta vinculada en caso de muerte, despido justo o injusto, extinción del contrato por fuerza mayor, etcétera.

Esos ejemplos extraídos de la Ley brasileña, pueden ser yuxtapuestos a ciertas normas del Derecho positivo extranjero, a fin de demostrar el impulso que, en los últimos años, va ganando el punto de vista de que el tiempo de servicio es indemnizable, incluso cuando el trabajador fuera admitido por plazo determinado y su contrato llegara al término por el transcurso natural del tiempo.

IV. Extinción anticipada del contrato

Al contrato por plazo determinado, no obstante la fijación de la fecha de término, puede ser rescindido anticipadamente por cualquiera de las partes. La hipótesis de extinción *ante tempus*, en resumen, son estas:

a) Rescisión anticipada por causa justa por parte del empresario, hipótesis en que no se debe reparación pecuniaria. Algunas raras excepciones hay, entre las cuales se encuentra el sistema del Fondo de garantía por tiempo de servicio, de la legislación brasileña.

b) La rescisión puede ser por decisión del empleador sin fundarse en falta disciplinaria grave cometida por el trabajador. En ese caso, el Derecho comparado siempre asegura al trabajador despedido una indemnización.

En general en la rescisión unilateral injusta del contrato de trabajo por indemnización debida al trabajador se calcula en función del número de años o meses de servicio.

En general en la rescisión unilateral injusta del contrato de trabajo por plazo determinado se toma como referencia el *perjuicio sufrido*, en cada caso concreto, o, lo que nos parece más natural, por la naturaleza *forfaitair* de la indemnización *el tiempo de servicio de que fue privado el trabajador*, esto es, desde la fecha del despido hasta aquella establecida por la extinción normal del contrato.

El valor de la indemnización varía de acuerdo con la ley local. En el Derecho brasileño, por ejemplo, de esa indemnización corresponde al 50 % del valor total de los salarios que el trabajador no llegó a percibir¹⁰. En

¹⁰ C.L.T., art. 479.

Italia el límite es más elevado: el empleador pagará al trabajador despedido injustamente la totalidad de los salarios que falten¹¹.

c) En los casos de *despido indirecto* el derecho a la indemnización es el mismo, pues, directa o indirectamente, el despido debe generar siempre las mismas consecuencias.

d) Si, por último, la decisión anticipada del contrato *fue por iniciativa del trabajador* éste, al retirarse, sorpresivamente, puede causar graves perjuicios al funcionamiento normal de la empresa. Este riesgo es tanto mayor en cuanto más importante es la especialidad o categoría jerárquica del trabajador.

No siempre el preaviso, cuando es omitido en tales casos por la legislación, compensa las dificultades del empresario. En este caso, el Derecho brasileño llega al extremo de obligar al trabajador al pago de una indemnización correspondiente a los perjuicios que su renuncia o retiro causa al empresario. Es el único caso en que la ley brasileña admite que el patrono pueda exigir la indemnización del trabajador frente a su renuncia. Es también la única hipótesis en que la indemnización, en caso de extinción del contrato de trabajo, no es calculada *a forfait* y, si, en función de los reales perjuicios causados. Nunca, sin embargo, la indemnización debida por el trabajador al empresario puede pasar al valor de la indemnización que, en caso inverso, sería adeudada por el empresario si en la misma fecha ocurriese el despido injusto del trabajador¹².

Necesario es destacar que, en la práctica, esa forma generalmente es inoperante, por la precaria situación económica del trabajador¹³, no obstante su aplicación puede tener, en algunos casos, importancia, sea cuando se trata de un trabajador especializado, como en la hipótesis de la compensación de créditos laborales.

Esos ejemplos, que utilizamos a la luz de la ley brasileña, exigen algunas aclaraciones. En primer lugar si el trabajador hubiera optado por el régimen del Fondo de garantía o de las normas de la Consolidación de las Leyes del Trabajo, ya mencionadas, no le serán aplicables. En cualquier caso, el trabajador puede utilizar el saldo de su cuenta en los términos y las condiciones establecidas en la Ley 5.107/66¹⁴. Esto significa señalar que si el saldo de la cuenta vinculada fuera inferior al valor de la indemnización prevista en el artículo 479 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo, para los casos de rescisión injusta de los contratos por plazo determinado, el patrono estará obligado a completar los pagos efectuados hasta el límite de aquella indemnización.

¹¹ LUISA RIVA SANSEVERINO: *Curso de Direito do Trabalho* (San Pablo, 1976), págs. 395 y 396.

¹² C.L.T., art. 480.

¹³ ORLANDO GOMES y ELSON GOTTSCHALK: *Curso de Direito do Trabalho* (Río de Janeiro, 1975), t. II, pág. 525.

¹⁴ Art. 8º, inc. I, en relación con el art. 6º y com. art. 30, parte 3º del Reglamento aprobado por El Decreto nº 59.820, del 20 de diciembre de 1966.

En segundo lugar, incluso cuando admite, con carácter excepcional, el pago de la indemnización por término normal del contrato por plazo determinado o, inclusive, cuando la indemnización resulta de la rescisión anticipada de ese contrato, la ley brasileña no obliga al otorgamiento del preaviso¹⁵. Quizás esta medida es de difícil comprensión, principalmente en los casos de despido injusto del trabajador en el transcurso del contrato por plazo determinado.

Si la indemnización de antigüedad repara el daño resultante del despido injustificado, el preaviso cubre el riesgo ocasionado por el despido brusco e inesperado. Sin embargo, no se puede ocultar lo imprevisto del despido injusto resuelto unilateralmente por el patrono. La sorpresa de ese imprevisto despido injusto, inclusive, es mayor en los contratos por plazo determinado, por la presunción de que habiendo sido estipulado un tiempo cierto de duración del contrato, la prestación de servicios se prolongará hasta la fecha señalada para el término de la actividad del trabajador en la empresa.

V. La "cláusula de derecho recíproco de rescisión anticipada"

Dentro del contenido del contrato por plazo determinado se incluye una cláusula que asegura, a ambas partes, en igualdad de condiciones, el derecho de *rescisión anticipada del contrato*.

Dentro de los principios clásicos del Derecho individualista y del contractualismo liberal, esa fórmula sería perfectamente admisible. No lo es, sin embargo, dentro del sistema tutelar del Derecho del Trabajo, constituido por normas y principios de interés público en el cual, más que en otras áreas jurídicas, se siente el fuerte soplo socializante del siglo xx.

Aunque la reciprocidad del derecho de rescisión anticipada del contrato produzca la ilusión de igualdad en el trato y de prerrogativas para los dos contratantes, en realidad eso no ocurre; salvo casos especialísimos, el equilibrio de situaciones es aparente y engañoso, pues estas cláusulas favorecen en la práctica al empresario, dándole el contralor de la situación y el poder de cortar o extender el plazo de la prestación de servicios.

Dos son las posiciones posibles cuando fuera adoptada la referida cláusula a través del contrato individual de trabajo: a) admitir su validez, haciendo, sin embargo, una vez que cualquiera de las partes utilice la prerrogativa en ella contenida, sea el contrato regulado por las normas pertinentes a la extinción de los contratos por plazo indeterminado; b) declarar la nulidad absoluta de las cláusulas, una vez que la posibilidad recíproca de rescisión anticipada del contrato por plazo determinado favorece, principalmente, al patrono y, por eso, existe el fraude al espíritu de las leyes laborales. El Derecho positivo brasileño, por ejemplo, adoptó la primera solución¹⁶.

¹⁵ C.L.T., art. 487, *caput*.

¹⁶ C.L.T., art. 481.

Desde nuestro punto de vista, ajustada con el Derecho del Trabajo, está la *prohibición de cláusulas* de aquella naturaleza, con el reconocimiento de su nulidad *pleno jure*, hipótesis en que se haga o no uso de la cláusula, el contrato, totalmente, queda sujeto a las normas peculiares del contrato por plazo determinado. Esa solución no es contraria con el principio de autonomía de voluntad de las partes, pues sabemos que ese principio sufre profundas restricciones en el área del Derecho del Trabajo. Tan grandes son esas restricciones que se puede, incluso, admitir que por la nulidad de la cláusula, el vicio del acto jurídico se extiende a la naturaleza del contrato que pasaría a ser definido como contrato por plazo indeterminado.

VI. Prueba del contrato por plazo determinado

Dos problemas, que se proponen, han llamado la atención de la doctrina y de las leyes sobre la extinción de los contratos por plazo determinado: El primero radica en la fijación del *plazo máximo* de duración del contrato.

Como señalamos anteriormente se nota la tendencia a la reducción de ese plazo, para evitar que el patrono se beneficie del privilegio de utilizar, durante largos años, el servicio del trabajador, pudiendo desprenderse de él al término del plazo establecido, sin el pago de indemnizaciones. ¿Qué ocurre mientras tanto, cuando las partes, al celebrar el contrato por plazo determinado exceden el límite legal máximo fijado para su duración? La primera respuesta es la nulidad de la cláusula, sin que el contrato pierda la naturaleza de contrato por plazo determinado. En otras palabras, manteniendo su naturaleza jurídica el vínculo continuará, durante el tiempo máximo permitido por la ley local, con independencia de su fijación por los contratantes de un plazo excesivo.

La segunda solución, que nos parece más adecuada, es ésta: si las partes celebrando un contrato por plazo determinado, estipulan su duración más allá del tiempo permitido por la ley, la cláusula es nula, porque ha sido adoptada *contra legem*, pasando por esto el contrato a ser regulado por las normas relativas a los contratos por plazo indeterminado.

A esta cuestión se vinculan también otras dos situaciones especiales:

a) Puede ocurrir que el contrato por plazo determinado sea suspendido en el curso de su eficiencia. En principio, la suspensión del contrato por plazo determinado no influye en la fecha fijada para su terminación, porque *esa fecha* fue elegida por un acuerdo de las partes y constituye uno de los aspectos o una de las cláusulas esenciales del ajuste. A nuestro entender sin embargo, nada impide que los propios contratantes, de común acuerdo, decidan *descontar* del plazo de vigencia del contrato el período de su suspensión, prorrogando, así, la terminación del ajuste, para fecha posterior. En ese caso no se deberá considerar como habiendo habido prórroga del contrato sino, apenas, una prórroga del momento en que el con-

trato se va a extinguir, por mutuo acuerdo, en virtud de la suspensión contractual ¹⁷.

b) El segundo aspecto a que nos referimos gira, precisamente, en torno a la prórroga de contrato. Admitimos que el contrato de trabajo pueda ser prorrogado. Pero entendemos que esa prórroga debe ser limitada. La prórroga del contrato resulta de un acto expreso de las partes, así como la fijación de su naturaleza depende de la declaración de la voluntad de los interesados, bajo pena de ser el contrato considerado como contrato por plazo indeterminado.

Además, no es posible que se autorice la prórroga reiterada del contrato. La ley brasileña, por ejemplo, admite sólo una única prórroga ¹⁸. No aclara, con todo, el legislador si es lícito, a través de la prórroga permitida, que se pase el plazo máximo previsto (dos años) para la duración del contrato. A nuestro entender el contrato por plazo determinado, desde el punto de vista doctrinario, admite más de una prórroga; pero *es esencial que la suma de los períodos de vigencia del contrato no pase el límite legal establecido*. En caso contrario, se burlaría el propósito del legislador de impedir contratos por plazo determinado de larga duración. Incluso no aceptamos la llamada *prórroga tácita* del contrato, que en cierta forma fue admitida por la Ley Federal del Trabajo de México cuando disponía que persistiendo las cláusulas determinantes de la fijación del tiempo de duración del contrato, el mismo proseguiría durante el plazo en que subsistiera debidamente comprobada aquella circunstancia ¹⁹.

Se verifica la prórroga tácita cuando, transcurrido el plazo de duración del contrato, la prestación de servicios continúa.

Los intérpretes del Código de Comercio de la Argentina (Ley 11.729) admiten, que, en ese caso, la prestación de servicios continúe, como resultante de un nuevo contrato por plazo determinado. (Ver acá qué dispone la nueva ley de trabajo y mencionarlo.)

Consideramos más plausible la orientación del legislador español, a través de la Ley de Contrato de Trabajo, al declarar que, en ese caso, el contrato pasa a regir como si fuese por plazo indeterminado ²⁰.

En síntesis, desde nuestro punto de vista, si el contrato por plazo determinado se celebre por término superior al permitido por la ley o sobrepasara su límite en virtud de una o más prórrogas; si fuera prorrogado mayor número de veces de las que admite la norma local; si se adoptara el plazo contractual la prestación de servicios prosigue y su naturaleza jurí-

¹⁷ Esta forma de solución, adoptada por el Derecho brasileño, nos parece recomendable (Cfr. C.L.T., art. 472, parte 2ª).

¹⁸ C.L.T., art. 451.

¹⁹ Ley Federal del Trabajo de México, art. 39. En el mismo sentido, véase el art. 451, de la C.L.T., cit. en nota anterior. Esa es también, la posición de CABANELLAS: *Op. cit.*, t. I, pág. 450.

²⁰ En el mismo sentido que sustentamos en el texto, MESSIAS DONATO: *Curso de Direito do Trabalho* (San Pablo, 1975), pág. 136.

dica se transforma pasando a regirse por las normas generales aplicables a los contratos por plazo indeterminado, en especial en cuanto a su extinción. La fijación de las normas que rigen los contratos por plazo indeterminado no se restringen, apenas, al lapso posterior al límite legal máximo o al momento previsto para la terminación del contrato, pero sí *a todos los períodos de servicio del trabajador en la empresa*; esto es, con retroactividad hasta la fecha en que el contrato se celebró²¹.

El segundo problema que se vincula a la ruptura del contrato por plazo determinado es la celebración de sucesivos contratos de esa naturaleza.

No concedemos demasiada importancia al problema de la sucesión de los contratos por plazo determinado, que en la práctica, tiene las mismas consecuencias de la prórroga del contrato original. La diferencia se encuentra, apenas, en la circunstancia de que, en cualquier caso de prórroga, no existe un contrato nuevo. El contrato anterior se prolonga en el tiempo; en cuanto a los contratos *encadenados* o *sucesivos* son contratos autónomos. La importancia de este tema deriva, cuando se considera la acumulación de más de un contrato, se ha excedido el límite legal máximo previsto para su duración. En este caso la represión de la mala fe y la violación del espíritu y de la letra de la ley se convierte en inevitable. De la misma manera en cuanto a las prórrogas ilícitas, de la contratación sucesiva, también ilícitas, serán aplicables, con efectos retroactivos en relación a los contratos anteriores, las normas pertinentes a la extinción de los contratos por plazo indeterminado. No es esa, sin embargo, la orientación de la ley brasileña. La regla que rige en el Derecho positivo del Brasil es más suave, considerándose por plazo indeterminado únicamente el contrato que sigue, dentro de los seis meses, a otro contrato por plazo determinado. Se adopta así el principio de la autonomía entre los contratos sucesivos. Además de eso el mismo precepto *excluye* de esa regla de transformación de la naturaleza del acto jurídico los contratos cuya extinción dependa de la "sucesión de servicios especializados o de la realización de ciertos acontecimientos"²².

En otras palabras, salvo excepciones, en caso de dos o más contratos sucesivos por plazo determinado, el primer contrato, esto es, el contrato originario, conserva su naturaleza jurídica. Apenas los contratos subsiguientes es que pasan a ser definidos y denominados como contratos por plazo indeterminado. Hay leyes especiales, en el Derecho brasileño, que revelan nítidamente la manera cómo el legislador trató el problema de la celebración de sucesivos contratos por plazo determinado, sin atender al hecho de que cada vez más en la doctrina moderna del Derecho del Trabajo esos contratos están siendo considerados con precaución y cautela.

²¹ Entre otros cfr. JOSÉ MARTINS CATHARINO: *Contrato de empleo* (Salvador, 1963), págs. 83 y sigts.; *Compendio Universitario de Direito do Trabalho* (San Pablo, 1972), t. I, pág. 352.

²² C.L.T., art. 452.

a) La primera excepción está contenida en el texto de la propia consideración de las Leyes del Trabajo y se refiere a los artistas. La expresión *artista* es considerada en su sentido lato, abarcando a los trabajadores que se presentan en espectáculos públicos (teatro, circo, radio, televisión, etc), incluso a los deportistas profesionales.

Esos trabajadores, que actúan en espectáculos y diversiones públicas generalmente son admitidos por los empresarios por medio de contratos por plazo determinado. Como medida de protección a los mismos, tales contratos no pueden tener duración inferior a 12 días²³.

Por otra parte, esos trabajadores tienen ciertas restricciones que nos parecen excesivamente amplias y rígidas. De una parte, no se les aplican las normas que impiden las *prórrogas* y la *sucesión* de los contratos por plazo determinado²⁴; y, por otra, en defensa flagrante de los intereses del empleado, los trabajadores teatrales o de establecimientos semejantes que rescindiesen, sin justa causa, sus contratos no podrán trabajar en otra empresa similar durante el plazo de un año, salvo si obtuviesen "documento liberatorio" de su antiguo empleador. La infracción de esa norma obliga al nuevo empresario a pagar al empresario perjudicado una indemnización correspondiente a dos años de salarios que el trabajador recibía como consecuencia del contrato arbitrariamente rescindido²⁵.

b) La segunda excepción es la relativa al contrato de trabajo de los "zafristas". En primer lugar, es necesario aclarar que, en general, los "zafristas" son trabajadores rurales; pero, como tales se clasifican los trabajadores *por zafra* de otra naturaleza²⁶.

En segundo lugar, sus contratos son definidos como contratos por plazo determinado y pueden sucederse los unos a los otros. No obstante, como señalamos anteriormente, hay el pago de una indemnización especial, al término de cada contrato, correspondiente a un doceavo del salario mensual por mes de servicio o fracción superior a catorce días, sin perjuicio del derecho de recibir la indemnización típica del contrato por plazo determinado —en el caso de que el "zafrista" sea despedido injustamente en el transcurso del contrato— y, de la misma forma, sin perjuicio del derecho de *sumar* los períodos discontinuos de trabajo en la misma empresa, inclusive para fines de la *estabilidad*, a no ser que, anteriormente, haya recibido la indemnización legal o hubiere sido despedido con justa causa²⁷.

c) El técnico extranjero domiciliado en el Brasil o en el exterior, contratado para prestar servicios transitorios o temporales en el territorio nacional, desde que su salario sea estipulado en moneda extranjera, será

²³ Ley n° 101, del 17 de setiembre de 1947.

²⁴ C.L.T., art. 507, parág. único. Véase sobre los artistas, un comentario de CABANELLAS: *Op. cit.*, t. I, pág. 449.

²⁵ C.L.T., art. 480, par. 2°.

²⁶ Decreto-ley n° 761, del 14 de agosto de 1969.

²⁷ C.L.T., art. 453.

siempre admitido por el empleador *por plazo determinado* ²⁸. No le serán de aplicación las normas ya señaladas, sobre *prórroga* del contrato, sobre *contratos sucesivos* o sobre el cómputo de los *períodos discontinuos de trabajo* para contar el tiempo de servicio trabajado en la empresa.

Al técnico extranjero, en las condiciones arriba indicadas, se aplican, sin embargo, las reglas también mencionadas anteriormente sobre la rescisión anticipada, justa o injusta, del contrato de trabajo, por iniciativa del empresario o por la del propio trabajador ²⁹, según que le sea aplicable al régimen del Fondo de garantía por tiempo de servicio ³⁰.

VII. Contrato de experiencia y contrato por plazo determinado

El contrato de prueba, también denominado contrato de experiencia, es un acto jurídico peculiar que tiende a permitir la valuación, por ambas partes, de la conveniencia de celebrar un contrato definitivo. No es, en rigor, un contrato preliminar. Al término de la prueba, o de la experiencia, no existe *obligación* de finalizar una vinculación a través del contrato principal. Además, el contrato de experiencia o de prueba, considerado autónomo, se caracteriza en *general* por la posibilidad de ser rescindido *sin ninguna formalidad u obligaciones*, sin previo aviso o indemnización por antigüedad, en cualquier momento y por iniciativa de cualquiera de las partes. Este tipo de pacto o vínculo es admitido por la mayoría de los autores y de las legislaciones nacionales. Es extraño, sin embargo, aceptar la posibilidad de que el trabajador pueda ser despedido, en cualquier momento, por acto unilateral del patrono, sin que la ley le reconozca ningún derecho. Esta "*discrezionalità insindicabile del giudizio*" es la tónica del contrato de prueba (o experiencia) ³¹, irradiando principalmente de la doctrina italiana, para gran número de legislaciones.

Se diría que el trabajador aceptó, libremente, las condiciones del contrato y que, inclusive, desde su punto de vista personal, la *experiencia* o *prueba* es el objeto principal de la negociación. Ese sustento doctrinario del contrato apenas es admisible en un régimen de amplia autonomía de la voluntad de los contratantes, que no es el sistema del Derecho del Trabajo. Nos parece, por eso, posible y acertado hacer la descaracterización del tradicional contrato de experiencia o prueba transformándolo en modalidad especial de los contratos de trabajo por tiempo determinado, pero *a corto plazo*. Esa posición o fórmula, jurídicamente aceptable, aunque desfigure el

²⁸ Decreto-ley nº 691, del 18 de julio de 1969.

²⁹ C.L.T., arts. 451, 452 y 453.

³⁰ JOSÉ MARTINS CATAHARINO: *Compendio Universitario de Direito do Trabalho*, ya cit., t. I, pág. 356.

³¹ VICENZO CASSI: *Il rapporto di lavoro in prova* (Milán, 1950), págs. 12 y 69. En esa obra y en relación a la más autorizada doctrina italiana respecto al tema Cfr. también: NELIO REIS: *Contrato de prova* (Río de Janeiro, 1963), págs. 145 y sigts.

contrato de experiencia o prueba, impide que, durante su vigencia, reducida en el tiempo, el trabajador quede sometido a una situación de *absoluta inestabilidad*, en la cual el patrono es el árbitro exclusivo de la continuación del trabajo y que, por eso, se encuentran antecedentes en las épocas anteriores al advenimiento de las primeras leyes laborales ³².

Aceptando ese punto de vista, la consecuencia lógica será hacer *imposible* la libre rescisión del contrato durante su vigencia, o sea admitir que la extinción anticipada y justificada del contrato de trabajo de experiencia o prueba, por acto unilateral de la parte que rescinde, dé a la parte que sufre la rescisión el derecho de recibir la indemnización prevista para los casos de disolución injusta de los contratos por plazo determinado.

VIII. Contrato de aprendizaje y contrato por plazo determinado

El *contrato de aprendizaje* posee, también, relaciones estrechas con los contratos de trabajo por plazo determinado, por lo menos en el cuadro de algunas concepciones doctrinarias.

Hay que considerar, principalmente entre los autores franceses, que el contrato de aprendizaje es un contrato autónomo, con naturaleza propia, en el cual la obligación principal del empresario no es pagar el salario sino lograr la formación profesional del aprendiz; así como la obligación principal de éste no es ejecutar el trabajo y sí estudiar el oficio o la profesión, a través de la enseñanza que le es dada, para lograr niveles más altos de calificación técnica.

La doctrina francesa tiende a considerar el contrato de aprendizaje como contrato *sui generis*, al que se aplican algunas normas laborales. La doctrina alemana, por el contrario, considera que ese acto jurídico tiene estructura de contrato de trabajo, con cláusulas peculiares relevantes, pero esencialmente, no le atribuye naturaleza jurídica propia ³³. Nos parece razonable, en primer lugar, admitir que el contrato de aprendizaje no constituye un acto jurídico diferente, por naturaleza, del contrato de trabajo. En él se reúnen todos los caracteres del contrato de trabajo: prestación de servicios, pago de salario, dependencia jerárquica... Apenas se incrementan a las cláusulas esenciales y habituales de los contratos de trabajo comunes algunas cláusulas específicas, que no tipifican ni alteran los objetivos *principales* de la contratación laboral ³⁴. En las legislaciones avanzadas, el

³² Esa fue la orientación del legislador brasileño; C.L.T., art. 443, par. 2º, alínea C, que fija por plazo máximo de 90 días por la duración del contrato. Cfr., también ERNESTO KROTOSCHIN: *Manual de Derecho del Trabajo*, pág. 126.

³³ Merece referencia especial, en relación a este punto, HÉCTOR HUGO BARBAGELATA el que acentuó la oposición existente, sobre el tema, entre la doctrina francesa y la alemana en *Especialidades y Modalidades de los contratos de trabajo*, (Montevideo, 1970), págs. 36 y sigts.

³⁴ Son terminantes en ese sentido, las palabras de FRANCISCO DE FERRARI en *Ob. cit.*, págs. 20 y sigts.

contrato de aprendizaje está sujeto a un *estatuto* propio originado en las leyes, reglamentos y convenciones colectivas. Ese hecho, sin embargo, no hace que necesariamente el contrato de aprendizaje deje de ser un contrato de trabajo. Al contrario, aquel *estatuto* nace de las particularidades del contrato de aprendizaje como contrato de trabajo³⁵. Asimismo, por nuestra parte, que el contrato de aprendizaje es un *contrato de trabajo especial* que logra sus finalidades directas y más importantes; sea por la existencia, en la mayoría de las legislaciones modernas, de un conjunto de leyes laborales que regulan, en términos originales y distintos de las normas que disciplinan los contratos de trabajo comunes. Pero contra ese punto de vista hay una nueva corriente según la cual el contrato de aprendizaje no es un contrato de trabajo especial, sino simplemente un contrato de trabajo común, en el cual se inserta la *cláusula de aprendizaje*. Esta cláusula, aunque importante, no lo tipifica, tal como ocurre con otras cláusulas especiales puestas en el contenido de los contratos comunes sin alterar su naturaleza jurídica. En otras palabras: se afirma que existe una *cláusula especial* dentro del *contrato de trabajo común* que regula la formación profesional del aprendiz según las normas legales, reglamentarias o convencionales aplicables³⁶.

Sea cual fuere la posición adoptada sobre la naturaleza íntima del contrato de aprendizaje, no se puede apartar en la discusión posterior de menor significación para establecer si el contrato de aprendizaje, como contrato de trabajo común o especial es, en verdad, un contrato por plazo *indeterminado* o por plazo *determinado*. Para los que sostienen que se trata de contrato por plazo indeterminado, prescindiendo del requisito de la formación del aprendiz hasta su adecuada habilitación profesional, o agotado el plazo máximo establecido para el aprendizaje, la cláusula contractual específica cesa sus efectos, por haber cumplido su destino, pero el contrato en sí perdura. La segunda corriente parte de la premisa de que el objetivo principal del contrato de aprendizaje es la formación profesional del menor aprendiz y de que ésta puede terminar: a) por la habilitación del aprendiz, mediante pruebas o exámenes, antes de extinguido el plazo previsto para su formación profesional; b) por el término del plazo máximo de aprendizaje, con real aprovechamiento del aprendiz; c) por el término de aquel plazo sin que el aprendiz haya sido habilitado en el ejercicio de la profesión o el oficio. En cualquiera de esas hipótesis termina el *proceso del aprendizaje* y por la finalización del plazo necesario para la formación profesional del aprendiz se extingue el contrato. Por esa razón no está el patrono obligado a conservar al aprendiz al servicio de la empresa. Si en la práctica eso ocurre será por acto libre de voluntad de las partes, que

³⁵ HÉCTOR HUGO BARBAGELATA: *Ob. cit.*, pág. 38.

³⁶ Cfr. a propósito, el libro de HUGO GUEIROS BERNADES, que figura entre los mejores que han sido escritos sobre el tema: *Cláusula de aprendizagem nos contratos de trabalho*, (Brasilia, 1969), págs. 62 y 63.

habrán prorrogado el contrato de aprendizaje terminado, bajo la forma de un contrato común por plazo indeterminado o, si preferimos, habrán celebrado, después del término del aprendizaje, un nuevo contrato de trabajo autónomo en relación al primero. Dentro de esa concepción, el contrato de aprendizaje es definido como un contrato de trabajo, común o especial, sujeto siempre a un *plazo determinado* de duración.

El término, es cierto o incierto, como se produce en numerosas modalidades del contrato por plazo determinado; pero ese término existe previamente establecido, previsto para el momento en que el aprendiz sea declarado apto para el ejercicio de la profesión, mediante pruebas o exámenes, o por el término del tiempo máximo admitido para el aprendizaje.

Cuando la ley local define el contrato de aprendizaje como contrato de trabajo por plazo determinado, su extinción es regulada por todas las normas aplicables a la extinción de los contratos de trabajo de esa naturaleza, salvo aquellas excepciones que el legislador admite expresamente, teniendo en cuenta las peculiaridades del propio aprendizaje.

IX. Principales tendencias del Derecho del Trabajo en los casos de extinción del contrato por plazo determinado

De lo expuesto, sin esfuerzo de mayores razonamientos, podemos indicar, como una de las orientaciones del Derecho del Trabajo la progresiva restricción de los contratos por plazo determinado.

Ese sistema de restricciones parte de la limitación de su concepto, de la reducción de su tiempo máximo de vigencia, de su admisibilidad en casos especiales, de medidas que amplían los derechos del trabajador en los casos de extinción del contrato, para llegar, más adelante, a la tesis de que, en términos jurídicos, nada impide que la extinción del contrato de trabajo quede sujeto a un mismo estatuto, independiente de estar o no su vigencia condicionada a plazo determinado³⁷.

Las medidas de ampliación de los derechos del trabajador, que en ese sentido, nos parecen más significativas pueden resumirse, ejemplificadas, de esta forma:

a) Cabe el preaviso en la rescisión anticipada e injusta del contrato, como en todos los casos en los cuales la terminación del trabajo es previsible, sin que exista término fijo, como ocurre en los contratos para obra cierta, por zafra o por servicio intensificado.

b) Pago de indemnización por antigüedad en todos los casos de extinción del contrato por el transcurso del plazo de su duración, según los índices considerados razonables, de conformidad con las condiciones locales, sin perjuicio, cuando fuera el caso, de la indemnización debida en la

³⁷ GUY POULAIN: *La distinction des contrats de travail a durée déterminée et indéterminée* (Essai por un statut unique de la résiliation du contrat de travail) (París, 1971), págs. 324 y sigts.

hipótesis de la rescisión anticipada e injusta producida en el transcurso del plazo contractual.

c) Transformación automática de la naturaleza jurídica del contrato por plazo indeterminado, siempre que, a cualquier título, fuera violado el plazo legal máximo de su duración, considerándose, a este fin, tanto las prórrogas del contrato inicial, cuanto la celebración de *contratos en cadena* o separados entre sí por pequeños espacios de tiempo.

d) Nulidad absoluta de los contratos por plazo determinado que no tengan la transitoriedad del servicio contratado.

Esas y otras normas reducen, progresivamente, la importancia de los contratos por plazo determinado, contribuyendo para la mayor seguridad del trabajador en el empleo —vieja y actual aspiración de la sociedad contemporánea—, condición *sine qua non* del equilibrio, de la armonía y del progreso de las relaciones del trabajo en particular y de la comunidad nacional, hoy día formada, casi exclusivamente, por trabajadores y por empleadores.