

Por el Dr. Honorio A. Díaz

Abogado egresado de UNBA, dedicado a la problemática del derecho laboral, con experiencia en el ejercicio profesional, la docencia universitaria y como escritor.

Contrato de trabajo. Duración del contrato.

¿Cuánto dura el contrato de trabajo? El artículo 90 de la Ley de Contrato Trabajo brinda una categórica respuesta: “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 término de duración; b) que las modalidades de las tareas de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen. La formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que exceda las exigencias previstas en el apartado b) de este artículo, convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado”.

Este tipo de resolución legal está vinculada estrechamente al principio de continuidad de la relación laboral prevista en el artículo 10 de la L.C.T., que establece la necesidad de solucionar las cuestiones que se planteen entre las partes en favor de la continuidad o subsistencia del contrato.

Además, para lograr una adecuada interpretación de la norma, resulta necesario tener en cuenta que estamos en un campo donde el orden público prevalece sobre la voluntad de las partes y cualquier contrariedad del mismo origina la nulidad de lo acordado. Es decir, empleador y empleado no pueden libremente convenir un contrato de plazo fijo y lograr su validez jurídica si el mismo no se encuentra encuadrado precisamente en las previsiones que excepcionalmente establece la ley. Se trata de cumplir requisitos formales (celebración por escrito) y sustanciales (justificación por las modalidades de las tareas o de la actividad) en forma conjunta e integral.

La consecuencia de que, en principio, estamos ante un contrato de trabajo por tiempo indeterminado nos lleva a la conclusión de que el mismo se extiende hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de gozar los beneficios de la previsión social o se den alguna de las causales que hacen posible la extinción del vínculo que se encuentran previstas en la legislación.

Algunos autores sostienen que se enfrenta una presunción legal de que el contrato de trabajo posee una duración determinada, pero no es una presunción de jure sino de una presunción iuris tantum pues admite prueba en contrario del hecho presunto. En este caso debe demostrarse el cumplimiento de los requisitos formales y sustanciales que hacen lugar a la salvedad de la

existencia de un contrato a plazo fijo, prueba que queda a cargo del empleador (art. 92 L.C.T.).

Otros doctrinarios entienden que es una determinación propia del orden público laboral que prevalece sobre la libre voluntad de las partes.

Finalmente, se ha fundamentado el criterio legal como la imposición de una regla para las partes que, si bien es general, posee excepciones previstas limitadas pautadamente.

En la Argentina entre 1991 y 1995 se incorporaron formas de contrato a término con plazo predeterminado, que se inspiraban en legislación española y en la italiana. Posteriormente la ley 25013 derogó esas modalidades llamadas “contratos basura”. En consecuencia, en la legislación argentina vigente se presentan contratos de trabajo de tiempo indeterminado y contratos de trabajo de tiempo determinado (que serán comentados en el próximo artículo).

Fecha de Publicación: 12/05/2014