

## COLABORACIÓN TÉCNICA

---



### 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. Indeterminación de plazo

---

Lo establece claramente la Ley de Contrato de Trabajo en su artículo 90: “El contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado”. Seguidamente se puntualizan dos excepciones a este principio general: que se haya fijado expresamente por escrito su oportunidad de finalización o que la modalidades propias de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen. De ese modo en la normativa quedan determinadas una regla general y dos excepciones particulares.

De lo aseverado pueden sacarse las siguientes conclusiones:

1. En la generalidad de los casos puede precisarse el inicio del contrato de trabajo pero no su finalización.
2. La duración del contrato es consecuentemente por tiempo indeterminado.
3. La finalización indefinida del plazo contractual queda supeditada a que el trabajador oportunamente se encuentre en condiciones de acogerse a los beneficios de la seguridad social o hasta que se cumpla una de las causales de extinción del contrato (acuerdo, renuncia, despido, etc.).

4. Las prestaciones propias del contrato se cumplen de una manera continua, sin otras interrupciones que las propias del régimen general (descanso diario, semanal, anual, etc.).

5. También se entiende que el trabajo es por tiempo completo de la jornada y no con una duración parcial.

La norma del artículo noventa posee relación y concordancia con otras del mismo ordenamiento de la Ley de Contrato de Trabajo:

- El artículo 10 presupone, en caso de duda, la continuidad del vínculo laboral.
- El contrato se entenderá que es por tiempo indeterminado, en caso de una supuesta duda sobre su extensión.
- Las excepciones a esta regla general deben encontrarse consignadas en forma clara y expresa por escrito, como así también las causales objetivas necesitan estar razonablemente justificadas conforme a las actividades propias de la empresa.
- La existencia del contrato eventual configura un régimen aparte que también necesita estar debidamente fundado.
- La discontinuidad propia de las prestaciones del contrato de temporada como el tiempo parcial de ciertos contratos no altera la regla de la duración indeterminada.

Estamos en presencia de prescripciones propias del orden público laboral. Estas normas poseen un neto carácter protectorio del trabajador. La aplicación de este tipo de normativa, que en los hechos concreta una limitación de la libre contratación de las partes, procura atenuar las diferentes capacidades de concertación que poseen el empleador y el empleado. Sus preceptos no pueden ser modificados por acuerdo entre los interesados, con lo cual se procura asegurar la protección del trabajador.

---

**Fecha de Publicación: 22/05/2017**