



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. Principio de continuidad.

En términos generales puede afirmarse que el contrato de trabajo posee como duración un tiempo indeterminado. La regla indica que se conoce su comienzo y se ignora su finalización. Conforman un acuerdo que genera un tracto sucesivo pues las prestaciones de las partes se reiteran temporalmente en una ejecución continuada.

El artículo 10 de la Ley de Contrato de Trabajo dispone que “En caso de duda la situaciones deben resolverse a favor de la continuidad o subsistencia del contrato”. Este precepto básico del derecho del trabajo también es conocido como “regla de continuidad” o “principio de conservación”. Indudablemente el legislador ha deseado la perdurabilidad del vínculo laboral.

La existencia de una duda debe ser resuelta conforme a este principio, se trate de una cuestión de derecho o de una situación de hecho, emerja de una norma poco clara o de una circunstancia confusa.

El mandato jurídico establecido no solamente está dirigido al juez que deba intervenir para resolver el conflicto, sino también está destinado a las partes del contrato de trabajo para la solución de sus diferendos.

La continuidad que se procura parte de una valoración significativa de la estabilidad laboral y se relaciona con el principio protectorio porque, como éste, tiende a consolidar la seguridad del trabajador en relación de dependencia que constituye la fuente de sus ingresos. Toda esta situación jurídica ha llevado a algunos teóricos a afirmar que el contrato de trabajo se celebra, en la generalidad de los casos, por un tiempo prolongado que puede llegar a tener vigencia hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de jubilarse.

Esta regla que otorga estabilidad en el empleo no se encuentra aislada en la Ley de Contrato de Trabajo. Por el contrario, un verdadero plexo normativo la apuntala:

- El contrato de trabajo se entiende celebrado por tiempo indeterminado y es excepcional el contrato a plazo que está sujeto a múltiples requisitos (art. 90 LCT).
- Dura hasta que el trabajador se encuentra en condiciones de jubilarse, salvo las causales legales de extinción (art. 91 LCT).
- La renuncia al trabajo no se presume y debe ser expresa sin dejar duda alguna sobre la determinación adoptada (art. 58 LCT).
- El cambio de empleador o de condiciones laborales no extingue el vínculo de trabajo (art. 249 LCT).
- Cuando el contrato de trabajo sea parcialmente prohibido, subsiste en lo que resulta válido (art. 13 LCT).
- El despido sin causa justa está sancionado con una indemnización que debe pagar el empleador al trabajador (art. 245 LCT).

Todo este ordenamiento normativo tiende a favorecer la estabilidad en el empleo consolidando el principio de continuidad enunciado que se comenta.

Esta intencionalidad se relaciona íntimamente con procurar condiciones dignas para el trabajador a lo largo de todo su desempeño laboral. Son muy estrechas relaciones que posee con la aplicación del principio protectorio (*in dubio pro operario*) comentado precedentemente.

Fecha de Publicación: 22/06/2015