



# TALLER DE ASESORAMIENTO JURÍDICO

---

## *CONTRATOS*

# ◆ EL CONTRATO DE TRABAJO

***“AQUEL POR EL CUAL UNA PERSONA SE OBLIGA A PRESTAR UNA ACTIVIDAD EN PROVECHO Y BAJO LA DIRECCIÓN DE OTRA, Y ÉSTA A RETRIBUIRLA”***

AMÉRICO PLÁ RODRÍGUEZ. “CURSO DE DERECHO LABORAL”, T. II, VOL. I, P.7.

**SE TRATA DE UN ACUERDO ENTRE EL EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR, EN VIRTUD DEL CUAL SE INICIA UNA RELACIÓN DE TRABAJO REGULADA BAJO DETERMINADAS CONDICIONES.**

# ◆ ELEMENTOS TÍPICOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

ACTIVIDAD PERSONAL

ONEROSIDAD O REMUNERACIÓN

DURABILIDAD

## FORMA Y PRUEBA DEL CONTRATO

En Uruguay no existe una ley que dé un tratamiento general al contrato de trabajo y en principio las partes tienen libertad para regular su contenido, respetando límites normativos y sobre todo los que surgen de una elaboración doctrinaria recogida por los fallos judiciales.

En principio no necesita llenar ningún requisito de forma - alcanza con el acuerdo de voluntad de las dos partes contratantes sin que sea necesario documentar ese acuerdo por escrito o inscribirlo en un registro.

Excepción:

- Vendedores y viajantes de plaza, lo cual se exige sean redactados en escritura privada y se inscriban en el Registro que lleva el MTSS.
- Contratos de duración determinada.
- Teletrabajo, Novaciones, Voluntariado, entre otros exigidos expresamente.

## ◆ INTERPRETACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

*Ante la ausencia de reglas para interpretar las cláusulas del contrato de trabajo o los hechos que las partes generaron en su ejecución, suele recurrirse a reglas del Código Civil.*

- Los contratos constituyen la ley entre las partes y, por tanto, sus cláusulas son obligatorias y deben ejecutarse de buena fe.
- Si hay diferencias de interpretación sobre lo que expresa el contrato y su ejecución, debe atenderse a la realidad (art. 1301 del Código Civil): PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD: se da prioridad a lo que ocurre en los hechos, por sobre las formas.

## ◆ PRINCIPIOS APLICABLES

- Principio protector
- Principio de la irrenunciabilidad
- Principio de primacía de la realidad

## OBLIGACIONES PRINCIPALES

- Empleador
- Trabajador

## ◆ TIPOS DE CONTRATOS

**Contratos de duración indeterminada:** aquellos que se celebran sin establecer un plazo de finalización. Tienen una duración indefinida, imprevisible. El principio que rige en la materia laboral es que los contratos son de duración indefinida admitiéndose excepciones.

**Contratos de duración determinada:** aquellos cuya duración se establece en el momento de celebrarse el contrato. Rigen durante cierto tiempo. Son susceptibles, a su vez, de varias sub-clasificaciones, en razón de la forma en que se prevé la terminación del contrato.



## Se suele distinguir según sea:

- **Plazo cierto** (determinado plazo, por ejemplo, 15 días, dos meses, un año, o hasta determinada fecha)
- **Plazo incierto** (hasta que se concluye una obra o finaliza un servicio específico que se está prestando, o mientras se prolongue la vacancia de otro empleado al que se está supliendo)
- **Sometido a una condición** (hasta que se designe el titular del cargo, o hasta que se contrate un nuevo empleado para dicho puesto).

**Contrato de duración determinada:** no existe obligación del empleador de abonar indemnización por despido al finalizar la contratación / se debe respetar plazo (jornales caídos en caso de cese anticipado).

## ◆ REQUISITOS DE CONTRATOS TEMPORALES:

- A)** Que la temporalidad del vínculo laboral esté expresamente prevista por las partes.
- B)** Que responda a supuestos de hecho y a necesidades objetivas que lo justifiquen, ya sea por la especialidad de la relación laboral o por la naturaleza de la actividad de la empresa.
- C)** En virtud del PRINCIPIO DE CONTINUIDAD que rige en el Derecho laboral, no debería tratarse de una sucesión de contratos a término.

**LIMITACIÓN A SUCESIÓN DE CONTRATOS A TÉRMINO:** Por una única vez, no encubrir vínculos continuos (Convenios Colectivos Enseñanza)

## ◆ TIPOS DE CONTRATOS TEMPORALES:

- ▶ A plazo / A prueba
- ▶ Zafra (ciclos de la naturaleza)
- ▶ Obra
- ▶ Suplencia (art. 23 Ley n° 14.407)
- ▶ Eventuales (necesidades extraordinarias dentro del giro normal de la empresa)
- ▶ Ocasionales (necesidad extraordinaria en tareas diferentes al giro normal)
- ▶ Condición o plazo resolutorio (ej: límite de edad)
- ▶ Contrato laboral con el Estado (art. 54 de la Ley 18.719 y art 90 Ley 19.121)
- ▶ Empleo juvenil (Ley n° 19.133 y decreto n° 155/015)

## ◆ INCIDENCIA ENFERMEDAD COMÚN, PROFESIONAL O ACCIDENTE DE TRABAJO EN CONTRATOS A PLAZO

Las situaciones de enfermedad común (Decreto Ley 14.407) o de enfermedad profesional o accidente de trabajo amparadas al BSE (Ley 16.074) ocurridas durante el transcurso del plazo de prueba o durante el contrato a término, determinan la suspensión del cómputo del plazo de los referidos contratos, y al reintegro de los funcionarios, se restablece el cómputo del plazo, no generando para el trabajador más derechos que los que se derivan de la modalidad contractual que los vincula con la empresa: es decir **que no habrá de respetarse el período de estabilidad y no existe obligación de abonar indemnización por despido común o especial.**

## ◆ SITUACIÓN TRABAJADORA GRÁVIDA Y CONTRATOS A PRUEBA / PLAZO

- ▶ Jurisprudencia dividida.
- ▶ Protección objetiva: procede indemnización especial aun cuando no procede IPD común

## ◆ TELETRABAJO EN TERRITORIO URUGUAYO

- Prestación fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador, utilizando preponderantemente las tecnologías de la información y de la comunicación, ya sea en forma interactiva o no (online - offline) – total / híbrido.
- No hay previsión específica a nivel de Consejo de Salarios para el Grupo de actividad.



## VOLUNTARIADO

- La Ley N° 17.885 - limita su ámbito de aplicación a las instituciones públicas y lo extiende a las organizaciones privadas, en tanto estén vinculadas a aquellas en el marco de programas o actividades determinadas.

*“...persona física que por su libre elección ofrece su tiempo, su trabajo y sus competencias, de forma ocasional o periódica, con fines de bien público, individualmente o dentro del marco de organizaciones no gubernamentales sin ánimo de lucro, oficialmente reconocidas o no, o de entidades públicas nacionales o internacionales, sin percibir remuneración alguna a cambio.”*





## VOLUNTARIADO

- ▶ No podrá utilizarse para sustituir empleos formales o evadir obligaciones con los trabajadores, y su prestación es ajena al ámbito de la relación laboral y de la seguridad social.
- ▶ La relación de los voluntarios con las instituciones públicas o las organizaciones que realicen convenios con ellos, deberá formalizarse por escrito en un acuerdo o compromiso de colaboración que contemple el alcance de la acción a desempeñar y el nombre del sujeto voluntario.





## MODIFICACIONES AL CONTRATO DE TRABAJO

- ▶ “**jus variandi**”: potestad del empleador de introducir unilateralmente variaciones en el contenido del contrato de trabajo, siempre que no altere de manera sustancial las condiciones existentes, y responde a necesidades de la empresa.
- ▶ “**jus variandi**” abusivo: alteraciones de elementos del contrato de trabajo de carácter esencial, que se traduce en un perjuicio para el trabajador, tanto a su dignidad como a sus intereses patrimoniales, sin que medie razón fundada.

Puede determinar la finalización de la relación laboral, haciendo valer el trabajador el despido indirecto, en mérito a que el cambio introducido por el empleador, le causa perjuicio.

Modificaciones transitorias por razones de emergencia serán examinadas en forma diferente a los cambios definitivos y podrán ser más fácilmente admisibles.

## Límites al ejercicio del jus variandi:

- ▶ **En relación al empleador:** no puede ser utilizada en forma arbitraria, discriminatoria o caprichosa; debe responder a una necesidad, más concretamente a una razón o un interés objetivo de la empresa. Se trata pues de una facultad con cierta discrecionalidad pero no de una facultad arbitraria.
- ▶ **En relación al trabajador:** no le puede provocar perjuicios materiales o morales. No debe confundirse perjuicio con la simple molestia o el cambio en las costumbres que puede provocar el cambio.

# ACUERDO ENTRE PARTES: NOVACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Una novación que incluye **el consentimiento de ambas partes** es lícita y no contradice el **PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD**, si se respetan los mínimos de orden público.

La mayor parte de las veces el consentimiento se manifiesta tácitamente por el hecho de aceptar el trabajador la nueva retribución fijada por el empleador, o el cambio de tareas y la nueva calificación dispuesta por el mismo.

En otros casos existe un acuerdo novatorio expreso que se consideró lícito como aquel en el cual se aceptó la reducción de horas de trabajo y la consiguiente reducción de salario, acordado entre las partes en lugar de reducir personal

# TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

## Causas ajenas a la ejecución del contrato:

- Muerte del trabajador
- Fallecimiento del empleador unipersonal
- Incapacidad física o mental del trabajador
- Concurso o liquidación de la empresa.
- Destrucción de la empresa, caso fortuito o fuerza mayor
- Condena penal por motivos extralaborales

## Causas voluntarias:

### Cuando se extingue por voluntad del trabajador:

\*Renuncia expresa en forma oral o escrita.

\*Renuncia tácita por abandono del trabajo (el patrono debe probar este extremo, siendo una de las formas de proceder, la intimación a presentarse mediante telegrama colacionado).

### Cuando se extingue por voluntad del empleador:

El trabajador tiene derecho a una indemnización por despido.

### Acuerdo de partes:

Las partes pueden ponerse de acuerdo en cualquier momento para poner fin a su vínculo. Para ello, no se requiere formalidad alguna (documentar a los efectos probatorios).



# CONSULTAS

A continuación compartimos las consultas recibidas en el taller y las respectivas respuestas. En algunos casos los detalles del caso pueden implicar un mayor análisis, la respuesta expresada es de carácter genérico.

1. Si tengo un empleado para un taller que se realiza entre mayo y noviembre todos los años. ¿Hay una continuidad? Ese taller se dicta todos los años y siempre se contrata al mismo docente.

*La reiteración de la prestación laboral en tiempo prologado, aunque sea en forma discontinua puede llevar a entender que el trabajador tiene la calidad de trabajador permanente y no eventual.*

*¿El contrato es a término cada año? En este caso, podría cuestionarse que se trate de una relación indefinida encubierta. ¿Se liquidan haberes a la finalización de cada contratación? Podría ser más defendible pero es una situación altamente cuestionable.*

*Se ajustaría más a una situación en que debieran indicar en el contrato que el trabajo es de tal fecha a tal fecha y es allí donde se abonará salario, pero al cabo de noviembre no se le da de baja, continuará en planilla, generando antigüedad, pero no así salario por los meses en que no hay prestación efectiva de tareas.*

## 2. ¿Es legítimo establecer límite de edad sin pagar indemnización?

*No, no es legítimo. Se puede establecer en la contratación un límite de edad para desempeñar funciones, pero al egresar la persona debe cobrar la indemnización por despido correspondiente.*

## 3. ¿Existe un máximo de tiempo establecido para establecer en un contrato a término?

*No existe límite legal de duración de un contrato a término. En efecto los contratos a término por obra, p. ejemplo, pueden extenderse hasta que finalice una obra, un proyecto, y ello puede implicar más de un año. Por suplencia también puede extenderse más allá que por un año. Siempre que el plazo responda a la realidad de la contratación, no se verifica impedimento.*

*Esto es independientemente del principio de continuidad que aplica al grupo de actividad y por el que no se aceptan contrataciones a término por más de un año para encubrir vínculos dependientes indefinidos.*



#### 4. ¿En qué casos y periodos se puede ejecutar el seguro de paro?

*El régimen de seguro de paro general contempla las siguientes causales:*

- *Por despido*
- *Por suspensión total y transitoria de la relación de trabajo*

*\*Condiciones para la generación del subsidio: Para poder acceder a un subsidio del BPS por alguna de las causales señaladas anteriormente, es necesario haber permanecido en planilla de trabajo:*

- a) 6 meses si es trabajador mensual;*
- b) 150 jornadas de trabajo si es jornalero;*
- c) haber computado 6 BPC en el caso de trabajadores con remuneración variable.*

*En todos los casos ese mínimo de vinculación laboral debe haberse cumplido en el lapso de los 12 meses inmediatamente anteriores al momento en que accede al subsidio, en cualquier empresa.*

*Los beneficiarios que hayan agotado, de modo continuo o discontinuo, el término máximo de duración de la prestación, podrán comenzar a recibirla de nuevo cuando hayan transcurrido al menos 12 meses, seis de ellos de aportación efectiva, desde que percibieron la última prestación.*

### *\* Plazos y monto del subsidio:*

Los plazos y montos varían según la causal.

#### *i. Por Despido.*

El subsidio se concede por un plazo máximo de 6 meses en el caso de los mensuales y de 72 jornales en el caso de jornaleros.

Existe una regulación especial para trabajadores con más de 50 años, cuyo plazo es el doble del régimen común.

#### *Monto:*

En el caso de mensuales: primer mes 66% del salario, segundo mes 57%, tercer mes 50%, cuarto mes 45%, quinto mes 42% y sexto mes 40%.

En el caso de los jornaleros: Primer mes 16 jornales, segundo mes 14 jornales, tercer mes 12 jornales, cuarto mes 11 jornales, quinto mes 10 jornales y sexto mes 9 jornales.

#### *ii. Por suspensión total y transitoria de las actividades.*

Se configura esta causal cuando hay suspensión total de trabajo, considerado al menos 1 mes calendario de suspensión.

Si un trabajador jornalero va a seguro de paro un 20 de junio y hasta el 31 de julio, se considera que por los 10 días de junio pendientes estará en seguro por reducción parcial de actividad y por el mes de julio estará en seguro por suspensión total de actividad.

El plazo será de 4 meses para trabajadores mensuales y 48 jornales para jornaleros.

El monto del subsidio será el equivalente al 50% del promedio mensual de las remuneraciones nominales de los últimos 6 meses. En el caso de los jornaleros, será el equivalente a 12 jornales mensuales, con promedio de los últimos 6 meses.

5.-¿ Si la institución decide no contratar a esa persona definitivamente, al término de un contrato que fue hecho para suplir a alguien que está con licencia médica, qué ocurre?

*El contrato de suplencia se extingue naturalmente cuando se reintegra el titular, en que concluye el trabajo para el cual se contrató al trabajador.*

*En el caso de alguien que está con licencia médica, cuando se reintegra el titular: ni el empleador tiene obligación de volverlo a convocar al suplente, ni el trabajador suplente está obligado a volver a presentarse.*

6.-¿Cómo puedo realizar el contrato de una docente exclusiva para cubrir días de faltas ?

*Si se contrata a alguien para cubrir todas las falta de las demás docentes existiendo CONTINUIDAD, se entiende que esa persona es un trabajador efectivo, la contratación es permanente: “Se contrata a ... para cubrir a las docentes cuando no asisten...” Salvo que se la contrate a término, por ejemplo, por un período de un año, finalizado ese plazo la persona cesa en sus funciones.*

*También se puede hacer un contrato a la orden estableciendo un monto fijo por estar la trabajadora a la orden de la Institución -se la llama cuando alguien falta para cubrirla-, complementando el porcentaje del salario cuando concurre a desempeñar funciones. Al egreso, en este caso, deben abonarle el despido.*

*Si una persona está a disposición para cubrir inasistencias, el estar a disposición puede generar la obligación de pago de salario, por ello lo ideal es contratar a la persona, pero aclarar que se le llamará cuando hayan vacantes, y si acepta voluntariamente, se concreta la suplencia, y si no acepta no tendrá consecuencias pues no está a disposición.*

7.-¿Las condiciones especiales de los contratos a término hay que especificarlas en el contrato con detalle siempre?

*Sí, las condiciones de la contratación deben estar establecidas en el contrato, es lo que aconsejamos para evitar diferencias y/o futuros reclamos. Si hay cambios en la contratación se hace una novación o anexo al contrato.*

8- Para cubrir licencia por embarazo, ¿se realiza contrato de suplencia o contrato a término?

*Para cubrir a una trabajadora que se ausenta por embarazo -licencia maternal o medio horario por cuidados parentales lactancia-, aconsejamos celebrar un contrato de suplencia durante el período de tiempo en que se extienda la ausencia total y/o parcial de la titular. Al reintegro de la titular - a tiempo total o parcial – debieran aclarar que finaliza la contratación con la suplente.*



9- Cuando una misma educadora hace varias suplencias en el mes, ¿es necesario que en cada suplencia se haga un contrato? Ejemplo, en un CAIF faltaron varios educadores y la misma suplente fue realizando las suplencias, pero, no de corrido... en este caso, ¿se hace por cada suplencia un contrato de suplencia?

*Se debe documentar cada vínculo, comienzo y finalización, salvo que hayan contratado a una persona para cubrir diversas inasistencias durante por ejemplo tres meses. Esto es válido, y lícito, finalizará el contrato al cabo del tiempo pactado, y el contrato tuvo por fin cubrir inasistencias varias por enfermedad, no una única inasistencia.*

*Como señalamos en la pregunta 1, la reiteración de la prestación laboral en tiempo prologado, aunque sea en forma discontinua lleva a entender que el trabajador tiene la calidad de trabajador permanente y no eventual.*

*Si la intención no es tener un trabajador contratado en forma permanente, aconsejamos contratar a distintas personas para cubrir faltas, realizando contratos de suplencia diferentes.*

*Otra opción es realizar un contrato y que la trabajadora quede a la orden, abonando un fijo por estar a la orden y complementando el fijo con lo que corresponde por ir a prestar funciones cuando sea necesario. En este caso, si se la desvincula -pasado el período de prueba correspondiente en caso de estar previsto- se debe abonar indemnización por despido.*

(continúa de la consulta anterior)

### Jurisprudencia a tener en cuenta:

“Como expresa Juan Raso Delgue “... y en las normales actividades de servicio donde generalmente existen uno o más trabajadores, de conocimiento de la empresa, a los que se confía habitualmente las suplencias. Es evidente que siguiendo el principio de continuidad -que está marcando claros límites a toda la contratación temporal- la sucesión de suplencias transforma la relación de trabajo en permanente...” (En La Contratación Atípica del Trabajo 2 Edición pag. 157). Y continúa expresando el referido autor “La jurisprudencia requiere una vinculación más firme entre el trabajador y el empleador, firmeza que es posible detectar en la sucesión continua (es decir sin interrupciones o interrupciones muy breves) entre una y otra suplencia” (obra citada pag. 163).- En el caso de actora, como se manifestara, fue convocada en forma prácticamente sin interrupciones por un largo período de tiempo para suplir a todas las educadoras efectivas de la demandada, adquiriendo en consecuencia la condición de “suplente permanente”, y en consecuencia, en caso de ser despedida o dejar de ser convocada, como ocurrió en el caso de autos, lo que equivale a despido directo o habilita a la trabajadora a considerarse despedida, tiene derecho a cobrar indemnización por despido.- Conforme al principio de disponibilidad del medio probatorio era la demandada en su calidad de empleadora quien estaba en mejores condiciones y en consecuencia tenía la carga de acreditar que las convocatorias no tuvieron continuidad, a cuyos efectos debió haber agregado los recibos de sueldo correspondientes al período julio 2014/diciembre 2016, al no hacerlo, cabe concluir que las resultancias de los mismos no le eran favorables, y conforme a la prueba ya referida concluir que por la asiduidad de la convocatoria se trataba de una trabajadora permanente, aunque no fuera efectiva.- Por lo expuesto corresponde confirmar la sentencia recurrida en cuanto hace lugar la reclamo de indemnización por despido.-” (Sentencia n° 294/2019 de fecha 14.08.2019.TAT 3°. Contarín. Fernández. Seguessá).

## 10- ¿Es necesario que el trabajador firme todos los recibos de cobro o podemos tener recibos digitales?

*Pueden tener recibos digitales.*

*Conforme lo dispuesta por el Decreto 278/017, la firma de una copia del recibo de pago de haberes por parte del trabajador, será necesaria cuando:*

*a) el recibo se expida exclusivamente en formato papel.*

*b) el pago se efectúe en aplicación de las excepciones previstas por el artículo 21° de la Ley N° 19.210 de 29 de abril de 2014, en redacción dada por el artículo 4° de la Ley N° 19.478 de 05 de enero de 2017, así como por cualquier otra norma que habilite su pago en efectivo. Esto es, cuando el pago sea en efectivo.*

*El empleador deberá conservar los recibos de pago, sean éstos expedidos en formato electrónico o en papel, por el término durante el cual puedan ser exigibles los créditos laborales cuyo pago acrediten, de conformidad a las leyes vigentes, debiendo ser suministrados ante el requerimiento del trabajador, de los organismos de contralor del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, del Banco de Previsión Social y del Banco de Seguros del Estado.*



11 -¿Si deajo en el contrato escrito la materia que dar4 (siendo un contrato a t4rmino) el primer a4o, y al a4o siguiente pasa a tener un rol de adscripto u otra materia distinta a la del a4o anterior, seguir4a siendo un contrato en una relaci4n continu4a?

*S4, por la particularidad de las previsiones de los Convenios Colectivos aplicables al sector.*

*Establece la CL4USULA SEXTO DEL ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS DE FECHA 22 DE NOVIEMBRE DE 2018 PARA EL GRUPO 16.7 (SERVICIOS DE ENSE4ANZA – ENSE4ANZA NO FORMAL):*

*“VIGENCIA DEL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD.- Espec4ficamente, se declara vigente para el sector el principio de continuidad de la relaci4n laboral. Por tanto, la figura de los contratos sucesivos s4lo se utilizar4 de conformidad con el marco jur4dico vigente, es decir por 4nica vez y hasta por un a4o y nunca como forma de encubrir una relaci4n laboral continua.”*

*Pueden establecer contrato a t4rmino y prorrogarlo por un nuevo a4o y a la finalizaci4n, si el trabajador sigue prestando funciones, el contrato ya se tornar4 indeterminado.*

*Deben tener en cuenta que la jurisprudencia rechaza la firma de sucesivos contratos a plazo o pr4rrogas, considerando que es una forma de eludir la indemnizaci4n por despido. S4lo se acepta la pr4rroga de contratos por motivos justificados.*

*El contrato de trabajo es de duraci4n indefinida y el Derecho Laboral mira con particular atenci4n y analiza en detalle aquellos que se celebran previendo un momento de finalizaci4n. Como se trata de algo excepcional, la limitaci4n temporal debe tener una justificaci4n razonable, razones expl4citamente establecidas o impl4citas.*



# MUCHAS GRACIAS

---

