

# Contrato de trabajo y sus diversas modalidades

JUAN F. ORTICOCHEA; BRAGARD & DURÁN

**N**o existe en Uruguay obligación de firmar un contrato de trabajo para formalizar una relación laboral. Por el contrario, basta con que una persona comience a prestar servicios, en forma subordinada para otra, para que se inicie una relación de trabajo y se generen los derechos correspondientes a un trabajador en relación de dependencia.

Sin perjuicio de lo anterior, en muchas ocasiones, escoger una modalidad contractual adecuada para el tipo de servicios que requiere la empresa y dejarlo plasmado en un contrato por escrito, puede implicar para el empresario un ahorro económico importante, ya que existen modalidades contractuales que permiten probar el desempeño de un empleado por un tiempo determinado o contratarlo temporalmente, sin que exista en ese caso necesidad de abonar una indemnización por despido al finalizar la relación.

Es por ello que, al momento de contratar un empleado, el empleador debe pensar primero en la modalidad más conveniente según el servicio que requiera. Existen diversas modalidades contractuales entre las cuales el empleador puede escoger y la elección de la forma de contratación tendrá luego consecuencias en la forma de remuneración así como en la finalización del contrato de trabajo; puede resultar más o menos onerosa para el empleador en función de la modalidad escogida al momento de la contratación.

La forma más simple de contratación es la de tiempo indefinido. Esta implica que el trabajador presta sus servicios sin que de antemano se establezca una fecha de finalización de la relación laboral; la relación es por tiempo indeterminado o indefinido. Esta forma de contratación es la figura residual, es decir, en caso de que las partes no establezcan un plazo de contratación o sencillamente no digan nada al respecto ni firmen un contrato de trabajo, se entenderá que las partes han ingresado en una relación de trabajo por tiempo indefinido.

El contrato de trabajo por tiempo indefinido no implica lógicamente que las partes queden atadas entre sí para siempre, sino que siempre podrá terminarse la relación por una de las vías de extinción del contrato previstas. Sin embargo la principal consecuencia de este contrato es que en tanto las

partes no han estipulado de antemano una fecha de finalización, en caso de receso unilateral resuelto por el empleador deberá abonar al empleado una indemnización por despido tarifada por ley.

Otra modalidad es la del contrato de trabajo a prueba, en la cual las partes en una relación laboral establecen un período de prueba al inicio para que ambas se prueben y evalúen si la contraparte satisface las necesidades de cada una. El plazo máximo admitido como período de prueba es de tres meses, transcurridos los cuales el empleado queda en calidad de permanente en la empresa. Durante el período de prueba establecido en el contrato, el empleador puede resolver poner fin a la relación laboral sin necesidad de abonar la indemnización por despido. No se requiere tampoco que el empleador justifique la decisión de prescindir del empleado, sino que alcanza con notificar la rescisión del vínculo.

También se reconoce en Uruguay la posibilidad de que las partes pacten al inicio de la relación laboral un plazo (cierto o incierto) de finalización. El requisito exigido para la validez de este tipo de contratos es que el plazo que se pacte debe estar justificado en una razón objetiva de la empresa, es decir, debe existir un fundamento por el cual la empresa tenga una necesidad de trabajo temporal, lo cual en definitiva justifica el contrato por plazo determinado.

Vencido el plazo originalmente pactado por las partes o su eventual prórroga, el contrato se extingue sin responsabilidad para ninguna de ellas ni obligación de pago de indemnización alguna. Pero se debe tener presente que si el empleador resuelve la finalización del contrato antes del vencimiento del plazo pactado, corresponde el pago de una indemnización que será calculada en función de los salarios que el trabajador hubiera percibido de haberse cumplido cabalmente el plazo pactado.

Los contratos de trabajo a plazo se pueden subdividir a efectos prácticos en las siguientes categorías en función del plazo pactado:

## A) CONTRATO A PLAZO

En el contrato se establece un plazo fijo de duración del mismo; vencido dicho plazo, el contrato de trabajo finaliza sin necesidad de pago de indemnización por despido.

**B) CONTRATACIÓN POR OBRA DETERMINADA**

En este caso las partes también pactan un plazo de duración pero, a diferencia del contrato a plazo, es incierto. Las partes estipulan que el contrato durará por el tiempo que se extienda la obra o tarea para la cual se contrató al empleado, no se sabe con exactitud al momento de la contratación cuándo va a finalizar.

**c) CONTRATO ZAFRAL**

Es una modalidad contractual que se vincula a los ciclos de la naturaleza y es ampliamente difundido en el sector rural, en tanto depende de las estaciones del año; también tiene mucha aplicación en el sector del turismo. Es una modalidad de contrato a plazo cuya duración es incierta en virtud de que no es posible determinar de antemano el tiempo que durará la zafra para la cual se contrata al empleado (por ejemplo, la siembra o cosecha de un cultivo en el sector agrícola). El trabajador es contratado para esa zafra en particular por lo cual, una vez finalizada, el contrato se extingue por su propia naturaleza sin responsabilidad para ninguna de las partes.

**D) SUPLENCIA**

En este caso la necesidad temporal de trabajo se encuentra justificada en la ausencia por cier-

to tiempo de un empleado, por razones de enfermedad, licencia por maternidad, licencia sin goce de sueldo, etc. La duración del contrato de suplencia se encuentra supeditada al retorno del empleado permanente al cual se está cubriendo.

Existen asimismo otro tipo de cláusulas accidentales que son útiles para regular ciertos aspectos de la relación que las partes consideren relevantes. Estos elementos o cláusulas no esenciales son, por ejemplo, la confidencialidad o la exclusividad.

Si bien no se establece en la ley formalidad o solemnidad alguna para el contrato de trabajo, en caso de que se pretenda hacer valer un contrato de prueba o plazo ante la justicia, deberá acreditarse la existencia de éste con un medio de prueba fehaciente. Es por ello que en estos casos resulta prácticamente indispensable la firma de un contrato por escrito.

Vale también aclarar que durante el plazo de vigencia de cualquier contrato de plazo o prueba, los trabajadores generan derecho a la licencia y salario vacacional, además de aguinaldo. Deben estar inscriptos ante el BPS, realizados los aportes correspondientes y contar con seguro de accidentes de trabajo. ○





**NIVELADORAS DE SUELOS "ROBUST"**  
 ROLOS DESTERRONADORES Y COMPACTADORES  
 TAIPERAS BASE ANCHA  
 VALETADEIRAS - TRAILLAS - TRAILLAS NIVELADORAS LASER  
 ROLOS FACAS  
 CARRETAS GRANELERAS - TRANSPORTES COSECHADORAS  
 CON BANDAS  
 BOMBAS DE RIEGO  
 GUINCHES PARA 1200 Kgs. CON RUEDAS  
**PROCESAMIENTO DE SEMILLAS**

**DELCINCO S.A.** Importador y distribuidor de productos "AGRIMEC"  
 José Pedro Varela / Ruta 8 Km.256 - Tel: (0455) 9299 Cel: 099 855 067  
 Tel: (0772) 2500 Cel: 098 848 737