

## CAPITULO II

### CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD

#### 1. Definición

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar u obra que se va a ejecutar.

Pueden celebrar estos contratos las empresas privadas, así como las empresas del Estado (observando las limitaciones que por normas específicas se establezcan) e instituciones públicas cuyos trabajadores estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

#### 2. Modalidades

##### 1. CONTRATOS DE NATURALEZA TEMPORAL

###### *a. Contrato por inicio de nueva actividad*

Es aquel que se celebra motivado por la constitución de la empresa, el inicio de la actividad productiva, la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes.

Su duración máxima es de tres años.

###### *b. Contrato por necesidades de mercado*

Es aquel que se celebra con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción, originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado, aún cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente.

Deberá tratarse de un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva.

El contrato puede ser renovado sucesivamente hasta cumplirse el plazo máximo de cinco años.

###### *c. Contrato por reconversión empresarial*

Es el que se celebra debido a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general toda variación de carácter

tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos.

Su duración máxima es de dos años.

## **II. CONTRATOS DE NATURALEZA ACCIDENTAL**

### ***a. Contrato ocasional***

Es aquel que se celebra con el objeto de atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo.

Su duración máxima es de seis meses al año.

### ***b. Contrato de suplencia***

Es el celebrado con la finalidad de sustituir a un trabajador estable, cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por alguna causa justificada prevista en los dispositivos legales y convencionales vigentes.

En tal caso, el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación, la extinción del contrato de suplencia.

Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias.

### ***c. Contrato de emergencia***

Es el que se celebre para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor (causa no imputable a las partes, consistente en un evento extraordinario, imprevisible e irresistible, que impide la ejecución de la obligación o determina su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso).

La duración será la que resulte necesaria según la emergencia.

## **III. CONTRATOS PARA OBRA O SERVICIO**

### ***a. Contrato para obra determinada o servicio específico***

Es aquel celebrado para la realización de una obra o servicio previamente establecido y con una duración, la misma que estará sujeta a la conclusión o terminación de la obra o del servicio, en forma total o parcial.

El plazo será el que resulte necesario, pudiendo celebrarse las renovaciones que resulten igualmente necesarias para la conclusión de la obra o servicio respectivos.

***b. Contrato intermitente***

Es el que se celebra para cubrir las necesidades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas.

Estos contratos podrán efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación. Tal derecho puede consignarse en el contrato primigenio o en los posteriores que suscriban las partes. El derecho operará automáticamente, sin necesidad de nueva celebración o renovación del contrato.

El contrato debe consignar con la mayor precisión, las circunstancias o condiciones requeridas para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contrato.

***c. Contrato de temporada***

Es el que se celebra con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen sólo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en períodos equivalentes en cada ciclo en función de la naturaleza de la actividad productiva.

Se asimilan a este régimen las actividades feriales y los incrementos regulares y periódicos de nivel de actividad normal de la empresa o de la explotación, producto de un aumento sustancial de la demanda durante una parte del año, en el caso de los establecimientos o explotaciones en los cuales la actividad es continua y permanente durante todo el año.

En el contrato debe constar necesariamente por escrito lo siguiente:

- La duración de la temporada;
- La naturaleza de la actividad de la empresa, establecimiento o explotación;
- La naturaleza de las labores del trabajador.

Si el trabajador fuera contratado por un mismo empleador por dos temporadas consecutivas o tres alternadas, tendrá derecho a ser contratado para las temporadas siguientes. Para hacer efectivo este derecho, el trabajador deberá comunicar a la empresa dentro de los quince días anteriores al inicio de la temporada, vencidos los cuales caducará su derecho a solicitar su readmisión en el trabajo.

**IV. OTROS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD**

• ***Régimen de exportación de productos no tradicionales***

Los contratos de trabajo del régimen de exportación de productos no tradicionales a los que se refiere el D. Ley N° 22342 (21.11.78) se siguen rigiendo por esta norma. Sin

embargo, les son aplicables las disposiciones establecidas por la LEE en lo relativo a la aprobación de los contratos sujetos a modalidad.

Es suficiente que la industria se encuentre comprendida en el D. Ley N° 22342 para que proceda la contratación del personal bajo este régimen.

Las empresas industriales de exportación de productos no tradicionales podrán contratar personal en el número que requieran, para atender operaciones de producción para exportación, cumpliendo los requisitos siguientes:

- La contratación dependerá del contrato, orden de compra o documentos que origina la exportación, así como el Programa de Producción de Exportación para satisfacerlos.
- Los contratos se celebrarán por obra determinada en función de la totalidad del programa y/o de sus labores parciales integrantes y poder realizarse entre las partes (renovarse) cuantas veces sea necesario.
- En cada contrato deberá especificarse la labor a efectuarse y el contrato de exportación, orden de compra o documento que lo origine.
- El contrato deberá constar por escrito y será entregado a la AAT para su aprobación, la misma que operara automáticamente a la sola presentación de la solicitud respectiva dentro de los ocho días de celebrado el contrato.

## **V. ZONAS FRANCAS Y OTROS REGÍMENES ESPECIALES**

Los contratos de trabajo temporales que se ejecuten en las zonas francas, así como cualquier otro régimen especial, se regulan por sus propias normas.

Las empresas establecidas en las zonas francas industriales o turísticas están facultadas para contratar personal en forma temporal en la proporción que requieran.

Los contratos pueden celebrarse a plazos o renovarse sucesivamente. No se pone límite alguno, en ambos casos.

Las remuneraciones y condiciones de trabajo de los trabajadores de las empresas de las zonas francas señaladas se pactan libremente. Asimismo, dichas empresas quedan exceptuadas de aplicar los regímenes de participación regulados por el D. Leg. N°677.

## **VI. OTROS SERVICIOS SUJETOS A MODALIDAD**

Cualquier otra clase de servicio sujeto a modalidad, no contemplada específicamente en la LEE podrá contratarse, siempre que su objeto sea de naturaleza temporal y por una duración adecuada al servicio que debe prestarse.

En los casos antes señalados, se aplican supletoriamente las disposiciones establecidas en la LEE relativas a los requisitos formales para la aprobación de los contratos y a los derechos y beneficios de los trabajadores con contrato de trabajo sujeto a modalidad, en todo lo que se oponga a la normatividad específica que regula dichos regímenes especiales.

## **VII. CARACTERÍSTICAS COMUNES DE LOS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD**

### **1. Formalidad**

a. *Escrituración:* Los contratos de trabajo deberán constar por escrito y por triplicado, consignándose en forma expresa:

- Su duración;
- Las causas objetivas determinantes de la contratación;
- Las demás condiciones de la relación laboral.

b. *Aprobación:* La aprobación de los contratos operara automáticamente a la sola presentación de la solicitud correspondiente, la misma que debe ir acompañada de una declaración jurada que indique que el trabajo a realizarse o la obra a ejecutarse por el trabajador contratado, tiene naturaleza accidental o temporal.

La solicitud deberá presentarse para su aprobación dentro de los ocho días de celebrado el contrato. La AAT puede ordenar la verificación posterior de la veracidad de la declaración jurada. Si se establece que es falsa, el contrato se considerará de plazo indeterminado.

Si se presenta la solicitud después de los ocho días de celebrado el contrato, la validez de éste queda supeditada a la aprobación expresa de la AAT, previa inspección, y sin perjuicio de la multa que se le imponga al empleador por el incumplimiento incurrido.

c. *Declaración jurada:* La falsedad de la declaración jurada formulada por el empleador, no sólo acarrea sanciones laborales, como se ha visto, sino también sanciones de naturaleza penal. Al violarse la presunción de veracidad establecida por la Ley de Simplificación Administrativa (Ley N° 25035 del 10.6.89), se estaría cometiendo delito contra la administración de justicia, tipificado en el Código Penal y sancionado con pena privativa de la libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años.

El empleador deberá entregar al trabajador, copia del contrato de trabajo sujeto a modalidad, dentro de los tres días hábiles de su aprobación.

## **2. DURACIÓN DE LOS CONTRATOS**

Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales, podrán celebrarse contratos por períodos menores, pero que sumados no excedan dichos límites.

En los casos que corresponda, podrán igualmente celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos en las distintas modalidades, en función de las necesidades del centro de trabajo y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco años.

## **3. PERIODO DE PRUEBA**

En los contratos sujetos a modalidad, la regla es que no exista periodo de prueba. Sin embargo, esto sería posible si las partes expresamente lo establecen y dentro de los límites señalados en cuanto a su duración. El periodo de prueba es aplicable sólo en la primera contratación del trabajador.

## **4. DESNATURALIZACION DE LOS CONTRATOS**

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán de duración indeterminada en los siguientes casos:

- a. Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si éstas exceden del límite máximo permitido.
- b. En el caso de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra, materia del contrato, sin que haya operado la renovación respectiva.
- e. Si el titular del puesto sustituido no se reincorpora, vencido el término legal o convencional, y el trabajador contratado (sustituto) continúa laborando. En estos supuestos, los trabajadores temporales se convierten en permanentes.
- d. Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la Ley.

Los trabajadores permanentes que cesan no podrán ser recontratados bajo ninguna de las modalidades señaladas anteriormente, salvo que haya transcurrido un año desde el cese.

## **5. DERECHOS Y BENEFICIOS DE LOS TRABAJADORES**

Los trabajadores contratados a modalidad, conforme a lo establecido por la LEE, tienen derecho a percibir los mismos beneficios que por ley, pacto o costumbre tuvieran

los trabajadores con contrato de duración indeterminada del respectivo centro de trabajo.

Tienen derecho también a la estabilidad laboral durante el tiempo que dure el contrato, una vez superado el periodo de prueba. Si el empleador, vencido el periodo de prueba, resolviera injustificada y unilateralmente el contrato, deberá abonar al trabajador las remuneraciones dejadas de percibir hasta el vencimiento del mismo. Dichas remuneraciones tendrán carácter indemnizatorio, por lo que su pago sustituye a las indemnizaciones por despido injustificado.