

PROFESIONALES

IMPUESTOS Y LEGAL



El contrato de trabajo

La importancia de prevenir efectos indeseables a la hora de contratar personal

DR. FELIPE
MARTÍNEZ



¿Existe alguna regulación legal del contrato de trabajo en Uruguay?

El “contrato de trabajo” se distingue de las otras formas de prestación de servicios personales en que supone la prestación de una actividad personal bajo subordinación o dependencia de otra persona, el tomador de dicha actividad, quién a su vez se obliga a pagar una remuneración determinada por dicha actividad. Por tanto, el elemento clave que permite distinguir esta modalidad contractual de otras es la existencia o no de subordinación.

En nuestro país no existe una norma general que regule el contrato de trabajo, sino tan sólo normas que regulan algunos aspectos aislados o parciales del mismo como la jornada, los descansos, vacaciones, régimen de despido, etc.

Ha sido labor de la doctrina laboral y jurisprudencia definirlo, determinar las obligaciones y deberes de ambas partes, los límites dentro de los cuales es posible su modificación unilateral así como también las diversas consecuencias derivadas de la contratación.

¿Es importante contar con un contrato de trabajo escrito o basta con un acuerdo verbal?

En las relaciones individuales de trabajo, el contrato de trabajo tiene un papel central, ya que éste es el instrumento mediante el cual trabajador y empleador acuerdan iniciar una relación de trabajo, sujeta a determinadas condiciones. Si bien no es requisito indispensable la existencia de un contrato escrito que regule la relación de trabajo ni la inscripción de éste ante organismos públicos (salvo para el caso especial de Viajantes y vendedores de plaza) es muy beneficioso para ambas partes que el acuerdo al que han arribado se explicita en un contrato escrito,



en la medida en que dicho documento cumplirá una función probatoria de las condiciones de la relación de trabajo.

¿El contrato de trabajo tiene alguna peculiaridad respecto de otro tipo de contratos?

Este contrato presenta peculiaridades ya que se caracteriza porque muchas de sus condiciones son impuestas directamente por normas imperativas (leyes, reglamentos, etc.) con independencia de la voluntad de las partes. A su vez, existen normas emanadas colectivamente (laudos de consejos de salarios y convenios colectivos) que inciden en los contratos individuales ya que establecen condiciones que no pueden ser

Es muy importante al celebrar contratos de trabajo contar con un adecuado asesoramiento profesional

desconocidas por dichos contratos individuales.

En efecto, en todo contrato de trabajo hay por un lado una serie de condiciones jurídicamente impuestas que rigen para todos los contratos derivados en general de leyes y decretos (tales como el salario mínimo a cobrar, el límite de la jornada de trabajo, la existencia de descansos intermedios y descansos semanales, etc.) a las que se suman ocasionalmente condiciones especiales que deben tenerse en cuenta en determinados contratos de un sector o rama de actividad (derivados de las normas citadas y de convenios colectivos o laudos de consejos de salarios), sobre los cuales no es posible establecer en las relaciones

individuales pactos en contrario que sean menos beneficiosos; y por otro lado condiciones que sí están libradas a la negociación entre partes. Por tanto en la contratación laboral existe una gran restricción a la voluntad de las partes; por el contrario en la contratación civil rige por regla la autonomía de la voluntad, pudiéndose establecer con mayor o menor amplitud según el caso las condiciones del contrato y las obligaciones y derechos de las partes.

Es muy importante a la hora de celebrar contratos de trabajo contar con un adecuado asesoramiento profesional de forma de tener en cuenta todos los aspectos que podrían provocar efectos futuros indeseados. ●

LAS CLAVES

- No existe una norma general que regule el contrato de trabajo.
- Es muy beneficioso que el acuerdo al que han arribado los contratantes se explicita por escrito.
- Una diferencia entre la contratación laboral y la civil, es que, en materia laboral, existe gran restricción a la voluntad de las partes.



Socios Estratégicos en la Gestión Humana

Búsqueda y Selección de Personal, Descripción y Valoración de Cargos, Encuesta de Remuneraciones, Sistemas de Gestión de Desempeño, Gestión del Cambio, Análisis de Clima y Cultura Organizacional, Reorientación Laboral.