

DOCUMENTOS Y NOTIFICACIONES LABORALES

✓ *Modelos*

*EDUARDO O. SCHIEL
NÉSTOR R. OROZCO*

APLICACION TRIBUTARIA S.A.

APLICACION TRIBUTARIA S.A.

Viamonte 1546 Piso 2° Of. 200
(1055) CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES
Telefax: 4374-5418/6692/8855

E-mail: info@aplicacion.com.ar
Web: <http://www.aplicacion.com.ar>

Schiel, Eduardo O.

Documentos y notificaciones laborales: Modelos. Eduardo O. Schiel y Néstor R. Orozco – 2da. ed. - Buenos Aires: Aplicación Tributaria S.A., 2013.

206 p.; 21x15 cm.

ISBN 978-987-1745-87-6

1. Derecho Procesal Laboral. I. Orozco, Néstor R. II. Título

CDD 347.05

Fecha de catalogación: 31/10/2013

©COPYRIGHT 2013 BY **APLICACION TRIBUTARIA S.A.**

2ª Edición, Octubre de 2013

I.S.B.N. 978-987-1745-87-6

PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL POR CUALQUIER MEDIO, YA FUERE MECÁNICO, ELECTRÓNICO, ETCÉTERA, SIN AUTORIZACIÓN ESCRITA DEL AUTOR Y DEL EDITOR

El presente trabajo ha sido minuciosamente revisado y corregido. No obstante, ni la Editorial ni los autores se hacen responsables, bajo ningún concepto, de ningún tipo de perjuicio que cualquier error y/u omisión puedan ocasionar.

Este libro se terminó de imprimir en Octubre de 2013 en

APLICACIÓN TRIBUTARIA S.A.

Guido Spano 550

Lanús Oeste – Buenos Aires

Prefacio

A modo de complemento de nuestras anteriores publicaciones, y con el objeto de brindar al profesional, empresario, alumno y a todos aquellos que se desempeñen en el ámbito de las relaciones laborales una fuente de ayuda y consulta en el trabajo diario en todo lo relacionado con las notificaciones laborales y los documentos a llevar, hemos realizado el presente trabajo.

Tratamos de desarrollar los casos prácticos que en la dinámica laboral día a día se presentan sobre las situaciones más comunes, conforme nuestra experiencia profesional.

No hemos tenido el objetivo, lo que podría tratarse en un futuro trabajo, de analizar profundamente las cuestiones tratadas, sino que simplemente nos hemos limitado a la exposición práctica mediante modelos simples en materia de contratos, suspensiones, despidos, sanciones disciplinarias, etcétera.

Esperamos que nuestros lectores encuentren en la presente, no un libro para leer, sino un material para consultar y de ayuda efectiva.

Queremos agradecer a los licenciados Antonio Cerra, Santiago Bertella, Daniel Parra, Graciela Giménez, a la Dra. Silvia Grenabuena, a nuestros alumnos, a la editorial y en especial a Miriam y Mónica, nuestras esposas, por la colaboración de siempre.

El presente trabajo está dedicado a la memoria de Rosa Cereseto de Schiel.

Los autores

AUTORES

Néstor R. Orozco

- ◆ Licenciado en Relaciones Laborales (U.N.L.Z.).
- ◆ Colaborador de la revista “*Técnica Laboral*”, Aplicación Tributaria S.A.
- ◆ Docente titular de las cátedras de Liquidación de sueldos y jornales y Administración de Personal, en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Lomas de Zamora.
- ◆ Docente titular en la cátedra de Costos, presupuestos y aspectos impositivos, en el posgrado de la especialización en gestión de relaciones laborales (UNLZ).
- ◆ Docente en IDEB (Instituto de Desarrollo Empresario Bonaerense), ADRISUR (Dirigentes de Personal de la Zona Sur), INDIPE, (Dirigentes de Personal de la Zona Norte), entre otras organizaciones.
- ◆ Más de 30 años de experiencia en la gestión de personal y relaciones laborales, en importantes organizaciones.
- ◆ Coautor de los libros “*Administración y Liquidación de Sueldos y Jornales*”, “*Empleados de Comercio*” y “*Gestión de Personal*”, Aplicación Tributaria S.A..

- ◆ Miembro paritario de negociación.
- ◆ Prestó servicios en Quilmes, Exolgan y Metrovías, entre otras, y actualmente se desempeña como responsable de la Gestión de Personal de Laboratorios POEN SACIFI.
- ◆ Ha dictado cursos y conferencias en temas relacionados en la Universidad Nacional de la Plata, en la Universidad de Buenos Aires, Blas Pascal, UCES, y en otras instituciones del ámbito privado.
- ◆ Consultor de empresas.

Eduardo O. Schiel

- ◆ Licenciado en Relaciones Laborales (U.N.L.Z.).
- ◆ Abogado (U.N.L.Z.).
- ◆ Magíster con Mención en Ciencias Sociales del Trabajo (U.B.A.).
- ◆ Coautor del libro “*Gestión de Personal*”, Aplicación Tributaria S.A.
- ◆ Autor del libro “*Guía Práctica de Remuneraciones, Liquidaciones Finales, e Indemnizaciones Laborales*” y “*Curso de derecho laboral*”; Aplicación Tributaria S.A.
- ◆ Colaborador de la revista “*Técnica Laboral*”, Aplicación Tributaria S.A.
- ◆ Docente adjunto de las cátedras de Liquidación de sueldos y jornales y Administración de personal, en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Lomas de Zamora.
- ◆ Docente titular en la cátedra de Negociación, conflictos y convenios colectivos de trabajo, en el posgrado de la especialización en gestión de relaciones laborales (UNLZ).

- ◆ Más de 20 años de experiencia en la gestión de personal y relaciones laborales en importantes organizaciones.
- ◆ Prestó servicios en Molinos Río de la Plata S.A., Superintendencia de Riesgos del Trabajo, y actualmente se desempeña como Gerente de Relaciones Laborales de Frigorífico La Pompeya S.A.C.I.F.y A.
- ◆ Miembro paritario.
- ◆ Ha dictado cursos, seminarios y disertaciones en temas relacionados en la Universidad Nacional de la Plata, Universidad de Buenos Aires, Universidad Nacional de Luján y en otras instituciones del ámbito privado.

Sumario Analítico

AUTORES

..... 5

CAPÍTULO 1

Contrato de Trabajo	13
1. INTRODUCCIÓN.....	13
2. CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO	18
2.1. Características generales	18
2.2. Periodo de prueba. Características más relevantes.....	18
2.3. Modelo de contrato de trabajo con periodo de prueba	19
2.4. Ruptura del contrato de trabajo por parte del empleador durante el periodo de prueba	21
3. CONTRATO A PLAZO FIJO.....	21
3.1. Características y requisitos.....	21
3.2. Modelo de contrato a plazo fijo.....	22
3.3. Modelo de preaviso	24
3.4. Trabajador que denuncia contrato de trabajo por tiempo indeterminado	25
4. CONTRATO EVENTUAL	25
4.1. Características y requisitos.....	25
4.2. Modelo de contrato de trabajo eventual directo entre la empresa y el trabajador.....	27
4.3. Notificación de finalización del contrato eventual	29
4.4. Empresas de servicios eventuales.....	29
4.5. Libro de sueldos	33
5. CONTRATO DE APRENDIZAJE.....	34
6. CONTRATO DE TEMPORADA	35
6.1. Características	35
6.2. Modelo de contrato.....	37
6.3. Modelo de notificación de reinicio de temporada en forma individual	38
6.4. Modelo de notificación de reinicio de temporada por “medio público idóneo”	39
7. CONTRATO POR GRUPO O POR EQUIPOS	40
7.1. Características	40
8. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.....	41
8.1. Características	41
8.2. Modelo de contrato de trabajo a tiempo parcial	42

CAPÍTULO 2

<i>Notificaciones entre Empleadores y Trabajadores</i>	45
1. INTRODUCCIÓN	45
2. PARTES DE LA NOTIFICACIÓN	46
3. CARACTERÍSTICA DE LA NOTIFICACIÓN	46
4. PLAZOS DE NOTIFICACIÓN Y RESPUESTA	51
5. CLASIFICACIÓN DE LAS NOTIFICACIONES	52
5.1. Notificación por escrito	53
5.2. Régimen regulatorio y obligaciones del empleador	53
6. CONTENIDO DE LAS NOTIFICACIONES	56
7. JURISPRUDENCIA	58

CAPÍTULO 3

<i>Suspensiones de la Prestación Laboral</i>	63
1. INTRODUCCIÓN	63
2. SUSPENSIONES DISPUESTAS O SOLICITADAS POR EL TRABAJADOR	65
2.1. Cargos públicos electivos	65
2.2. Desempeño de cargos electivos en asociaciones profesionales	66
2.3. Licencia sin goce de sueldos y/o permisos solicitados por el trabajador	67
2.4. Licencias legales	69
3. SUSPENSIONES DISPUESTAS POR EL EMPLEADOR	71
3.1. Suspensión precautoria	75

CAPÍTULO 4

<i>Enfermedades y Accidentes Inculpables</i>	77
1. INTRODUCCIÓN	77
2. CONSIDERACIONES GENERALES	77
3. NOTIFICACIONES PARA LOS CASOS MÁS USUALES	79
3.1. Caso N° 1: Enfermedad	80
3.2. Caso N° 2: Finalización de la licencia	84
3.3. Caso N° 3: Control médico	91
3.4. Caso N° 4: Reserva de puesto. Vencimiento	92
3.5. Caso N° 5: Disminución de capacidad laborativa	93
3.6. Caso N° 6: Trabajador jubilado por invalidez	95
3.7. Caso N° 7: Despido del trabajador	95
3.8. Caso N° 8: Alta médica. Inasistencia del trabajador	97

CAPÍTULO 5

<i>Sanciones Disciplinarias.</i>	99
1. INTRODUCCIÓN	99
2. APLICACIÓN DE LAS SANCIONES	100

3. CASOS PRÁCTICOS	102
3.1. Ausencias y llegadas tardes	102
3.2. Negligencias	105
3.3. Inconductas	109

CAPÍTULO 6

Ruptura del Contrato de Trabajo 113

1. INTRODUCCIÓN	113
2. CAUSALES DE EXTINCIÓN PREVISTAS EN LAS LEYES	114
3. NOTIFICACIÓN EN CADA UNA DE LAS CAUSALES	116
3.1. Renuncia del trabajador	116
3.1.1. Renuncia mediando gratificación por cese	116
3.2. Voluntad concurrente de las partes	118
3.3. Justa causa	120
3.3.1. Casos prácticos de despido directo efectuado por el empleador	121
3.3.2. Casos prácticos de despido indirecto denunciado por el trabajador	125
3.4. Abandono de trabajo	133
3.5. Despido sin justa causa	135
3.6. Despido por fuerza mayor o falta de trabajo	136
3.7. Muerte del empleador	140
3.8. Quiebra del empleador	141
3.9. Extinción del contrato de trabajo por jubilación del trabajador	142
3.10. Extinción del contrato de trabajo por incapacidad o inhabilidad del trabajador	144
3.11. Muerte del trabajador	146
4. GUÍA DE RUBROS A LIQUIDAR EN CADA UNO DE LOS CASOS	147

CAPÍTULO 7

Notificaciones en el Caso de Trabajo no Registrado o Deficientemente Registrado 149

.....	149
1. INTRODUCCIÓN	149
2. MARCO JURÍDICO	152
3. INTIMACIONES CURSADAS ESTANDO VIGENTE LA RELACIÓN LABORAL	153
3.1. Caso N° 1: Trabajo no registrado	153
3.2. Caso N° 2: Trabajo parcialmente registrado	157
4. CONFLICTO MANIFESTADO POSTERIORMENTE DE LA RUPTURA DEL CONTRATO DE TRABAJO	162
5. CERTIFICADOS DE TRABAJO	164
5.1. Consideraciones previas	164
5.2. Modelos de notificación	168

CAPÍTULO 8

Otras Contingencias, Situaciones y Documentos Laborales 171

1. INTRODUCCIÓN	171
2. JORNADA DE TRABAJO	171
2.1. Generalidades	171
2.2. Cambio de horario	172
3. TRABAJO DE MUJERES	175
3.1. Generalidades	175
3.2. Notificaciones más usuales	177
4. REGLAMENTOS INTERNOS	179
4.1. Generalidades	179
4.2. Características	179
4.3. Modelo	180
5. VACACIONES	186
5.1. Generalidades	186
5.2. Notificaciones	187
6. IUS VARIANDI	190
6.1. Generalidades	190
6.2. Cambio de establecimiento	190
6.2.1. Cuestiones a considerar	190
6.2.2. Notificaciones	191
6.2.3. Jurisprudencia	193
6.3. Cambio de funciones	193
6.4. Cambio de horario	193

CAPÍTULO 9

Legajos y otros Documentos Laborales 195

1. INTRODUCCIÓN	195
2. LEGAJO PERSONAL	195
3. LEGAJO DE ASIGNACIONES FAMILIARES	199
4. LEGAJO MÉDICO	200
5. OBLIGACIONES PREVIAS A LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES	201
6. DOCUMENTACIÓN DE EGRESO	202

BIBLIOGRAFÍA

..... 205

CAPÍTULO 1

Contrato de Trabajo

1. INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo preceptuado por el artículo 21 de la Ley de Contrato de Trabajo se entiende por contrato de trabajo:

“Contrato de trabajo

Artículo 21— *Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres.”*

El artículo 22 define a la relación laboral de la siguiente manera:

“Relación de trabajo

Artículo 22— *Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma*

voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.”

Cuando la ley nos habla de dependencia, según la doctrina y jurisprudencia, ésta debe ser entendida en tres (3) sentidos:

- 1) **Dependencia económica:** Es decir que la remuneración se constituya como la fuente de ingresos esencial del trabajador y su grupo familiar. Está implícita en la relación laboral, ya que a ésta no se la presume gratuita.
- 2) **Dependencia jurídica:** Es la facultad del empleador de sustituir la voluntad del trabajador, darle órdenes de trabajo, establecer horarios, etcétera. En definitiva, es la facultad del empleador de ejercer el poder de dirección a los fines de la empresa.
- 3) **Dependencia técnica:** Es la facultad del empleador de organizar el trabajo, de establecer pautas de calidad, cantidad, de establecer cómo se deben realizar las tareas.

Luego, coherentemente con los principios protectorios y de primacía de la realidad fundamentalmente se dispone en el artículo 23 que:

“Presunción de la existencia del contrato de trabajo

Artículo 23— El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario.

Esa presunción operará igualmente aún cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio.”

La doctrina mayoritariamente entiende que las características más destacadas del contrato de trabajo son: Consensual (surge por el consentimiento sin requerir de formas específicas), conmutativo (existen prestaciones ciertas por cada una de las partes a favor de la otra), oneroso (no gratuito, las tareas que realiza el trabajador son a cambio de una remuneración), bilateral, personal (“*intuitio personae*”, personalísimo entre el trabajador y el empleador, el trabajador no puede sustituir su prestación por parte de otra persona que designe), de tracto sucesivo (las prestaciones son repetidas y se prolongan durante la vigencia del contrato).

Son sujetos del contrato de trabajo el empleador, quien es la persona física o jurídica que paga la remuneración, dirige, controla y organiza la prestación la cual es a su favor, y el trabajador quien es la persona física quien presta un servicio lícito a favor de otra que la dirige, en forma subordinada y a cambio de una remuneración.

A saber:

“Trabajador

Artículo 25— *Se considera ‘trabajador’, a los fines de esta ley, a la persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas en los artículos 21 y 22 de esta ley, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación.*

Empleador

Artículo 26— *Se considera ‘empleador’ a la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador.”*

Según el artículo 90 de la Ley de Contrato de Trabajo el contrato de trabajo se lo entiende por tiempo indeterminado salvo que:

- a) Se fijara en forma expresa y por escrito su duración.
- b) Que las modalidades de las tareas razonablemente apreciadas así lo justifiquen.

Este último inciso establece, en consecuencia, que la modalidad de contratación a utilizar en cada relación laboral no sea algo disponible para las partes y que éstas no pueden elegir la que consideren, estimen o les parezca. Recordemos que las normas laborales son de orden público y no pueden ser alteradas por las partes en perjuicio del trabajador. Más aún, el principio de indeterminación del plazo lo encontramos ratificado en los artículos 91 de la Ley de Contrato de Trabajo¹ y 27 de la Ley Nacional de Empleo². Entonces, el tiempo indeterminado es la regla y las modalidades de contratación a plazo son la excepción. En consecuencia:

- ◆ La prestación de servicios subordinados hace presumir la existencia de un contrato de trabajo.
- ◆ Ese contrato de trabajo se lo debe entender por tiempo indeterminado salvo prueba en contrario.

Los contratos de trabajo por tiempo determinado son, como dijéramos, la excepción a la regla y obedecen a situaciones excepcionales que

1 *El artículo 91 de la Ley de Contrato de Trabajo establece que: “El contrato por tiempo indeterminado dura hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de gozar de los beneficios que le asignan los regímenes de seguridad social, por límites de edad y años de servicios, salvo que se configuren algunas de las causales de extinción previstas en la presente ley”.*

2 *El artículo 27 de la Ley Nacional de Empleo establece lo siguiente: “Ratificase la vigencia del principio de indeterminación del plazo, como modalidad principal del contrato de trabajo, de acuerdo a lo establecido en el primer párrafo del artículo 90 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976)”.*

determinan la necesidad de recurrir a este tipo de contratos. Sólo cuando la situación así lo exija, las partes podrán aplicar estas modalidades contractuales, las cuales están previstas en la ley.

“En definitiva, son las circunstancias las que determinan la modalidad, y no las partes. A necesidades permanentes corresponde trabajadores permanentes, en cambio, sólo a necesidades transitorias corresponde la aplicación de contratos laborales por tiempo determinado”³.

Las modalidades contractuales a plazo determinado son:

- ◆ Contrato a plazo fijo.
- ◆ Contrato eventual.
- ◆ Contrato de aprendizaje.
- ◆ Contrato por equipos.
- ◆ Contrato de temporada.
- ◆ Contrato a tiempo parcial.

Si las razones fácticas y objetivas que determinan la aplicación de cualquier modalidad no existen, desaparecen o no se puede probar, la ley establece, a modo de sanción, que el contrato debe convertirse en un contrato por tiempo indeterminado.

A continuación, veremos los aspectos más relevantes de cada una de las modalidades contractuales.

3 **Schiell, Eduardo O.**; “Curso de Derecho Laboral”, Aplicación Tributaria S.A., Buenos Aires, 2012, página 80.

2. CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO

2.1. Características generales

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado está reglamentado por los artículos 21, 22 y 91 de la Ley de Contrato de Trabajo y posee las siguientes características:

- ◆ Período de prueba: Se admite por tres (3) meses (artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo), por acuerdo de partes y registración.
- ◆ Forma escrita: No requiere.
- ◆ Registración: En sistema “*miSimplificación*” de la Administración Federal de Ingresos Públicos, indicando modalidad de contratación “8” (sin período de prueba) y “14” durante el período de prueba. Asimismo, se debe llevar el Libro Especial del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo.

2.2. Período de prueba. Características más relevantes

El período de prueba se encuentra reglamentado por el artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo.

El período de prueba forma parte del contrato de trabajo por tiempo indeterminado, el cual en su inicio puede adoptar esta modalidad. Por ello se debe hablar de contrato de trabajo por tiempo indeterminado con o sin período de prueba.

La duración de dicho período es de hasta tres (3) meses.

Las características fundamentales del período de prueba son las siguientes:

- ◆ No se aplica en el caso de trabajadores de temporada.
- ◆ Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede extinguir la relación laboral sin causa, sin deber de indemnizar.
- ◆ Preaviso: Quince (15) días, si el que extingue el contrato de trabajo es el empleador sin expresión de causa.
- ◆ Un mismo trabajador no puede ser contratado por el mismo empleador más de una vez.
- ◆ Registración: Como mencionáramos, debe registrarse el período de prueba, de no hacerlo se considera que se ha renunciado a éste. La registración se debe realizar al dar el alta en “*miSimplificación*”, indicando modalidad de contratación “14”.
- ◆ El período de prueba se lo computa como tiempo de servicio.

2.3. Modelo de contrato de trabajo con período de prueba

A continuación, presentamos un modelo de contrato de trabajo por tiempo indeterminado con período de prueba (artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo):

**CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO
CON PERÍODO DE PRUEBA**

Entre el señor D.N.I. N°, en representación de la empresa con domicilio en de Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en adelante “*La Empleadora*”, por una parte y, por la otra, el Sr. con D.N.I. N°, con domicilio en

..... de la localidad de, Provincia de en adelante "El Trabajador", se conviene en celebrar el presente contrato de trabajo por tiempo indeterminado, con período de prueba, bajo las cláusulas y condiciones siguientes:

- ◆ **PRIMERA:** Las partes convienen expresamente que el presente contrato será a prueba durante los tres (3) primeros meses, a partir del día, en un todo de acuerdo con las disposiciones contenidas en el artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo.
- ◆ **SEGUNDA:** El Trabajador, se desempeñará como, percibiendo la remuneración que prevé para dicha categoría el Convenio Colectivo de Trabajo N°, aplicable en este caso.
- ◆ **TERCERA:** Durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá extinguir la relación laboral sin expresión de causa, sin obligación de preaviso y sin derecho a indemnización alguna a la otra parte.
- ◆ **CUARTA:** El horario de trabajo será de lunes a, de horas hasta las horas de conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 11.544, su decreto reglamentario y la Ley de Contrato de Trabajo.

En prueba de conformidad, previa lectura y ratificación de lo arriba expuesto, firman las partes dos ejemplares de ley, recibiendo cada una el suyo en este acto, de un mismo tenor y a único efecto, en la Ciudad de Buenos Aires, a los días del mes de del año dos mil

.....
Firma trabajador Firma empleador

2.4. Ruptura del contrato de trabajo por parte del empleador durante el período de prueba

A continuación, presentamos un modelo de comunicación de ruptura del contrato de trabajo por parte del empleador durante el período de prueba:

Señor

.....

Prescindimos de sus servicios a partir del día de la fecha. Indemnización por preaviso y haberes de ley a su disposición en plazo legal. El certificado de trabajo (artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo) será gestionado en la Administración Federal de Ingresos Públicos vía internet, conforme reglamentación en plazo legal.

.....

Firma empresa

3. CONTRATO A PLAZO FIJO

3.1. Características y requisitos

El contrato de trabajo a plazo fijo está reglamentado por los artículos 90, 93, 94, 95 y 250 de la Ley de Contrato de Trabajo, a través de los cuales se establecen las siguientes características:

- ◆ Plazo: Hasta cinco (5) años.
- ◆ No se admiten contratos sucesivos.
- ◆ Determinación objetiva que justifique la contratación a plazo, (obra, actividad extraordinaria fuera del giro normal del establecimiento, reemplazo de personal, etcétera).