



RESOLUCION ADMINISTRATIVA No.- 650/07.-----

La Paz, 27 de Abril de 2007.-----

REF: PROCEDIMIENTO PARA REFRENDADO DE CONTRATOS POR CIERTO TIEMPO O A PLAZO FIJO.-----

VISTOS Y CONSIDERANDO:-----

Que, el Viceministro de Trabajo, Desarrollo laboral y Cooperativas, de conformidad a las funciones y competencias establecidas en los incisos a) y b) del artículo 81 del D.S. 28631 de 8 de marzo de 2006, tienen las funciones de hacer cumplir las normas laborales y sociales y supervisar el cumplimiento de las mismas.-----

Que, la Resolución Ministerial 540/06 de 1° de Diciembre de 2006, señala que el Viceministerio del Trabajo, Desarrollo Laboral y Cooperativas tiene la atribución de pronunciar resoluciones administrativas, necesarias para el cumplimiento de sus funciones.-----

Que, El artículo 12 de la Ley General del Trabajo de 8 de Diciembre de 1942, dispone que el contrato de trabajo podrá pactarse por tiempo indefinido, cierto tiempo o realización de obra o servicio.-----

Que, el Decreto Ley 16187 de 16 de febrero de 1979, dispone en su artículo segundo que no está permitido más de dos contratos sucesivos a plazo fijo. Tampoco están permitidos contratos a plazo en **tareas propias y permanentes** de la empresa. Y que en caso de evidenciarse la infracción de estas prohibiciones por el empleador, se dispondrá que el contrato a plazo fijo se convierta en contrato de tiempo indefinido. Y que en los contratos de trabajo de las empresas de consultoría y de construcción, el plazo del contrato será hasta la terminación de la obra y/o de los trabajos específicos.--

Que, la Resolución Ministerial N°.283/62 Establece que el contrato de trabajo se pacta esencialmente por tiempo indefinido. Sin embargo, podrá ser limitado en su duración si así lo impone la naturaleza misma, de la obra a ejecutarse o del servicio a restarse. En este caso, el contrato deberá ser forzosa e imprescindiblemente escrito y su duración no excederá de un año; podrá ser renovado por una sola vez, siempre que el empleador pruebe ante la autoridad administrativa competente la necesidad absoluta de la renovación que en ningún caso excederá por más de un año. Si vencido el término estipulado subsistiesen las actividades para las que el trabajador fue contratado, se operará la tácita reconducción del contrato por tiempo indefinido.-----

Que, la Resolución Ministerial N°. 311/72, señala que en aquellos casos excepcionales, en que los empleadores precisen de la contratación de trabajadores por periodos fijos, deben recabar la respectiva autorización del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sindicales, previa la comprobación por la Dirección General de Trabajo.-----

Que, la Resolución Ministerial N° 193/72, resuelve que los contratos de trabajo pactados sucesivamente por un lapso menor al término de prueba o por plazos fijos

que sean renovados periódicamente, adquirirán la calidad de contratos a plazo indefinido a partir de la segunda recontractación y siempre que se trate de realización de labores propias del giro de la empresa. A excepción de los trabajadores por temporada que necesariamente quedan cesantes durante cierto tiempo del año, caso en el que deberá preferirse la recontractación de los trabajadores que prestaron sus servicios anteriormente.-----

Que, no existe un procedimiento de refrendado de contratos a plazo fijo siendo necesario establecer normativa necesaria para el cumplimiento de las funciones y atribuciones conferidas. -----

POR TANTO:-----

El Viceministro de Trabajo, Desarrollo Laboral y Cooperativas, en uso de sus atribuciones conferidas: -----

RESUELVE:-----

ARTICULO PRIMERO.- Aprobar el instructivo para el Refrendado de contratos por cierto tiempo o a plazo fijo, bajo los siguientes términos: -----

1.- Ante innumerables consultas sobre la vigencia y regulación de los contratos por cierto tiempo o a plazo fijo, es necesario precisar los alcances de la normativa a fin de unificar diversos criterios que vienen aplicando la Dirección General del Trabajo, las Jefaturas Departamentales y Regionales, en cumplimiento del principio de unidad de gestión administrativa gubernamental. -----

2.- Que para una correcta y uniforme aplicación de la normativa vigente se debe precisar la definición de tareas propias y permanentes, contrario sensu, se debe precisar las tareas propias y no permanentes de la empresa. -----

En este contexto las tareas propias y permanentes son aquellas vinculadas al giro habitual o principal actividad económica de la empresa, aquellas sin las cuales no tendría objeto la existencia de la unidad económica.-----

Las tareas propias y no permanentes son aquellas que siendo vinculadas al giro habitual o principal actividad económica de la empresa, se caracterizan por ser extraordinariamente temporales, señalándose a continuación entre otras las siguientes:

a) Las tareas de suplencia por licencias, bajas médicas, descansos pre y post Natales, declaratorias en comisión. -----

b) Las tareas por cierto tiempo por necesidades de temporada (Art. 3° del D.L. 16187) exigencias circunstanciales del mercado, demanda extraordinaria de productos o servicios, que requieran contratación adicional de trabajadores. -----

c) Las tareas por cierto tiempo en organizaciones o entidades cuya fecha de cierre o conclusión de actividades se encuentre predeterminada.-----



3.- Para refrendar contratos a plazo fijo o contratos por cierto tiempo la Dirección General del Trabajo las Jefaturas Departamentales y Regionales deben verificar las situaciones descritas en los incisos que preceden, realizando los siguientes requerimientos que deben ser adjuntados a los contratos como anexos. -----

a) Para el caso de suplencias se debe señalar en nota expresa el nombre del trabajador/a sustituido o al que se sule en sus tareas, adjuntando copias de bajas médicas, licencias, declaratorias en comisión, o situaciones análogas, especificando el tiempo por el cual será sustituido. -----

b) Para el caso de necesidades de temporada o demanda extraordinaria de productos o servicios, contratos de obra, prestación de servicios, el empleador debe adjuntar en copias, los contratos, pedidos, planificación de producción, campañas de servicios, etc y toda la información sucinta y técnica que acredite la necesidad extraordinaria, con una nota expresa del empleador en la que declare que la actividad siendo propia es temporal y extraordinaria, nota que será considerada como declaración jurada. Reservándose la autoridad administrativa la facultad de verificar lo declarado. La misma documentación y declaración será solicitada cuando el empleador alegue que la actividad no es propia ni permanente. -----

c) Para el caso de organizaciones o entidades cuya fecha de cierre o conclusión de actividades se encuentre predeterminada, las copias de los programas, convenios, o contratos suscritos. -----

4.- La presentación de los requisitos y anexos solicitados constituyen declaración jurada de parte del empleador. Una vez verificadas el cumplimiento de los requisitos de las solicitudes se refrendaran los contratos. -----

Comuníquese, archívese y cúmplase. -----

Fdo. Dr. Richard Villca Mayda, VICEMINISTRO DE TRABAJO DESARROLLO LABORAL Y COOPERATIVAS a.i. -----



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

~~~~~

La Paz, 27 de Abril de 2007

**Marcelino Ergueta**  
RESPONSABLE DE ARCHIVO CENTRAL DEL  
MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO  
Y PREVISIÓN SOCIAL