

¿Qué es un contrato de trabajo?

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (en lo adelante LOTTT), en su artículo 55, se entiende como contrato de trabajo “*aquel mediante el cual se establecen las condiciones en las que una persona presta sus servicios en el proceso social de trabajo bajo dependencia, a cambio de un salario justo, equitativo*”. El mismo, debe hacerse preferiblemente por escrito y debe contener, entre otras especificaciones, la identificación de las partes; identificación del puesto de trabajo y sus funciones; fecha de inicio de la relación laboral; especificación de la jornada de trabajo; el salario estipulado así como la forma de pago, y demás beneficios.

Modalidades del contrato de trabajo.-

El contrato de trabajo celebrado entre el patrono y el trabajador puede ser de los siguientes tres tipos:

1. Contrato de trabajo por tiempo indeterminado:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 61 de la LOTTT, se presumirá que las relaciones laborales son a tiempo indeterminado, salvo las excepciones previstas en la propia ley, es decir las relaciones de trabajo a tiempo determinado y por una obra determinada.

2. Contrato de trabajo por tiempo determinado:

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 62 y 64 de la LOTTT, las causales para la celebración de un contrato de trabajo por tiempo determinado son taxativas y de restrictiva interpretación, considerándose nulo aquel contrato que se celebre por causas distintas. Las causales son las siguientes:

- a) Cuando lo exija la naturaleza del servicio.
- b) Cuando tenga por objeto sustituir provisional y lícitamente a un trabajador.
- c) Cuando se trate de trabajadores de nacionalidad venezolana que prestarán servicios fuera del territorio de la República.

- d) Cuando no haya terminado la labor para la que fue contratado el trabajador y se siga requiriendo de sus servicios, bien sea por el mismo trabajador u otro.

3. Contrato para una obra determinada:

En el contrato para obra determinada se debe expresar precisamente la obra a ejecutarse, el tiempo previsto para la misma, toda vez que culminará el contrato cuando concluya la obra. Siendo que, en lo referente a la industria de la construcción, la naturaleza de los contratos para una obra determinada no se desvirtúa, sea cual fuere el número sucesivo de ellos. De acuerdo a lo previsto en el artículo 63 de la LOTTT.

¿Se puede convertir un contrato de trabajo por tiempo determinado en uno a tiempo indeterminado y existir continuidad laboral?

Si la relación laboral se trata de contratos a tiempo determinado, esta figura (continuidad laboral) se encuentra establecida en la LOTTT, en su artículo 62, en el cual, se estima que los contratos a tiempo determinado cuando son objeto de más de una prórroga se convierten en **contratos a tiempo indeterminado**, es decir, que sólo pueden ser prorrogados una sola vez; además de esto, también señala la norma, que en caso de que el patrono celebre con el trabajador un contrato a tiempo determinado y éste se vence, y *dentro de los 3 meses siguientes*, se celebra otro contrato a tiempo determinado con el mismo, ambas relaciones se convierten en una relación de trabajo a tiempo indeterminado, y **se estará bajo la figura de una única relación laboral, es decir, habrá continuidad laboral**, salvo que se demuestre la voluntad común de poner fin a la relación. Sin embargo, consideramos que esta norma no resulta aplicable, ni siquiera por analogía al caso de las relaciones “a tiempo indeterminado”, pues precisamente regula una forma de contratación radicalmente diferente.

Ahora bien, en la práctica, existen diversas posturas en cuanto a la continuidad de la relación laboral en los contratos de trabajo a tiempo determinado, algunos consideran que el tiempo

prudencial que debe transcurrir para celebrar un segundo contrato debe ser de 90 días, para otros deben pasar mínimo 6 meses para una nueva contratación, pero dichos lapsos no tienen ningún basamento legal. En todo caso, le corresponde a los tribunales laborales decidir si la circunstancia sobre la cual se basó la nueva contratación amerita que se catalogue como un fraude a la ley, donde evidentemente existiría continuidad laboral.

En nuestro criterio, y de conformidad con el principio de presunción de continuidad laboral, establecido en el Reglamento de Ley Orgánica del Trabajo (vigente actualmente), en su artículo 9, literal i, en el cual establece que: “(...) i) *Presunción de continuidad de la relación de trabajo, por virtud de la cual en caso de duda sobre la extinción o no de ésta, deberá resolverse a favor de su subsistencia*”, la celebración de un segundo contrato siempre generará probabilidades latentes de considerarlo como continuidad laboral, y el efecto de este sería la acumulación de la antigüedad y su reflejo en el cálculo retroactivo de las prestaciones sociales y demás beneficios laborales.

“Aguilar, Machado, Sosa & Asociados”