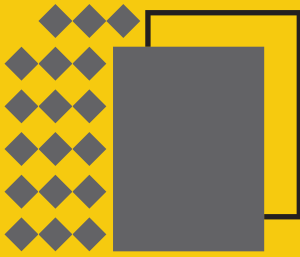


ppi 201502ZU4639

Esta publicación científica en formato digital es continuidad de la revista impresa

Depósito Legal: pp 199102ZU43 / ISSN:1315-8597



GACETA LABORAL

Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y de Disciplinas Afines

CiELDA

Vol. 25





Acepción legal del contrato de trabajo en Ecuador y Venezuela: un estudio comparado

Edgar Germán Sánchez García

Abogado. Especialista en Diseño Curricular por Competencia. Magíster en Diseño y Evaluación de Modelos Educativos. Doctorando en Ciencias Jurídicas. Docente de la Facultad de Contabilidad y Auditoría, de la Facultad de Ciencias Médicas, de la Facultad de Gestión, Desarrollo y Secretariado Ejecutivo y de la Facultad de Ciencias de la Educación y la Escuela de Educación Párvularia de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Correo electrónico: germasaga@gmail.com

Resumen

La investigación compara la acepción legal del contrato de trabajo en la República del Ecuador y en la República Bolivariana de Venezuela. Se justifica debido a que permite establecer los aspectos más resaltantes del contrato individual de trabajo en cada uno de los países mencionados, siendo un interesante aporte para el estudio en el área laboral, encaminado a la justicia social. La investigación reviste carácter descriptivo documental y se basa en el método analítico. Principalmente se concluye que en cuanto a la definición legal de contrato de trabajo, los dos países se sustentan sobre la base de la subordinación; sin embargo, al revisar los tipos de contratos individuales hay marcadas diferencias, especialmente en lo que respecta a los contratos de grupo o por equipo de Ecuador que se inscriben más en las contrataciones atípicas, a diferencia de Venezuela; y, en cuanto a la edad para contratar como trabajador, aunque la ratificación de convenios de la Organización Internacional del Trabajo orienta el intento de cumplimiento de la protección de los trabajadores por parte de los dos países.

Palabras clave: Contrato de trabajo; acepción legal; subordinación; Ecuador; Venezuela.

Legal acceptance of the employment contract in Ecuador and Venezuela: a comparative study

Abstract

The investigation compares the legal meaning of the employment contract in the Republic of Ecuador and the Bolivarian Republic of Venezuela. It is justified because it allows establishing the most outstanding aspects of the individual employment contract in each of the countries mentioned, being an interesting contribution to the study in the labor area, aimed at social justice. The research is descriptive documentary and is based on the analytical method. Mainly it is concluded that regarding the legal definition of an employment contract, the two countries are supported on the basis of subordination; However, when reviewing the types of individual contracts, there are marked differences, especially with regard to Ecuadorian group or team contracts that are more inscribed in atypical contracts, unlike Venezuela; and, as for the age to hire as a worker, although the ratification of agreements of the International Labor Organization guides the attempt to fulfill the protection of workers by both countries.

Keywords: Work contract; legal acceptance; subordination; Ecuador; Venezuela.

Introducción

El Derecho del trabajo tiene como norte la protección de la persona que trabaja, por ello, los ordenamientos jurídicos han contemplado las maneras que conforme a su cultura y contexto actual mejor se adapten a dicha protección. Así las cosas, se han configurado elementos que particularizan cualquier prestación de servicio para convertirla en una de tipo laboral, en concreto: la dependencia, la ajenidad y la remuneración, en el entendido que del establecimiento de ellos es que puede señalarse la existencia o no de un vínculo en materia de trabajo.

Tales vínculos pueden ser relaciones de trabajo o contratos de trabajo, la importancia de ellos radica, especialmente, al momento de exigir algún derecho laboral, en otras palabras, mal pueden reclamarse beneficios laborales si previamente no se ha establecido la existencia o no de un vínculo laboral, en particular de un contrato de trabajo.

Por ello, llama la atención el planteo que del contrato de trabajo reflejen las legislaciones, concretamente, las de la República del Ecuador y la República Bolivariana de Venezuela, ya que tienen en común tanto historia independentista como reformas en sus constituciones nacionales;

además según la agencia de noticias EFE (2019) “en Ecuador se han radicado más de 300.000 migrantes venezolanos estos dos últimos años”. De tal manera, que la presente investigación se encarga de comparar la acepción legal del contrato de trabajo en la República del Ecuador y en la República Bolivariana de Venezuela -que de antemano plantean una diferencia en su origen pues el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (DLOTTT) de Venezuela, no contó con debate legislativo sino que se trata de un decreto del Poder Ejecutivo-, con tal propósito se presentan unas generalidades acerca del contrato de trabajo y la relación laboral; luego, se analiza el caso ecuatoriano a través de tres criterios: definición legal del contrato de trabajo, tipos de contrato de trabajo, y capacidad para contratar como trabajador; estos tres criterios también son utilizados para estudiar el caso venezolano; posteriormente, se presenta el cotejo; más adelante se plantean unas consideraciones a modo de conclusión. Lo anterior, se hizo conforme al método analítico, siendo una investigación descriptiva y documental, cuyas fuentes más resaltantes son el Código del Trabajo de la República del Ecuador y el DLOTTT de la República Bolivariana de Venezuela.

1. La relación de trabajo y el contrato de trabajo. Generalidades

Las prestaciones de servicio son de índole muy diversa, desde el

obligado a dirigir el tráfico vehicular hasta al que le corresponde pagar un cánón de arrendamiento en materia civil, entre otras situaciones donde una persona adquiere una obligación frente a otra. De las que se hará referencia a una en concreto, la que se caracteriza como perteneciente al trabajo.

La relación de trabajo es una prestación de servicio que vincula a, al menos, dos sujetos, y que debe contar con un conjunto de requisitos que le son inherentes para que pueda configurarse la misma: la subordinación, la ajenidad y la contraprestación.

El primero de ellos, la subordinación o dependencia, es el elemento estrella de toda relación de trabajo, pero no es el único ni puede actuar aislado del resto, se refiere al derecho que tiene el empleador de dictar órdenes para la correcta realización de la actividad laboral, implica, de este modo, una obligación de acatamiento y obediencia por parte del trabajador, pues debe asumir las instrucciones que se originan en el empleador o de quien a éste represente.

La mencionada subordinación tiene doble vertiente, por un lado existe la llamada subordinación jurídica y, por el otro, la subordinación económica; en ambos casos se trata de una sumisión -apegada al ordenamiento jurídico y con respeto a los derechos humanos- solo que, en el primero de los casos se configura un deber de obediencia por parte del trabajador y, en el segundo supuesto, se trata de una dependencia para la sobrevivencia del prestador de servicio, ya que requiere de los pagos que le realice el empleador para

colmar sus necesidades básicas (Caldera, 1961).

Ahora bien, la ajenidad distingue al trabajador que asume sus propios bienes, riesgos y frutos en el trabajo –trabajador por cuenta propia, cuentapropista, independiente– de aquel trabajador que es ajeno o extraño a los mismos, conocido como trabajador por cuenta ajena o dependiente. Dicha ajenidad viene a colaborar con la subordinación, ya que los tipos de trabajos recientes y novedosos, como por ejemplo el teletrabajo, dificultan la interpretación clara y directa de la subordinación, razón por la cual es menester evaluar la presencia o no de la ajenidad para determinar la existencia de una prestación de servicios como laboral.

Otro elemento necesario para que se configure una relación de trabajo es la contraprestación como retribución a la labor y la disponibilidad en la prestación de servicio. A este respecto tanto la Constitución de la República del Ecuador -artículo 33- como la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela -artículo 91- establecen que las remuneraciones laborales deben ser justas. El norte es dignificar a la persona que trabaja a los efectos de lograr alcanzar calidad de vida colmando sus necesidades básicas.

Dicho lo anterior, es menester destacar que cada uno de los tres elementos señalados para la prestación de servicio laboral, deben estar presentes en los contratos de trabajo, ya que ambas instituciones son aceptadas por el Derecho del Trabajo, y participan en la regulación

de la prestación de servicio para integrarse, no de forma excluyente.

“La relación laboral comprende todos los actos materiales encaminados a la ejecución del trabajo, es decir, consiste en la efectiva prestación de servicios. Esto da lugar a un hecho material que está relacionado con el contrato de trabajo, pero que no es el contrato mismo. Las relaciones de trabajo tienen alcances más amplios que el contrato de trabajo; cobija la totalidad de los vínculos que unen a la empresa con los trabajadores” (Palomino, 2014: 85).

Villasmil Prieto (2016: 22-23), señala que

“la relación de trabajo es, de una parte, un *acto condición* que incorpora a unos sujetos (trabajador y empleador) y a una relación jurídica, la de trabajo, al régimen legal del trabajo por cuenta ajena” y, además es “... el presupuesto de acceso a los derechos de ciudadanía”.

También, puede conceptuarse al contrato de trabajo como

“el negocio jurídico bilateral que tiene por finalidad la creación de una relación jurídico –laboral constituida por el cambio continuado entre una prestación de trabajo dependiente y por cuenta ajena y una prestación salarial” (Montoya Melgar, 2001: 270).

Es importante destacar que el Código del Trabajo de la República del Ecuador en su artículo 12¹

1 “Artículo 12. Contratos expreso y tácito. El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito. A falta de estipulación expresa, se considera tácita toda relación de trabajo entre empleador y trabajador”.

señala que la falta de estipulación expresa del contrato de trabajo permite considerar la existencia tácita de una relación laboral; del mismo modo, el artículo 53² del DLOTTT, estatuye una presunción a favor de la existencia de la relación de trabajo. Aun cuando en ambas legislaciones se infiere, salvo prueba en contrario, la existencia de una relación laboral, la mayor parte de las disposiciones normativas regulan al contrato laboral, a continuación, los aspectos más importantes a considerar sobre éste a los efectos del presente manuscrito.

2. El contrato de trabajo en la República del Ecuador

En el Ecuador, el año 2008 se caracterizó por las presiones, medidas de hecho y demandas dirigidas desde diversos sectores sociales hacia la Asamblea Constituyente, en la búsqueda de plasmar en el nuevo diseño constitucional los intereses de grupos organizados. Redactada por una Asamblea Constituyente reunida en la ciudad de Montecristi y posteriormente aprobada mediante referéndum popular, el 20 de octubre de 2008, entró en vigencia la vigésima Constitución Política del Ecuador (Basabe-Serrano, 2009).

La contratación laboral individual en la República del Ecuador en su

historia reciente deviene de esa reforma constitucional del año 2008 impulsada por la administración de Rafael Correa, con la cual no se eliminaron todas sino algunas formas de contratación individual de trabajo consideradas precarias, pues deja vigente a las prestaciones de actividades complementarias³. En la Constitución de 2008 se “establece la abolición de las formas precarias de contratación laboral, incluyendo la intermediación y la tercerización (outsourcing), además de otras innovaciones como son el régimen económico del buen vivir, los derechos de la naturaleza, la plurinacionalidad o la soberanía alimentaria, entre otras” (Gaussens, 2016: 34).

2.1 Definición legal

En el caso ecuatoriano, el Código del Trabajo establece una definición legal de contrato individual de trabajo de la siguiente manera:

“Artículo 8. Contrato individual. Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”.

2 “Artículo 53. Presunción de la relación de trabajo. Se presumirá la existencia de una relación de trabajo entre quien preste un servicio personal y quien lo reciba. Se exceptuarán aquellos casos en los cuales, por razones de orden ético o de interés social, se presten servicios a la sociedad o a instituciones sin fines de lucro, con propósitos distintos a los planteados en la relación laboral”.

3 “Se denominan actividades complementarias, aquellas que realizan personas jurídicas, con su propio personal, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la empresa usuaria. Constituyen actividades complementarias de la usuaria las de vigilancia-seguridad, alimentación, mensajería y limpieza” (Ministerio del Trabajo del Ecuador, S/F). En Venezuela, la tercerización está prohibida según el artículo 48 del DLOTTT.

De lo anterior, resalta el hecho que el acuerdo puede celebrarlo el trabajador con una o varias personas a la vez, lo cual implica que la exclusividad no es determinante en los contratos de trabajo ecuatorianos. También se evidencia la mención de la licitud de la prestación de servicios, de esta manera no es cualquier actividad la que se enmarca dentro del mundo del trabajo, sino aquella contemplada a lo interno del ordenamiento jurídico. Otro aspecto a destacar es que la remuneración debe ser:

“...justa por el trabajo efectuado. En otras palabras, el derecho al trabajo se articula con el efectivo goce de otros derechos reconocidos en la Constitución de la República, como el derecho a la remuneración justa, contemplado en el artículo 328 *ibídem*. Es necesario recordar que estos derechos, conforme a la propia Constitución, son irrenunciables e intangibles” (Corte Constitucional del Ecuador, 2015).

Del artículo 8 del Código del Trabajo ecuatoriano se colige que el contrato no amerita mayor solemnidad sino el cumplimiento de los elementos de la prestación de servicio laboral dependiente para tratar de nivelar las exigencias del empleador con la libertad de trabajo de la persona que realiza las actividades; sin embargo, para evitar que el trabajador simplemente

se adhiera a las estipulaciones contractuales o condiciones del empleador es que los mínimos imperativos laborales se encuentran consagrados en el ordenamiento jurídico.

2.2 Tipos

Para el caso ecuatoriano los contratos individuales de trabajo tienen dos categorías, pueden ser:

1. Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal.
2. A sueldo, a jornal, en participación y mixto.
3. Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional.
4. Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo.
5. Individual, de grupo o por equipo.

La primera categorización obedece a la formalidad que pueda revestir el contrato, será expreso si las partes de manera inequívoca establecen el acuerdo por el cual se regirá la prestación de servicios. Se asume que en el caso de hacerse de manera escrita⁴ será más sencillo probar la existencia de un vínculo laboral. Por su parte, el tipo de contrato tácito

4 Según el artículo 19 del Código del Trabajo ecuatoriano será obligatorio el contrato escrito en los siguientes casos: a) Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada; b) Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios básicos unificados de trabajador en general; c) Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración; d) Los que contengan período de prueba; e) Los por grupo o por equipo; f) Los eventuales, ocasionales y de temporada; g) Los de aprendizaje; h) Los que se celebren con adolescentes que han cumplido quince años, incluidos los de aprendizaje; y, i) En general, los demás que se determine en la ley.

obedece a la efectiva disponibilidad del trabajador para prestar el servicio y el reconocimiento del empleador, por ejemplo, a través del pago de la remuneración correspondiente.

La segunda tipología resulta de la forma que puede tener el pago a percibir. Si se trata de la remuneración a sueldo y a jornal, la base a tomar en cuenta para su cálculo es la unidad de tiempo que utiliza el trabajador. Mientras que será una remuneración –por ende, el contrato- en participación si el pago se hace conforme a la parte de utilidades recibidas por el trabajador y generadas del proceso productivo, quiere decir que, a mayor productividad de la empresa, mayor será la utilidad a percibir por el trabajador. Y es un contrato cuya remuneración es mixta, si combina una percepción remunerativa fija con la que se produce en razón de las utilidades obtenidas y a cuya participación tiene derecho la persona que presta el servicio.

Además, el contrato de trabajo puede ser en función del tiempo que dure la contratación: por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional. El primero de ellos, es el contrato tipo y la regla general, se permite de acuerdo al artículo 15 del Código del Trabajo ecuatoriano que le anteceda un periodo de prueba de hasta 90 días⁵, siempre que se trate de la primera celebración del contrato. De manera que los otros tipos de contratos –de temporada, eventual y ocasional- se aplicarán en supuestos específicos, ya que disminuyen el tiempo de prestación de servicios repercutiendo de

manera negativa en la estabilidad del trabajador, afectando, de este modo, los beneficios económicos a percibir, en otras palabras, “generalmente, los trabajadores que se encuentran bajo esta relación laboral pueden ser despedidos sin incurrir en grandes pagos y terminan usualmente sin derecho a ninguna indemnización” (Chávez y Medina, 2010: 3). Los contratos de trabajo eventuales se celebran únicamente para atender exigencias circunstanciales en el proceso productivo. Por su parte, los contratos de trabajo ocasionales atienden necesidades emergentes, muchas veces no previstas y, que no se corresponden o no están vinculadas a la actividad del empleador. Mientras que, los contratos de trabajo por temporada se utilizan para satisfacer necesidades cíclicas o periódicas de la empresa, en éste caso, los trabajadores tienen cierto grado de estabilidad puesto que, el empleador está en la obligación de llamarlos a trabajar en cada temporada por la previsibilidad que implica la actividad.

Otra categorización de contratos individuales de trabajo en la República del Ecuador deviene de la actividad a realizar en sentido estricto, se trata de los contratos de trabajo por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo. En estos casos el trabajador se compromete a realizar una obra en concreto, sin importar el tiempo que tarde en ejecutarla –a excepción del contrato por tarea- y, el resultado de la obra será propiedad del empleador, incluso es

5 Excepcionalmente podrá ser de 15 días para los contratos de servicio doméstico o trabajo remunerado del hogar.

el empleador quien suministra los materiales e implementos necesarios para la consecución de la obra. La remuneración a percibir se calcula de acuerdo a la obra realizada. Entre los contratos por obra, por tarea o a destajo hay una disminución de la obra o la parte de la obra a ejecutar por el trabajador, tal como se deduce del artículo 16 del Código del Trabajo de la República del Ecuador⁶. Y, en el caso del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, si surge nuevamente la actividad para la cual se contrató bajo esta modalidad, el empleador está en la obligación de seleccionar a trabajadores que hayan prestado servicios dentro de esta categoría de contrato.

Por último, aparecen los contratos de trabajo individual, de grupo o por equipo. Por su puesto que el contrato individual de trabajo se aplica para un único trabajador. Mientras que, el contrato de grupo o por equipo refiere a un colectivo, pero no se presenta en términos y efectos iguales, sino de un grupo en que se originan relaciones de trabajo con cada integrante –aunque exista un solo contrato de trabajo- y el pago de la remuneración será conforme a lo que se haya pactado o a la participación que cada trabajador hubiere tenido respecto a la totalidad de las actividades; por su parte, si es un contrato de trabajo por equipo existirá un solo contrato y una única

relación de trabajo, por lo tanto el despido de un trabajador arrastra a todo el equipo salvo que sea por:

“... indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados, falta de probidad o conducta inmoral del trabajador, o injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge, conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes o a su representante” (Artículo 32 Código del Trabajo del Ecuador).

En ese caso, el empleador deberá notificar la situación al jefe o representante del equipo para la sustitución del trabajador.

2.3 Capacidad para contratar como trabajador

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el Convenio 138 sobre la edad mínima para trabajar –ratificado por Ecuador el 19 de septiembre de 2000- en el entendido que,

“uno de los métodos más efectivos para lograr que los niños no comiencen a trabajar demasiado temprano es establecer la edad en que legalmente pueden incorporarse al empleo o a trabajar” (OIT, 1973).

6 “Artículo 16. Contratos por obra cierta, por tarea y a destajo. El contrato es por obra cierta, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla. En el contrato por tarea, el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea. En el contrato a destajo, el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor”.

En tal sentido, la República del Ecuador estableció como edad mínima para trabajar y celebrar contratos de trabajo sin ningún tipo de representación los 15 años de edad. En efecto el artículo 35 del Código del Trabajo señala que,

“...los adolescentes que han cumplido quince años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración”.

Ya que se entiende que a los efectos laborales tienen capacidad civil.

3. El contrato de trabajo en la República Bolivariana de Venezuela

En Venezuela, la legislación laboral comienza propiamente el 1917 con la Ley de Talleres y Establecimientos Públicos; luego, se dictó la Ley del Trabajo de 1928, que fue letra muerta pues no tuvo aplicación; le siguió la Ley del Trabajo de 1936, que representó un notable esfuerzo técnico en su elaboración y fue la primera con eficacia jurídica, manteniéndose vigente hasta 1990, cuando se promulgó la Ley Orgánica del Trabajo (Alfonzo Guzmán, 2008), reformada en 1997 y sustituida en 2012 por el DLOTTT.

Es decir, para el caso venezolano, el contrato de trabajo tiene su antecedente lejano en los contratos de arrendamiento de servicios civiles hasta que nace la legislación propia en materia laboral en 1928 con la Ley

del Trabajo; y, diversas reformas que desembocaron en el DLOTTT, el cual, “Constituye la primera fuente legal que permite la protección del hecho social trabajo y la fuente normativa para la contratación de trabajadores en el sector privado de la economía y se utiliza excepcionalmente en algunos casos de contratados en el ejercicio de la función pública” (Mora Bastidas, 2013: 69).

Dicho instrumento normativo contiene los aspectos más generales y resaltantes acerca del contrato de trabajo, de ellos se destacan su definición legal, tipología y capacidad para contratar como trabajador.

3.1 Definición legal

Las disposiciones contenidas en el DLOTTT establecen la definición legal de contrato de trabajo para la República Bolivariana de Venezuela, en concreto el artículo 55 estatuye lo siguiente:

“El contrato de trabajo, es 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 y conforme a las disposiciones de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y esta Ley”.

De lo anterior se desprende que el referido artículo no adjetiva nuevamente al contrato, ni como acuerdo, ni como convenio, o algún otro sinónimo aplicable sino que se trata de una vinculación

acordada entre partes. Además, indica que en el mismo se establecen las condiciones en las que una persona presta sus servicios en el proceso social de trabajo, es decir que el trabajo se entiende como un elemento intrínseco de la colectividad, que presupone mejoras de contenido social.

“De esta manera, el hecho social del trabajo, en la medida en que constituye además un proceso fundamental, pasa a ser considerado por la ley de leyes venezolana como un proceso social, el proceso social del trabajo” (Exposición de Motivos del DLOTTT, 2012).

Continúa señalando la disposición 55 del DLOTTT, que es bajo dependencia pues es uno de los elementos constitutivos y caracterizadores de los contratos de trabajo y atiende tanto a la dependencia jurídica como la económica.

Lo anterior es a cambio de un salario justo y equitativo.

“Es el caso del carácter oneroso de la relación de trabajo, que excluye del campo del asalariado el trabajo voluntario, suministrado, por ejemplo, dentro del marco exclusivo de las relaciones familiares, del esparcimiento o de un compromiso asociativo” (Supiot, 2008: 70).

Los adjetivos del salario -justo y equitativo- se unifican, ya que la remuneración debe ser otorgada de manera debida y correcta, con moderación, para darle a cada quien lo que le pertenece; en concreto, el salario se paga según el esfuerzo de

cada trabajador y, no menos cierto con arreglo a los derechos humanos.

3.2 Tipos

Para la legislación laboral venezolana, los contratos de trabajo pueden ser escritos o verbales, dando preferencia a los escritos, los cuales deben redactarse en dos ejemplares, uno que guardará el empleador; y, el otro, será entregado al trabajador con acuse de recibo del mismo. Dicho contrato escrito deberá contener los siguientes requisitos conforme al artículo 59 del DLOTTT:

1. El nombre, apellido, cédula de identidad, nacionalidad, edad, estado civil, domicilio y dirección de las partes.
2. Cuando se trate de personas jurídicas, los datos correspondientes a su denominación y domicilio y la identificación de la persona natural que la represente.
3. La denominación del puesto de trabajo o cargo, con una descripción de los servicios a prestar, que se determinará con la mayor precisión posible.
4. La fecha de inicio de la relación de trabajo.
5. La indicación expresa del contrato a tiempo indeterminado, a tiempo determinado o por una obra determinada.
6. La indicación del tiempo de duración, cuando se trate de un contrato a tiempo determinado.
7. La obra o la labor que deba realizarse, cuando se trate de un contrato para una obra determinada.
8. La duración de la jornada ordinaria de trabajo.
9. El salario estipulado o la manera de calcularlo y su forma y

lugar de pago, así como los demás beneficios a percibir.

10. El lugar donde deban prestarse los servicios.

11. La mención de las convenciones colectivas o acuerdos colectivos aplicables, según el caso.

12. El lugar de celebración del contrato de trabajo.

13. Cualesquiera otras estipulaciones lícitas que acuerden las partes.

14. Los demás establecidos en los reglamentos de esta Ley”.

Además de la anterior clasificación de contratos de trabajo, en Venezuela existen, según el ordenamiento jurídico tres tipos de contratos, contemplados en el artículo 60 del DLOTTT: “El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o para una obra determinada”.

El primero de ellos, el contrato de trabajo por tiempo indeterminado como una vinculación extendida en el tiempo, en virtud de la cual al momento de la celebración del contrato se desconoce cuándo finalizará el mismo. En Venezuela es el contrato de trabajo preferido por el ordenamiento jurídico, inclusive se presume su existencia cuando las partes no expresen de forma inequívoca que se han querido vincular laboralmente por tiempo determinado o para obra determinada; toda vez que, del lado contrario,

“el empleo temporal implica la temática referida a la estabilidad ya que, ésta supone que a mayor tiempo en el trabajo mayores serán los beneficios del trabajador -básicamente, dificultades para su

despido-” (Chirinos Portillo, 2013: 40).

“Ahora bien, es preciso destacar que la estabilidad laboral, en términos generales, es el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras a permanecer en sus puestos de trabajo. Esto significa que la estabilidad está garantizada por mandato constitucional por remisión a la Ley para que regule las limitaciones del despido no justificado” (Tribunal Supremo de Justicia. Sala Constitucional, 2015).

Por su parte, el nacimiento de un contrato de trabajo por tiempo determinado obedece a situaciones excepcionales y puntuales. Se permite una prórroga sin desvirtuar su naturaleza, en el caso de dos prórrogas en adelante, se entiende que el contrato se convierte en uno por tiempo indeterminado “... a no ser que existan razones especiales que justifiquen dichas prórrogas y excluyan la intención presunta de continuar la relación” (Artículo 62 del DLOTTT). Si se celebra un nuevo contrato sin que hayan transcurrido, al menos, tres meses desde la culminación del anterior, se aplican las mismas consideraciones expuestas. En este tipo de contratos, el tiempo de vigencia no podrá ser de más de un año. También es importante resaltar el hecho que la contratación laboral por tiempo determinado resulta de la configuración de causales específicas y taxativas, establecidas en el artículo 64 del DLOTTT, a saber:

a) Cuando lo exija la naturaleza del servicio.

b) Cuando tenga por objeto

sustituir provisional y lícitamente a un trabajador o trabajadora.

c) Cuando se trate de trabajadores o trabajadoras de nacionalidad venezolana que prestarán servicios fuera del territorio de la República Bolivariana de Venezuela, de conformidad con lo establecido en esta Ley.

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

“La voluntad del legislador no comporta ni expresa condiciones caprichosas en las cuales deben encuadrarse parámetros de derechos individuales respecto del contrato de trabajo; sino que por el contrario, exige el cumplimiento de elementos valorativos que conjuguen en su esencia el objetivo del proceso social trabajo, tal significación estriba en que la norma exige la distinción de la naturaleza del servicio a prestar por el trabajador, pues este elemento legitima la duración o no del contrato de trabajo” (Tribunal Supremo de Justicia. Sala Constitucional, 2015).

Un tercer tipo de contrato de trabajo es el que se celebra para una obra determinada, por virtud del cual el trabajador se compromete a ejecutar o una obra o una parte de la totalidad de la obra, este contrato finaliza una vez que el trabajador realice la obra o la parte de la obra que le hubiere correspondido, es decir que el contrato está sujeto a la tarea a realizar. Al igual que el contrato de trabajo por tiempo determinado no puede celebrarse un nuevo contrato dentro de los tres

meses inmediatamente siguientes a la finalización del anterior, puesto que se entendería que se trata de un contrato por tiempo indeterminado; no obstante, esto tiene una excepción en los casos de la industria de la construcción, debido a lo dispuesto en el artículo 63 del DLOTTT, el cual señala lo siguiente: “... En 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”.

3.3 Capacidad para contratar como trabajador

La exposición de motivos del DLOTTT, refleja como edad mínima para trabajar los 14 años de edad de la siguiente manera:

“El primer título de la LOTTT recoge de manera exhaustiva el legado constitucional en un solo cuerpo, y en tal sentido la legislación laboral pasa de regir las situaciones derivadas del trabajo como hecho social, a proteger el trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, como sujetos protagónicos de los procesos sociales de educación y trabajo... Se prohíbe el trabajo a las personas antes de los catorce años de edad, y acoge las disposiciones de la Ley Orgánica de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes”.

De este modo, se evidencia que reduce la edad para trabajar, lo que resulta perjudicial para los niños, niñas y adolescentes, al permitir que trabajen un año antes de lo

dispuesto en normas internacionales como el Convenio 138 de la OIT (ratificado por Venezuela el 15 de julio de 1987), que exige 15 años de edad como piso para poder laborar sin necesidad de autorización. Concretamente el artículo 32 de la referida ley venezolana establece la edad mínima de la siguiente manera:

“Artículo 32. Protección especial para niños, niñas y adolescentes Se prohíbe el trabajo de niños, niñas y adolescentes, que no hayan cumplido catorce años de edad, salvo cuando se trate de actividades artísticas y culturales y hayan sido autorizados por el órgano competente para la protección de niños, niñas y adolescentes. El Estado, las familias y la sociedad asegurarán, con prioridad absoluta, su protección integral. El trabajo de los adolescentes mayores de catorce años y hasta los dieciocho años, se regulará por las disposiciones constitucionales y la Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes”.

4. Comparación entre el contrato de trabajo en la República del Ecuador y en la República Bolivariana de Venezuela

La República del Ecuador y la República Bolivariana de Venezuela tienen lazos históricos que las unen, y además de pertenecer a la región suramericana, comparten idioma y, reformas constitucionales recientes. A ello se le añade la creciente migración venezolana, lo que implica plazas de trabajo para la sobrevivencia de las personas que

llegan al Ecuador. Es así como se plantean tres criterios para comparar la acepción legal del contrato de trabajo en cada país mencionado: la definición legal de contrato de trabajo, los tipos de contratos de trabajo y la edad mínima entendida como capacidad para contratar como trabajador.

En cuanto a la definición legal, los ordenamientos jurídicos de ambos países establecen que se trata de una prestación de servicios catalogada como dependiente y, señalan que la contraprestación a percibir debe ser justa. Sin embargo, se diferencian en varios aspectos: Ecuador tilda al contrato individual de trabajo como convenio, pero Venezuela no señala ningún término sinónimo; en cuanto a la prestación de servicios, Ecuador refiere que debe ser lícita, esta cuestión no aparece para el caso venezolano; en la República del Ecuador no hay exclusividad en la definición legal de contrato de trabajo, mientras que en la República de Venezuela la amplitud se lleva hasta el proceso social de trabajo, es decir, la incidencia del trabajo en la sociedad; además, en el caso de Ecuador solo se señala que la remuneración debe ser justa, mientras que, en Venezuela se destaca tanto el carácter justo como también equitativo del salario.

Por su parte, la tipología de contratos de trabajo en cada país es -quizás- diametralmente opuesta. La República del Ecuador tiene diecisiete tipos de contratos, y Venezuela, tiene cinco. En una relación amplia, tanto Ecuador como Venezuela tienen contratos de trabajo sin límite de tiempo -indefinido y por tiempo indeterminado, además de

los contratos de trabajo por obra. Ambos países señalan causales específicas o condiciones concretas para la existencia de contratos de trabajo por tiempo establecido desde la celebración del contrato, son los casos de temporada, eventual y ocasional -para Ecuador- y, por tiempo determinado -para Venezuela-; ahora bien, una gran diferencia estriba en los contratos de trabajo con amplitud de los trabajadores, es decir, los llamados contratos de grupo o por equipo que se presentan en la República del Ecuador, supuesto que no aparece contemplado en la legislación venezolana.

El tercer criterio utilizado para la comparación es la edad mínima requerida para contratar como trabajador; si bien, ambos países ratificaron el Convenio 138 sobre la edad mínima para trabajar, se diferencian en la edad mínima, pues Ecuador exige 15 años de edad, mientras que Venezuela demanda 14 años para contratar como trabajador.

Conclusiones

- El contrato de trabajo no es contrario a la relación de trabajo, por demás ambas instituciones coadyuvan para proteger al trabajador, haciendo uso de rasgos distintivos de la prestación de servicio laboral comunes a las mencionadas -contrato y relación laboral- como son la dependencia, la ajenidad y la remuneración.
- El contrato de trabajo en Ecuador tiene una definición

legal completa, que incorpora la posibilidad de varios empleadores, cuestión no planteada en la legislación venezolana.

- La República del Ecuador tiene un abanico amplio de contratos de trabajo, tanto típicos -por ejemplo, el contrato de trabajo indefinido-, como atípicos, de estos últimos se pueden mencionar a los contratos de equipo y por grupo.
- Venezuela no estatuye la opción, en el ordenamiento jurídico, de categorías de contratos de trabajo atípicos, salvo los casos de contratos por tiempo determinado y para obra determinada.
- La edad para trabajar en cada país es claramente diferente, quince años para Ecuador y, catorce años para Venezuela.
- Si bien, la República del Ecuador y la República Bolivariana de Venezuela tienen relaciones históricas, en cuanto a la recepción legal del contrato de trabajo hay marcadas diferencias. Ecuador cuenta con un mayor conjunto de instrumentos legales laborales para motivar sus procesos y así apuntar con mayor énfasis a contrataciones que pudieran desdibujar los elementos tradicionales de la materia laboral; mientras que, en Venezuela este ámbito no cuenta con instrumentos legales laborales que ayuden a motivar los procesos de los mismos, ya que es tradicional y típico, es decir

que de existir variaciones en las contrataciones laborales en Venezuela, serían fuera del contexto normativo que pudieren incentivar los procesos productivos. En definitiva, hay mucha carencia de tipos de contrato, en el Derecho del Trabajo, que ampare legalmente a los trabajadores.

Referencias Bibliográficas

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. “Constitución Política de la República del Ecuador”. Quito, Ecuador. Registro Oficial número 449, de fecha 20 de octubre de 2008.

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. “Constitución de la República Bolivariana de Venezuela”. Caracas, Venezuela. Gaceta Oficial número 36.860 Ordinario, de fecha 30 de diciembre de 1999.

BASABE-SERRANO, Santiago (2009). “Ecuador: reforma constitucional, nuevos actores políticos y viejas prácticas partidistas”. En: **Revista de Ciencia Política**. Santiago. Volumen 29. Número 2. Pp. 381-406. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-090X2009000200007. Fecha de consulta: 15/11/2019.

CALDERA, RAFAEL (1961). **Derecho del Trabajo**. Buenos Aires. Librería El Ateneo Editorial.

CHÁVEZ, Yannira y MEDINA, Paul (2010). “Determinantes de la temporalidad en el mercado laboral ecuatoriano”. En: **Analitika**. Disponible en: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec>. Fecha de consulta: 12/02/2019.

CHIRINOS PORTILLO, Lisbeth Milena (2013). “Políticas de empleo: entre el

contrato de trabajo y la relación laboral”. En: **Revista de Ciencias Sociales (RCS)**. Maracaibo. Universidad del Zulia. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Volumen XIX. Número 1. Enero-marzo 2013. Pp. 35-45.

CONGRESO NACIONAL. “Código de Trabajo del Ecuador, codificación 17”. Registro Oficial Suplemento 167, de fecha 16 de diciembre del 2005.

CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR (2015). Causa N° 0049-11-IN. Sentencia N° 017-15-SIN-CC. Acción Pública de Inconstitucionalidad. Disponible en: www.corteconstitucional.gob.ec. Fecha de consulta: 11/02/2019.

EFE (2019). “Los últimos migrantes venezolanos acceden a Ecuador antes del requisito de visa.” Disponible en: <https://www.efec.com/efe/america/sociedad/los-ultimos-migrantes-venezolanos-acceden-a-ecuador-antes-del-requisito-de-visa/20000013-4049986>. Fecha de consulta: 20/09/19.

GAUSSENS, Pierre (2016). “¿El fin del trabajo o el trabajo como fin? Proceso constituyente y reformas laborales en el Ecuador de la Revolución ciudadana (2007-2013)”. En: **Revista Latinoamericana de Derecho Social**. México, D.F. Universidad Nacional Autónoma de México. Número 23, julio-diciembre. P.p. 31-55.

MINISTERIO DEL TRABAJO DEL ECUADOR (S/F). **Actividades Complementarias**. En: <http://www.trabajo.gob.ec/actividades-complementarias/>. Fecha de consulta: 12/06/2019.

MONTOYA MELGAR, Alfredo (2001). **Derecho del Trabajo**. Madrid. Editorial Tecnos.

MORA BASTIDAS, Freddy (2013). “Las condiciones de trabajo en la LOTTT”. En: **Anuario de Derecho**. Mérida. Universidad de Los Andes. Año 30, número 30, enero-diciembre. Pp. 67-85.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1973). “Convenio 138, sobre la edad mínima”. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en: <https://www.ilo.org>. Fecha de consulta: 11/06/2019.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (S/F). “Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil”. Convenios y Recomendaciones de la OIT sobre trabajo infantil. Disponible en: <https://www.ilo.org/ipec/facts/LOconventionsonchildlabour/lang-es/index.htm>. Fecha de consulta: 11/02/2019.

PALOMINO, TEODOSIO (2014). **¿Es el trabajador un recurso humano?** Lima. Teodosio Aristides Palomino Ramirez Editor.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. “Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras”. Caracas, Gaceta Oficial No. 6067, Extraordinario, 07 de mayo de 2012.

SUPIOT, Alain (2008). **Derecho del Trabajo**. Buenos Aires. Editorial Heliasta.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. SALA CONSTITUCIONAL (2015). Sentencia número 1070, de fecha 10-08-2015. Caso: F.J.L.Y. Vs. Inversiones Infeca 27 C.A. Ponente: Carmen Zuleta de Merchán. Disponible en: <http://www.tsj.gob.ve>. Fecha de consulta: 20/02/2019.

VILLASMIL PRIETO, Humberto (2016). “Pasado y presente del Derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo”. En: **Revista Latinoamericana de Derecho Social**. México, D.F. Universidad Nacional Autónoma de México. Número 22, enero-junio. Pp. 1-27.



UNIVERSIDAD
DEL ZULIA



Vol.25 N°3

*Esta revista fue editada en formato digital y publicada
en diciembre de 2019, por el **Fondo Editorial Serbiluz,**
Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela*

www.luz.edu.ve

www.serbi.luz.edu.ve

www.produccioncientificaluz.org