

Los trabajadores temporeros, eventuales y ocasionales en la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras

Flavia Ysabel Zarins Wilding*

Resumen:

Los trabajadores temporeros, eventuales y ocasionales han sido objeto de aisladas sentencias, cuya intención en la mayoría de los casos ha sido determinar la existencia de la estabilidad del trabajador. Aun cuando la nueva Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y de las Trabajadoras no reconoce tales conceptos, actualmente los patronos podrán continuar contratando trabajadores temporeros, eventuales y ocasionales a través de contratos a tiempo determinado.

Palabras clave:

Derecho del Trabajo, trabajadores temporeros, eventuales y ocasionales, relación laboral.

Abstract:

Temporary, eventual and occasional workers have been an object of isolated judicial rulings. Most of these had the intention to determine the existence of the stability of the labor relation. However, the Organic Law of Labor and of the Workers does not recognize such concepts. Actually, patrons are allowed to contract temporary, eventual and occasional workers under temporary duration contracts.

Key words:

Labor Law, temporary, eventual and occasional workers, labor relations.

* Universidad Católica Andrés Bello. Abogado (1998) Especialización de Derecho Procesal. Cursante. Profesora de la Universidad Católica Andrés Bello. Derecho del Trabajo I.

A los fines del presente artículo serán utilizadas las siguientes abreviaciones: LOTTT: Decreto con Rango, Valor y Fuerza de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras publicada el 7 de mayo de 2012; LOT de 1997: Ley Orgánica del Trabajo publicada el 19 de junio de 1997; LOT de 1990: Ley Orgánica del Trabajo publicada el 31 de diciembre de 1990; RLOT: Reglamento de la LOT de 1997 publicado el 28 de abril de 2006; RLT de 1973: Reglamento de la Ley del Trabajo publicada el 15 de enero de 1974; LT de 1936: Ley del Trabajo publicada el 16 de julio de 1936; LT de 1945: Ley del Trabajo publicada el 10 de mayo de 1945.

INTRODUCCIÓN

Los trabajadores temporeros, eventuales y ocasionales forman parte de aquellas figuras del derecho del trabajo poco analizadas por la doctrina y la jurisprudencia nacional. Estos trabajadores, contratados para atender exigencias ocasionales, irregulares y discontinuas han sido objeto de aisladas sentencias emitidas por los tribunales entre los años 1990 y 2012, cuya intención en la mayoría de los casos ha sido determinar la existencia de la estabilidad del trabajador.

Ciertamente, cuando pensamos en trabajadores temporeros, eventuales y ocasionales asociamos inmediatamente la noción a los trabajadores desprovistos de estabilidad, o al menos ello fue así hasta la entrada en vigencia de la LOTTT.

La LOTTT omite las definiciones de los trabajadores temporeros, eventuales y ocasionales anteriormente previstas dentro del capítulo de estabilidad de la LOT de 1990, por lo que surge la interrogante en cuanto a si la intención del legislador fue eliminar estas figuras jurídicas o solamente incluirlas dentro del régimen de estabilidad.

Seguidamente analizaremos esta situación dentro de las modalidades de contratación de trabajo permitidas en la legislación venezolana, partiendo del hecho que los trabajadores eventuales y ocasionales no son una creación legislativa sino una manifestación de un tipo de contratación cuya causa determina la necesidad temporal del contrato. En el supuesto de los trabajadores temporeros, el análisis difiere en cuanto a la temporalidad del contrato, pues como explicaremos posteriormente, las partes podrían no tener la intención de terminar la relación entre cada temporada, sino de vincularse bajo una relación determinada.

I. ANTECEDENTES

La LT de 1936 preveía en su artículo 26 que la duración del contrato de trabajo sería determinada libremente por las partes. Así, cuando el patrono tenía la necesidad de contratar a un trabajador para realizar una labor provisional, las partes establecían un lapso de duración al contrato de trabajo. No existía en ese momento límites en cuanto al tiempo del contrato, por lo que, aún sin existir una definición propia de lo que de-

bía considerarse como un trabajador temporero, eventual u ocasional, se permitía contratar cuando las necesidades eran cíclicas, eventuales, ocasionales bajo la figura del contrato de trabajo con una duración limitada.

La reforma de la LT de 1945 introdujo una importante modificación al sistema de contratación conocido, pues incluyó tres (3) tipos de contrato de trabajo: (i) el contrato por obra determinada, (ii) el contrato por tiempo determinado y (iii) el contrato por tiempo indeterminado.

Los contratos por tiempo determinado se limitaban a un (1) año en el caso de los obreros y a cinco (5) años en el caso de los empleados. Adicionalmente se establecía la obligación de pagar daños y perjuicios cuando alguna de las partes terminaba el contrato antes de su expiración sin causa justificada para ello.

No obstante las limitaciones indicadas, la ley no preveía causas específicas para contratar a tiempo determinado, así que las partes podían elegir la forma bajo la cual querían vincularse.

Al respecto, Caldera sostiene que *“El contrato por tiempo determinado constituye una figura excepcional: sólo se acostumbra celebrarlo con empleados o técnicos especializados cuyos servicios tiene interés el patrono en asegura por determinado tiempo”*.¹ La doctrina tendía a exigir una causa que legitimara la contratación temporal, más la ley vigente no lo preveía. Ciertamente, la ley vigente parecía legitimar cualquier forma de contratación de las previstas.

Sobre el particular, Guzmán sostiene que *“La intención dolosa puede ser deducida en los supuestos en que la naturaleza de la empresa, de los servicios prestados, o el propio beneficio del trabajador, no demanden la celebración de contratos a término o para una obra determinada”*. El autor indica igualmente, que para los años 1959 y 1960 la Consu LToría Jurídica del Ministerio del Trabajo había emitido dictámenes acogiendo el criterio que el contrato a tiempo determinado debía provenir de labores o circunstancias que exijan la celebración del contrato por un término fijo.²

1 CALDERA, R. *Derecho del Trabajo* Librería El Ateneo, Editorial. 2da edición 6ta reimpresión, 1979, Buenos Aires, pág. 311.

2 GUZMAN, R. *Estudio Analítico de la LT Venezolana*. Tomo I. Segunda Edición, Editorial Tabare Güerere, Caracas, 1985, pág.582.

El 15 de marzo de 1968, la Corte Superior del Trabajo dictó una sentencia que reconoce la existencia del trabajador ocasional a pesar de que la figura no se encontraba prevista en la Ley para ese momento. En este sentido, el referido fallo señaló que se trataba de un contrato de trabajo sin fijeza, en el cual existían constantes y largas interrupciones en el servicio lo que conllevó a la Corte a considerar que cada vez que el trabajador dejaba de laborar el vínculo se rompía y se volvía a unir con una nueva relación de trabajo.³

Por su parte, el R LT de 1973 amplió la regulación existente en materia de contratos a tiempo determinado insertando en el artículo 36 que cuando existan sucesivas prórrogas de contratos a término se presume que las partes tenían la intención de obligarse indefinidamente.

Tal como se observa, desde 1945 hubo sucesivas reformas de la legislación laboral y la introducción de algunos cambios importantes que limitaron la celebración de los contratos a tiempo determinado, no obstante, no fue sino hasta la LOT 1990 que el legislador circunscribió a tres (3) las causas para la celebración de este tipo de contratos. En este sentido, se estableció que los contratos a tiempo determinado sólo podían celebrarse: (i) cuando lo exija la naturaleza del servicio, (ii) cuando tenga por objeto sustituir provisional y lícitamente a un trabajador, y (iii) en el caso de los contratos celebrados con trabajadores venezolanos para la prestación de servicios fuera del país.

La LOT de 1990 resu LTa muy importante para el tema bajo estudio, pues adicionalmente a lo señalado, estableció en el capítulo VII relativo a la estabilidad una definición propia de los trabajadores temporeros, eventuales y ocasionales en el trabajo. Estas definiciones tenían por finalidad excluir a estos trabajadores del privilegio de estabilidad otorgado a los trabajadores permanentes, razón por la cual fueron insertados dentro del capítulo relativo a la estabilidad.

De igual forma, la LOT de 1990 en sus artículos 305 y 316 hace mención a los trabajadores deportistas que pueden ser contratados por temporada, estableciendo que pueden ser contratados por una o varias temporadas o por tiempo indeterminado. Igualmente define lo que ha

3 ODON, J. *Jurisprudencia del Trabajo. Corte Superior del Trabajo y Corte Suprema de Justicia 1965-1970*, Ediciones Schnell C.A., Caracas, 1972, págs.334-335.

de entenderse por un trabajador rural temporero y ocasional. Sobre el contenido de las definiciones ahondaremos posteriormente.

Lo señalado no quiere decir, que con anterioridad a la LOT de 1990 estos trabajadores no existían sino que no era necesario definirlos, pues podían ser contratados bajo la figura de un contrato a tiempo determinado.

La definición introducida en la LOT de 1990 de este tipo de trabajadores tenía por finalidad distinguir entre los trabajadores que gozaban de estabilidad y los que no. Durante los 22 años siguientes estos trabajadores se mantuvieron excluidos de estabilidad, e incluso de la inamovilidad prevista en los sucesivos Decretos Presidenciales como expresamente fue apuntado por cada uno de estos decretos.

Con la publicación de la LOTTT en el mes de mayo de 2012 se suprime la definición legal de los trabajadores temporeros, eventuales y ocasionales prevista con anterioridad dentro del capítulo de estabilidad, no obstante, se mantienen las definiciones de los trabajadores agrícolas temporeros y los trabajadores agrícolas ocasionales, así como la referencia al trabajador deportista contratado por temporada.

Adicionalmente, la LOTTT mantiene las formas tradicionales de contratación entre las cuales figura el contrato a tiempo determinado, con lo cual consideramos que se mantiene la posibilidad de contratar a trabajadores temporeros, eventuales y ocasionales, tal como se explicará en los próximos capítulos.

II. NOCIÓN DE TRABAJADORES TEMPOREROS, EVENTUALES Y OCASIONALES

Cuando hablamos de trabajadores temporeros, eventuales y ocasionales, pensamos en contratos temporales, sometidos a una duración particular. Quizás podríamos decir que los trabajadores agrícolas son los trabajadores temporeros y eventuales u ocasionales por excelencia, toda vez que las labores que prestan dependen en gran medida de las estaciones, las épocas del año y las vicisitudes de la naturaleza y las cosechas.

No obstante, los trabajadores agrícolas no son los únicos trabajadores cuya labor puede depender de una temporada, de una eventualidad o de una ocasión. Así observamos que existen trabajadores que son contratados únicamente por la temporada decembrina cuando aumenta el

volumen de ventas en los comercios, como por ejemplo los trabajadores que envuelven los regalos de navidad frente a las tiendas, o los vendedores adicionales que son requeridos para estas fechas. Los deportistas, así como los trabajadores de campamentos vacacionales también pueden ser contratados por temporada.

Por su parte, existen trabajadores que sólo prestan servicios eventualmente o en ocasiones especiales como lo serían los trabajadores contratados por acumulación de tareas o exceso de pedidos. Supongamos que a una empresa se le presenta una situación excepcional de desproporción entre el trabajo que se debe realizar y el personal del cual dispone, el cual no puede ser cubierto por su nómina convencional por los límites legales previstos para el trabajo en horas extraordinarias. Los trabajadores contratados para cubrir esta acumulación de tareas son trabajadores eventuales u ocasionales.

La acumulación de tareas, exceso de pedidos y circunstancias del mercado, son considerados por la doctrina española como justificativos del contrato eventual, *“para que responda a exigencias contingentes; y, sobre el período de su establecimiento, para que su reiteración no le constituya en fórmula de exclusión de fijeza”*.⁴

Lo mismo sucede con el trabajador contratado para sustituir a otro trabajador por el tiempo en que éste se mantenga ausente. La sustitución puede tener como motivo las vacaciones, la enfermedad u otra causa lícita del trabajador sustituido, caso en el cual el trabajador sustituto es contratado de forma eventual. En el caso del contrato por sustitución es evidente que se trata de un trabajador eventual u ocasional, con la particularidad que el contrato por sustitución se encuentra expresamente previsto en la Ley como causa específica para contratar a tiempo determinado.

Dependiendo si estamos en presencia de labores que se repiten cíclicamente durante una época del año o si se trata de labores irregulares cuya causa se origina en una eventualidad, emergencia o la atención de imprevistos, podremos calificar al trabajador como temporero, eventual u ocasional. No obstante, la nota característica de las figuras es defini-

4 ALONSO, M. y otros, *El Estatuto de los Trabajadores Veinte años Después*, Civitas Ediciones, Madrid, 2000, pág. 490.

tivamente la correspondencia entre la labor efectuada y la necesidad temporal del contrato.

Para Cabanellas el trabajo por temporada es *“aquél que se cumple en determinados períodos del año, previstos anticipadamente, de acuerdo con la influencia y necesidades que respecto a la producción, tienen las diversas estaciones anuales”*⁵.

Resu LTa interesante señalar que para la legislación argentina, como lo afirma el citado autor, una vez concluida la temporada la relación de trabajo queda en suspenso y se reanuda en la temporada siguiente, configurándose en este sentido una sola relación de trabajo. Esta tesis, fue compartida por Caldera citando a Almosny y al referirse a los trabajadores agrícolas de temporada⁶. Nótese que para la fecha en que Caldera publicó su obra la legislación no preveía expresamente las causas de suspensión de la relación de trabajo, las cuales fueron introducidas en la LOT de 1990.

En el mismo sentido, la legislación española prevé los contratos por temporada bajo una denominación distinta, cual es, contratos fijos discontinuos. En este sentido, Martín, Rodríguez y García definen este tipo de contratos de la forma siguiente:

El contrato para trabajos fijos y periódicos de carácter discontinuo es una modalidad de los contratos indefinidos, propia de los trabajos que, siendo fijos o permanentes, no se realizan con continuidad. Son trabajos que pertenecen al <volumen normal de actividad de la empresa> (arts. 12.3 y 15.8 ET), pero no es necesario que constituyan la única actividad de la empresa, ya que pueden simu LTañearse con otras actividades de carácter continuo u ordinario dentro de la misma (TS 26 de mayo de 1997), ni es preciso que supongan una actividad distinta de la ordinaria, ya que pueden constituir, simplemente, un <pico> o <temporada a LTa> respecto de la situación habitual (TS 27 de septiembre de 1988).⁷

5 CABANELLAS, G. *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*, T. VIII, 21ª edición. Editorial Heliasta, Buenos Aires, 1989, pág. 140

6 CALDERA, R. *Derecho del Trabajo*. Librería El Ateneo, Editorial. 2da edición 6xta reimpresión, 1979, Buenos Aires, pág. 322.

7 MARTÍN, A., RODRIGUEZ F., GARCÍA J. *Derecho del Trabajo*. Editorial Tecnos. Decimoquinta edición, 2006, Madrid, pág. 526.

Para la referida doctrina extranjera, los contratos por temporada se consideran fijos aún cuando se suspenden periódicamente entre cada temporada. Así, los citados autores indican:

Tal interrupción no conlleva la extinción del contrato, sino únicamente la paralización de sus efectos principales (trabajo y retribución), como si de una suspensión se tratara (Capítulo 17.V). En todo caso, tras la finalización de cada período de actividad el empresario ha de presentar al trabajador una propuesta de liquidación de las cantidades adeudadas, a fin de evitar abusos e incumplimientos (arts. 29.1 y 49.2 ET).⁸

Sobre el particular, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia en la sentencia N° 699 de fecha 24 de abril de 2006, dictada en el caso *F.M. Darruiz contra Fumigaciones Agrícolas S.A.* sostuvo que las causales de suspensión del vínculo laboral están previstas en nuestro ordenamiento jurídico de forma taxativa y al no contemplar el final de la temporada como una de ellas, el contrato se extingue. El referido fallo estableció lo siguiente:

Sin embargo, la tesis anterior no resu LTa admisible a la luz del ordenamiento jurídico patrio, por cuanto las causales de suspensión del vínculo laboral están previstas de forma taxativa, por los artículos 94 de la Ley Orgánica del Trabajo y 39 de su Reglamento, que contemplan el accidente o enfermedad profesional, la enfermedad no profesional, el servicio militar obligatorio, el descanso pre y postnatal, el conflicto colectivo, la detención preventiva, la licencia concedida para estudiar o para otros fines, los casos fortuitos o de fuerza mayor, y la medida disciplinaria adoptada por el empleador, estableciéndose adicionalmente el mutuo acuerdo de los sujetos de la relación, conteste con el principio de autonomía de la voluntad de las partes. Por tanto, entender que el vínculo laboral ha quedado en suspenso, pese a que no se haya verificado ninguna de las situaciones previstas en las citadas disposiciones, y a fa LTa de acuerdo expreso y por escrito de las partes, contraría la legislación vigente.

El rechazo de la posición asumida por el citado autor argentino, implica sostener que al finalizar cada temporada, el vínculo laboral se extingue, con lo cual se establece una equiparación entre el trabajador temporero y aquel contratado por tiempo determinado. (Subrayado nuestro).

8 OB. CIT. pág. 528.

De esta forma, los contratos por temporada bajo la legislación venezolana han sido equiparados por la Sala al contrato a tiempo determinado, sin que exista la posibilidad, que puedan considerarse como los contratos fijos discontinuos previstos en la legislación española y la argentina.

Sobre el particular, no compartimos del todo la tesis de la Sala de Casación Social, pues los trabajadores temporeros, a diferencia de los trabajadores eventuales y ocasionales, normalmente son los mismos trabajadores que se contratan cíclicamente. En este sentido, el contrato de trabajo queda suspendido al finalizar la temporada y cobra nuevamente vigor al iniciar la próxima temporada.

Es preciso hacer notar que la LOTTT prevé en su artículo 222 que los trabajadores deportistas pueden ser contratados por una o varias temporadas, e incluso bajo la figura de un contrato a tiempo indeterminado. Si se configura una relación por tiempo indeterminado, es evidente que entre temporada y temporada existe una suspensión de la causa aún cuando la ley no la prevea de forma expresa dentro de la lista de causas de suspensión establecidas en el artículo 72.

Por lo expresado, consideramos que los trabajadores temporeros pueden ser contratados bajo un contrato fijo discontinuo como el previsto en la legislación extranjera, o mediante un contrato a tiempo determinado, cuando las partes realmente tengan la intención de vincularse exclusivamente por una temporada.

De otra parte, al revisar las definiciones que aporta la doctrina nacional y extranjera sobre los trabajadores eventuales y ocasionales observamos que algunos distinguen entre ellos utilizando criterios como el tipo de labores realizadas o la certeza en la duración de los servicios prestados.

Así tenemos que Confalonieri distingue entre los contratos por temporada de los contratos eventuales señalando lo siguiente:

Al tratar la causa específica del contrato eventual propiamente dicho, fueron presentados sus elementos tipificantes. En esa oportunidad se expresó que, para que haya eventualidad, era necesario, en primer lugar, un aumento de volumen del trabajo en la empresa, establecimiento, o aun en unidades menores (p.ej., sección p departamento). De manera tal que, sin la presencia de dicho aumento (nota de adicionalidad),

mal puede pensarse en una vinculación de tipo eventual en sentido estricto. Pero la requisitoria no se detiene en la adicionalidad; es necesario que sea imprevisible y que, por lo tanto, se origine una situación extraordinaria.

En consecuencia, eventualidad es igual a adicionalidad de trabajo, más imprevisibilidad del hecho causante de la nombrada adicionalidad. Si ambas notas no son concurrentes, la eventualidad queda descartada de plano. Frente a una situación extraordinaria, como es la que surge de un aumento imprevisible del trabajo, se originan concretas necesidades transitorias que habilitan la vía temporal de contratación bajo la modalidad eventual propiamente dicha.⁹

Para el citado autor, el contrato eventual requiere de un aumento de volumen del trabajo en la empresa, así como la imprevisibilidad del hecho causante. Mientras que en el contrato por temporada se presencia la nota de adicionalidad, con la diferencia que se trata de un hecho previsible.

Por su parte, Cabanellas, los define en los términos siguientes:

TRABAJADOR EVENTUAL: Aquel cuya prestación de servicios resuLTa incierta en cuanto a la duración, aunque en principio limitada y relativamente breve; de manera que en cualquier momento puede dejar de prestar sus tareas a un patrono. Tal puede ser la situación de los substitutos y la del personal tomado por recargo o atraso de tareas o para una función transitoria. (...)

TRABAJADOR OCASIONAL o ACCIDENTAL: El que trabaja durante tiempo breve, aun determinado y a consecuencia de las prestaciones impuestas por momentáneas exigencias. Así, la limpieza de la nieve caída en los accesos a un establecimiento o encima de los materiales almacenados a la intemperie.

Esta clase laboral se distingue del trabajador eventual o provisional. Por ejemplo, eventuales son los obreros contratados por una empresa telefónica para abrir zanjas y tender la red de cables y alambres que permiten la instalación del servicio en una localidad; labor que forzosamente es temporal.¹⁰

9 CONFALONIERI, J. *Contrato de trabajo eventual*. Editorial Astrea, Buenos Aires, 2002, pág 104 y 105.

10 CABANELLAS, G., *Diccionario de Derecho Usual*, Editorial Heliasta Tomo VIII, 26ª Edición, Buenos Aires, pág. 126 y 12.

Villasmil Briceño, distingue a los trabajadores eventuales de los trabajadores ocasionales en la forma siguiente:

TRABAJADORES EVENTUALES: Trabajadores que desarrollan actividades urgentes del empleador; contratados para realizar labores que forman parte de la actividad ordinaria de la empresa, en circunstancias extraordinarias. Ejemplo: Aumento inusitado de la demanda en ciertas épocas o efemérides del año lo cual obliga en ocasiones a las fábricas a aumentar el número de operarios y a los comerciantes a elevar el número de sus vendedores. Una vez concluida la anomalía se hace innecesario mantener a tales trabajadores, por lo cual resu LTa prescindir de sus servicios.

TRABAJADORES OCASIONALES: Trabajadores contratados para realizar tareas especiales que no forman parte de la actividad principal de la empresa, aunque su labor se relacione de alguna manera con los fines o propósitos del negocio. Ejemplo, el contador contratado para realizar una auditoría o actualizar la contabilidad de la empresa; el técnico contratado para dictar cursos de orientación o de adiestramiento a otros trabajadores, o evaluar y hacer recomendaciones con relación a la administración.¹¹

De acuerdo con las definiciones anteriores se observa que el común denominador es la necesidad temporal de la prestación de los servicios, ya sea para realizar tareas especiales que forman parte de la actividad ordinaria de la empresa, o que no forman parte de la actividad ordinaria, pero siempre bajo circunstancias excepcionales.

En cuanto a la legislación venezolana, tanto la LOT de 1990 como la recién derogada LOT de 1997 distinguen entre el trabajador permanente, el trabajador temporero y los trabajadores eventuales y ocasionales:

Son trabajadores permanentes aquellos que por la naturaleza de la labor que realizan, esperan prestar servicios durante un período de tiempo superior al de una temporada o eventualidad, en forma regular e ininterrumpida.

Son trabajadores temporeros los que prestan servicios en determinadas

11 VILLASMIL, B. *Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo*. Tomo I, Editorial Mobil Libros, Caracas, 1991.

épocas del año y en jornadas continuas e ininterrumpidas, por lapsos que demarcan la labor que deben realizar.

Son trabajadores eventuales u ocasionales los que realizan labores en forma irregular, no continua ni ordinaria y cuya relación de trabajo termina al concluir la labor encomendada.

De esta forma el legislador establece una clara diferencia entre los trabajadores permanentes y los que no lo son, más no distingue entre trabajadores eventuales y ocasionales, asumiendo que ambos realizan labores irregulares, no continuas ni ordinarias.

Por su parte, la LOTTT no define a los trabajadores temporeros, eventuales y ocasionales, por lo que resu L^{Ta} preciso determinar si la eliminación de su definición tenía por finalidad prohibir el trabajo por temporada o el trabajo eventual u ocasional, o si es posible la contratación de este tipo de trabajadores y bajo qué figura.

III. FORMAS DE CONTRATACIÓN DEL TRABAJO

La LOTTT prevé tres (3) tipos de contratos de trabajo: (i) a tiempo indeterminado, (ii) a tiempo determinado, y (iii) por obra determinada, todos sujetos a una regulación individual. Estas modalidades de contratación existen desde la LT de 1945, sin embargo, el legislador fue incorporando una serie de principios y presunciones que denotan una clara preferencia por los contratos indefinidos en el tiempo.

Originalmente se sometía a la autonomía de las partes el establecimiento de la duración del contrato. Sin embargo, la libertad consagrada en la LT de 1936 pronto sería cuestionada, al observar el uso indiscriminado de esta modalidad cuando las causas del contrato en realidad no justificaban la temporalidad de la relación.

De esta forma, el trabajador veía trastocada su estabilidad y resu L^{Taba} desprotegido frente a la necesidad de emplearse aunque fuera bajo una contratación temporal. Con base en la situación descrita, el legislador procuró incorporar una serie de disposiciones para asegurar que la mayoría de las contrataciones se hicieran bajo una duración indefinida, dando lugar a la preferencia por el contrato a tiempo indeterminado.

a. Preferencia por el contrato de trabajo a tiempo indeterminado

El artículo 61 de la LOTTT prevé que las relaciones de trabajo se presumen a tiempo indeterminado salvo las excepciones previstas en la Ley. Así mismo, la norma establece que los contratos a tiempo determinado son excepcionales y las normas que los regulan de interpretación restrictiva.

Esta disposición guarda estrecha relación con el principio fundamental del derecho del trabajo de la conservación de la relación laboral. Tal como lo prevé el artículo 9 del RLOT la conservación de la relación laboral implica entre otras circunstancias la *“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. ii) Preferencia de los contratos a tiempo indeterminado, en atención a lo cual deberá atribuirse carácter excepcional a los supuestos de autorización de contratos a término...”*

El legislador ha establecido la regla general de contratación bajo la modalidad de un contrato indeterminado o indefinido en el tiempo, permitiendo tan sólo en supuestos excepcionales que se limite la duración de la relación de trabajo.

El contrato a tiempo determinado sólo podrá celebrarse bajo determinadas circunstancias. Así, se pretende restringir el contrato temporal a una causa que la legitime, tal como lo sería la naturaleza del servicio prestado o la sustitución provisional de un trabajador.

La causa del contrato surge entonces como requisito indispensable para la contratación a término y será la que en definitiva legitime que un trabajador no disponga de permanencia en el trabajo.

Los límites en la duración de los contratos a tiempo determinado, así como de sus posibles prórrogas constituyen otra manifestación de la preferencia del legislador por los contratos indeterminados, pues éste ha comprendido que para garantizar el mayor número de contratos indefinidos debe limitar el tiempo de los contratos no deseados.

En todo caso, el legislador reconoce que los contratos temporales son necesarios, pues existen ciertas relaciones que no podrían sostenerse de una forma distinta. Este sería el supuesto de un trabajador contratado

como enfermero para atender un único paciente, cuyo contrato perdería sentido, una vez que el paciente se haya recuperado.

Las limitaciones establecidas a los contratos temporales no tienen por finalidad eliminar esta forma de contratación sino fomentar los contratos indefinidos y evitar que se pretenda utilizar la figura como un mecanismo para evadir el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Existen otras disposiciones previstas en la Ley que constituyen una manifestación de la preferencia del legislador por los contratos a tiempo indeterminado. Así tenemos el artículo 303 referido a los aprendices, donde se establece que la relación de trabajo se mantendrá por el tiempo del aprendizaje y si las partes deciden continuarla se convertirá en una relación de trabajo por tiempo indeterminado. Igualmente, el artículo 25 del RLOT referido al período de prueba, en el cual se establece un lapso máximo de duración¹² a objeto que las partes juzguen si las condiciones y las aptitudes son de su conveniencia.

b. El contrato a tiempo determinado

El artículo 64 de la LOTTT prevé que el contrato a tiempo determinado podrá celebrarse únicamente en los siguientes casos:

- 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 del República Bolivariana de Venezuela, de conformidad con lo establecido en esta Ley.
- d) Cuando no haya terminado la labor para la cual fue contratado el trabajador o trabajadora y se siga requiriendo de los servicios, bien sea por el mismo trabajadora u otro o otra.

Será nulo el contrato de trabajo por tiempo determinado por causas distintas a las antes señaladas, en consecuencia, el trabajador o trabajadora se encontrará investido de la estabilidad propia prevista en esta Ley.

12 Según el artículo 87, ordinal 1 de la LOTTT están amparados de estabilidad los trabajadores a tiempo indeterminado a partir del primer mes de prestación de servicio por lo que es posible considerar que el período de prueba se redujo de 80 días a 30 días.

La LOTTT incorpora una nueva causa para contratar a tiempo determinado en el literal d) referida al supuesto que la labor contratada no sido culminada y se requiera continuar con los servicios. Este sería el caso por ejemplo de un trabajador contratado para realizar una auditoría en una compañía y que al vencimiento del término no haya culminado con la misma.

Sobre el particular consideramos innecesaria la inclusión de esta nueva causa, pues conforme con el artículo 62 de la LOTTT el contrato por tiempo determinado puede prorrogarse por un lapso igual de tiempo al previsto originalmente. Igualmente, en caso que ésta prórroga no fuera suficiente para concluir la labor contratada puede incluso ser objeto de dos (2) o más prórrogas en la medida que existan razones especiales que justifiquen dichas prórrogas y como lo señala el artículo 62 de la LOTTT que excluyan la intención presunta de continuar la relación.

El legislador probablemente incorporó el nuevo supuesto a los fines de evitar cualquier viso de presunción de continuidad de la relación de trabajo, y que no quedara lugar a dudas que en casos como éste la relación fue contratada a término.

La LOTTT redujo el tiempo de duración de los contratos a tiempo determinado a un (1) año, eliminando la diferenciación prevista anteriormente entre obreros y empleados, según el cual los primeros podían contratar por un (1) año y los segundos hasta por tres (3) años. En este sentido, consideramos que resu LTabla conveniente mantener el límite previsto anteriormente para los empleados, pues no sólo los empleados tienen una mayor capacidad para defender sus derechos frente a los patronos, sino que en casos como el de la prestación de servicios en el exterior se justifica que la duración del contrato sea mayor.

Otra novedad incorporada por la LOTTT constituye la extensión del lapso previsto entre las sucesivas contrataciones para considerar que el contrato es indefinido. Así, el artículo 62 de la LOTTT prevé que si dentro de los tres (3) meses desde que termina el contrato a tiempo determinado se celebra un nuevo contrato se entenderá como un contrato por tiempo indeterminado, salvo que se demuestre claramente la voluntad común de poner fin a la relación. Anteriormente el lapso que debía observarse entre la terminación de un contrato y la celebración de uno nuevo era de un (1) mes.

Finalmente se mantiene la posibilidad de prorrogar por una (1) sola vez el contrato a tiempo determinado, pues de ser objeto de dos (2) prórrogas se considerará por tiempo indeterminado, salvo que existan razones especiales que justifiquen dichas prórrogas y excluyan la intención presunta de continuar la relación.

IV. LA ELIMINACIÓN DE LA DEFINICIÓN DE LOS TRABAJADORES TEMPOREROS, EVENTUALES Y OCASIONALES EN LA LOTTT

La LOTTT, a diferencia de la LOT de 1997, no contiene una definición del trabajador temporero, ni del trabajador eventual y ocasional. Anteriormente, estas figuras se encontraban definidas dentro del capítulo de estabilidad de la LOT de 1997, específicamente en los artículos 114 y 115.

Ciertamente, bajo la LOT de 1997 los trabajadores temporeros, eventuales y ocasionales se encontraban previstos dentro del capítulo de estabilidad, lo cual tenía sentido tomando en consideración que en dicho capítulo se excluía a este tipo de trabajadores de la estabilidad establecida en la referida Ley.

De esta forma, un primer análisis de la LOTTT podría conllevar a sostener que la eliminación de las definiciones de trabajador temporero, eventual y ocasional tuvo por finalidad incluir a este tipo de trabajadores dentro del régimen de estabilidad, más no eliminarlos como figuras jurídicas.

En efecto, la eliminación de su definición no implica necesariamente que el legislador quiso prohibir la contratación de trabajadores temporeros, eventuales u ocasionales, toda vez que:

- i) La prestación de servicios ocasionales o eventuales siempre existirá en la práctica;
- ii) El legislador incluye la referencia a los trabajadores ocasionales y eventuales en los regímenes especiales de trabajadores agrícolas y trabajadores deportistas, por lo que reconoce la existencia de este tipo de trabajadores; y
- iii) Los contratos a tiempo determinado incluyen como supuestos para su celebración: a) cuando lo exija la naturaleza del servicio, b) para sustituir personal, y c) cuando no haya terminado la labor para la que

fue contratado el trabajador y se siga requiriendo de los servicios, bien sea por el mismo trabajador u otro. Estos supuestos resu LTan aplicables a los trabajadores eventuales y ocasionales.

Existen numerosos patronos que requieren de trabajadores temporeros, eventuales y ocasionales para realizar trabajos por épocas del año, trabajos urgentes o tareas especiales que forman parte de la actividad ordinaria de la empresa o que sin serlo se relacionan de alguna manera con los fines de la compañía. A pesar de requerir eventualmente a este tipo de trabajadores, no podrían incluirlos dentro de la nómina ordinaria de la compañía toda vez que la naturaleza de los servicios que serán prestados conlleva intrínsecamente la noción de la temporalidad.

A los fines de comprender de forma precisa cómo es que la eliminación por parte de la LOTTT de la definición de los trabajadores temporeros, eventuales y ocasionales no puede ser entendida como una prohibición de estas figuras jurídicas, es necesario ahondar en su noción, el tipo de servicios que prestan y la justificación de su contratación temporal, con las salvedades ya hechas referidas a los trabajadores temporeros.

Los trabajadores permanentes sin lugar a dudas han mantenido y siguen manteniendo una preferencia por parte del legislador, con lo cual, la existencia de contratos atípicos tales como lo serían los contratos suscritos con trabajadores temporeros, eventuales u ocasionales deben estar plenamente justificados.

La jurisprudencia ha reconocido en algunas sentencias aisladas la existencia de los trabajadores eventuales y ocasionales, sin embargo, no ha profundizado en esta noción. Así tenemos que la SCS del TSJ en sentencia N° 495 de fecha 19 de marzo de 2007, caso: *Emilio Alfaro vs. Hotel Tacarigua, C.A.*, señaló lo siguiente:

El actor prestó servicios a la demandada en determinados períodos y que durante tales períodos los salarios no eran pagados de forma regular, por jornada de trabajo, ya que eran pagados de acuerdo con los trabajos realizados en los días laborados, lo que adminiculado con el listado de nómina del personal del Hotel Intercontinental de fecha 28 de mayo de 2000 a octubre de 2004; la Convención Colectiva que corre a los autos; y el informe emitido por el Sindicato (Sintrahinter); así como de la declaración de la testigo, da certeza de que el actor no era un trabajador de nómina fija, que realizaba labores ocasionales

a disposición de la demandada por temporalidad, extraordinariedad y por eventualidad cuando eran requeridos sus servicios al Sindicato de acuerdo con lo contemplado en la cláusula 69 de la Convención Colectiva, que si bien se aprecia de los recibos de pago que se le descontaba por cuota sindical, tales cuotas se pagaban por cada evento en que laboraba a los fines de hacerle selectivo a quien proveía el personal seleccionado para tales trabajos eventuales” (Destacado nuestro).

De igual forma, la SCS del TSJ hace referencia a este tipo de trabajadores en las sentencias: a) N° 636 de fecha 13 de mayo de 2008, caso: *C.E. Morantes y otros contra Festejos Mar. C.A.*, y b) N° 2194 de fecha 1 de noviembre de 2007, caso: *V.H. Espinoza contra Hermanos Papagayo, S.A.*

Por su parte, la LOTTT reconoce la existencia de los trabajadores temporeros, eventuales y ocasionales en los artículos 222 y 230, al hacer referencia a los trabajadores deportistas y a los trabajadores agrícolas. En este sentido, señalan los artículos 222 y 230 de la LOTTT lo siguiente:

Artículo 222. La relación de trabajo de los trabajadores y trabajadoras del deporte puede ser por tiempo determinado, para una o varias temporadas o para la celebración de uno o varios eventos, competencias o partidos. A fa LTa de estipulación expresa, la relación de trabajo será por tiempo indeterminado.

Artículo 230. Los trabajadores y trabajadoras agrícolas pueden ser permanentes, de temporada y ocasionales, se entiende por:

a) Trabajadores y trabajadoras permanentes aquellos y aquellas que en virtud de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, o por la naturaleza de la labor que deban realizar, prestan sus servicios en una unidad de producción agrícola de manera permanente, o por un período continuo no menor de seis meses cada año, sea cual fuere el número de días que en la semana presten sus servicios y siempre que lo hagan con un solo patrono o patrona.

b) Trabajadores y trabajadoras por temporada, aquellos y aquellas que prestan sus servicios por lapsos que demarcan la labor que deban realizar, ya sea la cosecha, la limpia de una unidad de producción agrícola, u otra actividad semejante.

c) Trabajadores y Trabajadoras ocasionales, aquellos y aquellas que solo prestan sus servicios accidentalmente en la unidad de producción agrícola en determinadas épocas del año, y no están comprendidos en ninguna de las otras categorías.

Pues bien, queda claro que los trabajadores temporeros, eventuales y ocasionales son trabajadores que laboran por épocas o de forma irregular, discontinua o por tiempo en principio limitada y relativamente breve, tales como: los trabajadores contratados para fumigar cu LTivos en determinadas épocas del año, para eventos específicos en Hoteles Turísticos, o Agencias de Festejos, trabajadores contratados para el mantenimiento o reparación de máquinas, limpieza de vías, para asumir tareas de sobre tiempo por alguna de las causas previstas en la ley, para atender emergencias, para realizar auditorías en las empresas, para atender excesos de pedidos, entre otros.

Estos trabajadores evidentemente no son requeridos continuamente pues la naturaleza de la labor para la cual fueron contratados determina la provisionalidad o temporalidad de la prestación de servicio. En todo caso, resu LTa evidente que los trabajadores temporeros, eventuales y ocasionales existen aún cuando no se encuentren definidos en la LOTTT, pues no sólo así lo reconoce la LOTTT al mencionarlos dentro del régimen especial de los trabajadores deportistas y los trabajadores agrícolas, sino que en la práctica este tipo de trabajo siempre será requerido.

V. EL CONTRATO DE TRABAJO DEL TRABAJADOR TEMPORERO, EVENTUAL Y OCASIONAL

Hemos sostenido que la LOTTT prevé la posibilidad de contratar a tiempo indefinido, por obra determinada y a tiempo determinado. Estas modalidades de contratación no pueden ser vistas sin ignorar la existencia de figuras atípicas relacionadas con cierta categoría de trabajadores, tales como los trabajadores temporeros, los trabajadores domicilio, los aprendices, los pasantes, los trabajadores del hogar, los trabajadores eventuales y ocasionales, entre otros.

En principio, se podría pensar que existen tantas formas de contratación como figuras atípicas existentes al no guardar relación con las formas de trabajo típicas descritas anteriormente. Sin embargo, lo anterior no sería técnicamente correcto.

En nuestro ordenamiento jurídico sólo existe tres (3) formas de contratación típicas, sin embargo, el legislador ha previsto regímenes especiales que se regularán por las disposiciones correspondientes, y

en lo que no esté regulado de forma especial se aplicará lo conducente de la LOTTT. De esta forma, conciliamos el hecho que, por ejemplo, el legislador haya previsto que los pasantes no son contratados bajo la figura de una relación laboral, o que los trabajadores a domicilio puedan prestar servicios con ayuda de sus familiares, ambas situaciones que no concebimos bajo las disposiciones generales de la LOTTT.

Ahora bien, existen trabajadores como los temporeros, eventuales y ocasionales que no tienen prevista una regulación o un régimen especial. De hecho, ni bajo la vigencia de la LOT de 1997 ni la de las Leyes del trabajo anteriores se preveía una regulación especial para este tipo de trabajadores (salvo su exclusión del régimen de estabilidad). Con lo cual, al no existir una regulación especial para su contratación debía aplicarse alguna de las formas de contratación típicas previstas en la Ley.

En este sentido, los trabajadores eventuales y ocasionales debían contratarse bajo la figura de un contrato a tiempo determinado, con los efectos que ello generaría. Los trabajadores temporeros podían contratarse mediante un contrato a tiempo determinado o un contrato a tiempo indeterminado, dentro del cual se suspendía la relación entre cada temporada. La misma situación ocurre con la entrada en vigencia de la LOTTT, con la diferencia que los temporeros, trabajadores eventuales y ocasionales ahora están provistos de estabilidad.

Ciertamente, los trabajadores eventuales u ocasionales, ni bajo la vigencia de la LOT de 1997, ni bajo la actual LOTTT han tenido una forma de contratación especial distinta al contrato a tiempo determinado, el cual es perfectamente aplicable al caso particular de esta categoría de trabajadores. Reiteramos que en el caso de los trabajadores temporeros éstos podían contratarse a tiempo indeterminado o a tiempo determinado.

Los contratos a tiempo determinado sólo podrán celebrarse ante la existencia de alguna de las causales previstas en la Ley. Así, señala el artículo 64 de la LOTTT que el contrato a tiempo determinado, podrá celebrarse únicamente cuando: a) lo exija la naturaleza del servicio, b) para sustituir personal, c) cuando se trate de un trabajador venezolano contratado para laborar en el extranjero, y d) cuando no haya terminado la labor para la cual fue contratado y se siga requiriendo los servicios.

Aplicando los supuestos al caso de los trabajadores temporeros, eventuales y ocasionales se desprende que su contratación puede en-

cuadrarse dentro de los supuestos a), c) y d) de la norma referida, con lo cual existe una justificación legal para contratar a tiempo determinado.

Adicionalmente, es preciso señalar que conforme lo dispone el artículo 62 de la LOTTT, el contrato a tiempo determinado expira con la terminación del término convenido. Se prevé igualmente que no podrá prorrogarse más de una (1) vez, salvo que existan causas o razones especiales que lo justifiquen y que excluyan la intención presunta de continuar la relación.

Lo anterior se aplica igualmente para los trabajadores eventuales y ocasionales, cuyo contrato no podría prorrogarse más de una (1) vez salvo que existan razones que lo justifiquen. En todo caso, los contratos de los trabajadores temporeros, eventuales u ocasionales normalmente no se prorrogan, sino que culminan al terminar la labor encomendada. Si posteriormente es necesario volverlos a contratar para efectuar otra labor se celebra un nuevo contrato.

En este sentido, el artículo 62 de la LOTTT establece una presunción de continuidad laboral cuando se contrate nuevamente a tiempo determinado antes de cumplir tres (3) meses desde el vencimiento del último contrato, salvo que se demuestre claramente la voluntad común de poner fin a la relación. Lo anterior se aplica igualmente a los trabajadores eventuales y ocasionales, donde en principio no serían requeridos antes de cumplirse tres (3) meses desde la terminación del contrato, pues su contratación responde a circunstancias excepcionales.

En todo caso, si son requeridos para laborar antes de cumplirse los tres (3) meses desde el vencimiento del último contrato, la propia naturaleza de los servicios prestados para ejecutar actividades eventuales u ocasionales desvirtúa la presunción de continuidad, toda vez que como hemos visto, se trata de situaciones en las cuales el patrono requiere de trabajos extraordinarios, esporádicos u accidentales que evidencian que la intención de las partes no es la de continuar la relación de trabajo.

En este sentido, consideramos que en el caso de los trabajadores eventuales y ocasionales, la existencia de espacios de tiempo entre un contrato a tiempo determinado y otro no deberán reputarse como suspensiones de la relación de trabajo, pues las partes han tenido la intención real de terminar la relación de trabajo.

Entonces, surge la interrogante sobre cómo conciliar la estabilidad de estos trabajadores prevista en la LOTTT, cuando la esencia del servicio prestado pareciera contravenir la noción de permanencia. En principio pareciera existir una contradicción, no obstante, consideramos que el legislador tenía el propósito de garantizar, al menos durante la ejecución del servicio la estabilidad de los trabajadores contratados por un lapso determinado. De esta forma, mientras dure el contrato, los trabajadores eventuales y ocasionales poseen estabilidad, conforme lo expresado en el numeral 2 del artículo 87 de la LOTTT.

De acuerdo con la tesis sostenida por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia en la sentencia N° 699 de la SCS del TSJ de fecha 24 de abril de 2006, caso: *F.M. Darruiz contra Fumigaciones Agrícolas S.A.* lo mismo sucedería con el caso de los trabajadores por temporada que son contratados para prestar servicios en determinadas épocas del año en jornadas continuas y cuya relación de trabajo culmina cada vez que termina la temporada respectiva.

En este sentido, de acuerdo con la referida Sala los trabajadores temporeros, al igual que los trabajadores eventuales u ocasionales son contratados por un espacio de tiempo, el cual, una vez vencido determina la terminación de la relación de trabajo. No existe entre contrato y contrato, o tarea y tarea realizada una suspensión de la relación de trabajo porque dicho supuesto no está contemplado dentro de alguna de las causas de suspensión previstas en el artículo 72 de la LOTTT.

Sobre el particular, no compartimos la tesis sostenida por la Sala, pues consideramos que los trabajadores temporeros deberían ser contratados mediante contratos fijos discontinuos, en donde se asegure la permanencia del trabajador y cuya relación quede suspendida entre cada temporada. Lo anterior no obsta para que en determinadas ocasiones se contrate a tiempo determinado a un trabajador temporero cuando realmente las partes sólo tengan la intención de vincularse por un determinado lapso.

VI. DE LOS BENEFICIOS DE LOS TRABAJADORES TEMPOREROS EVENTUALES Y OCASIONALES

Los trabajadores temporeros, eventuales y ocasionales gozarán de los mismos beneficios laborales previstos para los trabajadores permanentes, con la particularidad que se calcularán de acuerdo con los salarios devengados.

Así tenemos, que la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia en sentencia N° 2194 de fecha 1 de noviembre de 2007, caso: *V.H. Espinoza contra Hermanos Papagayo, S.A.* confirma lo señalado por el Tribunal de Instancia que indicó lo siguiente sobre el derecho que tienen los trabajadores eventuales y ocasionales de recibir el pago de los beneficios laborales:

(...) en efecto, la parte demandante laboró para la empresa demandada en el período comprendido entre el 23 de octubre de 1995 y el día 30 de marzo de 1998, tal y como se evidencia en los recibos de pagos que consignaron ambas partes..., sin embargo es de hacer notar que durante ese período de tiempo la parte actora sí bien es cierto que laboró en forma continua durante todas las semanas sufriendo una interrupción desde el 31-08-97 al 13-10-1997, el actor no laboró todos los días de dichas semanas, todo lo contrario se observaron períodos de semanas en que el actor laboraba 7 días, 8 días, 5 días, 6 días, 1 día y hasta un número de 2 días, muestra de ello tenemos todos los recibos de pagos consignados tanto por la parte demandante como por la parte demandada, así como los contratos rielados en el presente asunto, lo que evidencia una labor de días discontinuos en la relación de trabajo ejercida por la parte actora. Todo lo anterior señalado, conlleva a esta Superioridad a calificar la naturaleza de la labor prestada por el ciudadano..., como una labor eventual u ocasional para la empresa demandada. Sin embargo, es importante señalar que aun cuando la parte actora prestaba sus servicios de forma ocasional para la empresa demandada, esta condición no exime a la empresa de pagarle al trabajador todos los beneficios derivados de su prestación de servicio, aplicado para ello la cláusula 69 numeral 10 de la Convención Colectiva 2002-2004... (Destacado nuestro).

Con lo cual, los trabajadores temporeros, eventuales y ocasionales recibirán vacaciones fraccionadas y utilidades fraccionadas, entre otros beneficios, en la medida que efectivamente las causen.

En relación con las prestaciones sociales tendrán derecho a los 15 días de garantía por trimestre previstos en el artículo 132 de la LOTTT e incluso al cálculo retroactivo de los 30 días de prestaciones sociales cuando el contrato tenga la duración máxima permitida por la Ley de un (1) año.

Ahora bien, tomando en cuenta las particularidades del trabajador temporero, eventual u ocasional, surgen interrogantes sobre la forma de cálculo de la garantía de prestaciones sociales.

Así tenemos, que un trabajador eventual u ocasional puede prestar servicios continuos por el lapso de un (1) mes, dos (2) meses o más meses hasta un (1) año.

Si el trabajador presta servicios de forma continua, dependiendo de la duración del contrato se aplicará las disposiciones en materia de prestaciones sociales. Así por ejemplo, si el trabajador presta servicios por el lapso de un (1) mes y tres (3) días, surgirá la interrogante sobre si le corresponde al trabajador:

- 1) 5 días por garantía de prestaciones sociales más la fracción de 0,5 días de garantía de prestaciones sociales que le correspondería por haber laborado tres (3) días adicionales (5 días por el primer mes y 0,5 por los 3 días que laboró al segundo mes [$3 \times 5 / 30$]), ó,
- 2) 10 días por garantía de prestaciones sociales (5 días por el primer mes y 5 días por los 3 días adicionales prestados en el segundo mes).

Lo anterior conforme con lo dispuesto en el literal e) del artículo 142 de la LOTTT que no aclara lo que debe entenderse por fracción. La misma interrogante surgirá si el trabajador labora siete (7) meses y doce (12) días, con el agravante que el referido artículo 142 no prevé el supuesto cuando la relación termine después de los tres primeros meses y el último mes no se labore íntegramente.

Hasta la presente fecha la jurisprudencia no ha aclarado las interrogantes referidas. Al respecto, consideramos que posiblemente el Reglamento de la LOTTT interpretará la forma de cálculo de la garantía de prestaciones sociales.

Cabe destacar igualmente que conforme con lo previsto en el numeral 5 del artículo 18 de la LOTTT cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas o en la interpretación de una determinada norma se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora, por lo que es probable que el Reglamento o la jurisprudencia interpreten las normas de acuerdo a la posición que más favorezca al trabajador.

En todo caso, los patronos podrán continuar contratando trabajadores temporeros, eventuales y ocasionales bajo la figura de un contrato a tiempo determinado con éstos últimos, pagándole los beneficios que le correspondan de acuerdo con la LOTTT y asumiendo que poseen estabilidad mientras dure el contrato.

VII. CONCLUSIONES

1. La LOTTT eliminó la definición de los trabajadores temporeros, eventuales y ocasionales previstos en el capítulo de estabilidad de la LOT de 1997 y su exclusión del régimen de estabilidad. Sin embargo, no eliminó la figura jurídica. En este sentido, consideramos que actualmente los patronos podrán continuar contratando trabajadores temporeros, eventuales y ocasionales a través de contratos a tiempo determinado. En el caso particular de los trabajadores temporeros consideramos que cuando las partes se vinculan sucesivamente por cada temporada deberían ser contratados bajo un contrato indeterminado (fijo discontinuo), durante el cual queda suspendida la relación de trabajo entre cada temporada. No obstante esta tesis no es compartida por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia que equipara el contrato del temporero con el contrato a tiempo determinado.
2. La contratación de los trabajadores temporeros, eventuales y ocasionales, podrá hacerse a través de un contrato por tiempo determinado por la duración de la labor o la tarea a realizar. En este supuesto, se podrá contratar en diversas oportunidades sin que pueda entenderse que se trata de sucesivas suspensiones de la relación de trabajo ni que el contrato de trabajo se ha convertido en permanente, toda vez que la ley permite que se contrate a tiempo determinado, entre otros supuestos: a) cuando lo exija la naturaleza del servicio, b) para susti-

tuir personal, y, c) cuando no haya terminado la labor para la que fue contratado el trabajador y se siga requiriendo de los servicios, bien sea por el mismo trabajador u otro.

3. En la contratación de los trabajadores temporeros, eventuales y ocasionales debe observarse lo siguiente:
 - i) Que se trate de verdaderos trabajadores temporeros, eventuales u ocasionales. Es decir, que se trate de trabajadores contratados para una temporada para la realización de labores que se repiten cíclicamente en el tiempo en una o varias épocas del año y con ocasión de éstas, ó que se trate de trabajadores contratados para efectuar labores irregulares e imprevisibles, que puede o no tener relación con la actividad ordinaria del ente contratante, pero cuya naturaleza determina la necesidad temporal de la labor ha realizar.
 - ii) Los trabajadores temporeros, eventuales y ocasionales tendrán derecho a todos los beneficios laborales previstos en la legislación por el tiempo de duración del contrato.
 - iii) Los trabajadores temporeros, eventuales y ocasionales estarán sujetos a estabilidad mientras no haya vencido el término del contrato celebrado.
- iv) El lapso máximo de duración del contrato a tiempo determinado es de hasta 1 año y solo podrá prorrogarse 1 vez, salvo que existan razones especiales que justifiquen dichas prórrogas y excluyan la intención presunta de continuar la relación. Cuando venza el término del contrato o se interrumpa la prestación de servicio y se celebre un nuevo contrato dentro de los (3) tres meses siguientes se presumirá que las partes se han querido vincular a través de un contrato a tiempo indeterminado, salvo que se demuestre claramente la voluntad común de poner fin a la relación.