



LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
EN SU NOMBRE
EL TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA

EN SALA

CONSTITUCIONAL

Exp. N.º 17-0391

Magistrada Ponente: Lourdes Benicia Suárez Anderson

Mediante escrito presentado el 30 de marzo de 2017, ante esta Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, el abogado Cristhian Zambrano Valle, titular de la cédula de identidad N.º V-23.696.717, inscrito en el Instituto de Previsión Social del Abogado bajo el N.º 90.812, actuando en su carácter de apoderado judicial de la sociedad mercantil **C.A. CENTRAL LA PASTORA**, inscrita en el Registro de Comercio del Juzgado Segundo de Primera Instancia en lo Civil, Mercantil y del Trabajo de la Circunscripción Judicial del estado Lara, en fecha 27 de octubre de 1.952, bajo el N.º 85, folios 138 vto., al 142 vto., del Libro de Registro de Comercio N.º 2, solicitó la revisión constitucional de la sentencia N.º 1.226 del 14 de diciembre de 2015, dictada por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en la cual se declaró con lugar el recurso de casación interpuesto por la representación judicial del ciudadano Alverico Rafael Bastidas Crespo, titular de cédula de identidad N.º V-3.315.192, por lo que anuló la sentencia de fecha 26 de febrero de 2014 proferida por el Juzgado Primero

Superior del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Lara y, conociendo del fondo del asunto allí debatido, declaró parcialmente con lugar la demanda por cobro de prestaciones sociales y otras acreencias de índole laboral interpuesta por el mencionado ciudadano en contra de la sociedad de comercio aquí solicitante.

El 20 de abril de 2017, se dio cuenta en Sala y se designó ponente a la Magistrada Lourdes Benicia Suárez Anderson, quien con tal carácter suscribe el presente fallo.

Realizado el estudio pormenorizado del expediente, se pasa a decidir, según las consideraciones siguientes:

I DE LA SOLICITUD DE REVISIÓN

La parte peticionante basó su solicitud de revisión constitucional, en los términos que se expresan de seguidas:

“La Sentencia (sic) Recurrida (sic) violó en perjuicio de CENTRAL LA PASTORA, los derechos y garantías consagrados en los artículos 2, 26 y 257 de la Constitución, en razón de lo siguiente:

(omissis)

Con fundamento en el ordinal 2° del artículo 168 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, ALVERICO BASTIDAS denunció la infracción, por falta de aplicación, del artículo 74 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente para el momento en que culminó la relación de trabajo,. Para fundamentar su denuncia, ALVERICO BASTIDAS adujo que se encontraba vinculado con la empresa de manera permanente y que CENTRAL LAS PASTORA disfrazó esa continuidad durante veinte (20) años, con sucesivos contratos con una duración de 8, 9 y hasta 10 meses cada uno, por lo que, según sus dichos, en su caso resultaba aplicable lo dispuesto en el artículo 74 de la Ley Orgánica del Trabajo en el sentido de verificar la supuesta continuidad de los contratos por él alegada.

Al decidir la denuncia formulada por ALVERICO BASTIDAS, la Sentencia (sic) Recurrida (sic) incurrió en el error judicial de establecer una interpretación obviamente contraria al ordenamiento jurídico, respecto del artículo de la Ley Orgánica del Trabajo, privando a [su] representada de su derecho a obtener una tutela judicial efectiva, una justicia idónea,

transparente y responsable, lo cual conculcó gravemente su derecho de defensa.

Acusa[n] que la Sentencia (sic) Recurrida (sic) distorsionó el alcance y el sentido del artículo 74 de la Ley Orgánica del Trabajo, en virtud de cuyo carácter no procedía presumir y declarar que hubo continuidad de los contratos de trabajo, más aún si las partes contratantes habían previsto expresamente que se trataba de contratos a tiempo determinado. La Sentencia (sic) Recurrida (sic) desnaturalizó las menciones contenidas en dicho artículo 74 dándoles un alcance que no tienen, y así aplicó erróneamente la presunción de continuidad de la relación de trabajo que se desprende de esa norma, con la cual la infringió por error de interpretación.

(...omissis...)

La Sentencia (sic) Recurrida (sic) estableció que fueron examinados los contratos de trabajo y que, como consecuencia de ello, la Sala de Casación Social concluyó que la labor realizada por Alverico Bastidas ‘...poseía unas características especiales, toda vez que su duración estaba sujeta al periodo de la zafra, el cual aunque previsible es indeterminado, por lo que, en principio, pudiera interpretarse que las partes pactaron una relación en la que el trabajador prestaba sus servicios por temporadas...’. Pero luego señala que no fue sino hasta el 3 de abril de 1992 cuando las partes celebraron contratos por escrito y que ello aunado a la ‘...reiteración concatenada de múltiples contratos sucesivos...’, es por lo que a juicio de la Sala de Casación Social arroja dudas sobre la verdadera intención de las partes. Finalmente, la Sentencia (sic) Recurrida (sic) añade en que en la declaración de parte rendida por Alverico Bastidas, éste señaló que luego del período de la zafra él y otros compañeros de trabajo continuaban transportando azúcar en vehículos propios de menor tamaño a distintos lugares del país y que esa labor les era pagada en dinero en efectivo fuera de la nómina de la demandada.

Ahora bien, el artículo 74 de la Ley Orgánica del Trabajo en su primer y segundo aparte establece los supuestos en que opera la presunción de continuidad de la relación de trabajo...

(...omissis...)

Según dicha norma, la presunción de continuidad de la relación de trabajo opera en el caso de dos (2) o más prórrogas, salvo que existan razones especiales que justifiquen dichas prórrogas y excluyan la atención presunta de continuar la relación. Además, tal presunción también opera si vencido el término del contrato e interrumpida la prestación del servicio, se celebra un nuevo contrato dentro del mes siguiente al vencimiento del anterior, salvo que se demuestre la voluntad común de poner fin a la relación.

A juicio de la Sala de Casación Social, en el presente caso se dieron ciertas circunstancias que arrojan dudas sobre la verdadera intención de las partes al contratar, por lo que decidió aplicar la presunción de continuidad de la relación de trabajo. Esas circunstancias que la Sentencia (sic) Recurrida (sic) tomó en consideración son las siguientes: 1) que no fue sino hasta el 3 de

abril de 1992 cuando las partes celebraron contratos por escrito; 2) la reiteración concatenada de múltiples contratos sucesivos; y 3) lo dicho en la declaración de parte rendida por Alverico Bastidas, donde éste señaló que luego del período de la zafra él y otros compañeros de trabajo continuaban transportando azúcar en vehículos propios de menor tamaño a distintos lugares del país y que esa labor les era pagada en dinero en efectivo fuera de la nómina de la demandada.

Ahora bien, el hecho de que las partes hayan celebrado su primer contrato el 3 de abril de 1992, de ninguna manera encaja dentro de los supuestos de la norma para aplicar la presunción de continuidad. Esa fecha sólo hace referencia a la fecha de inicio de la relación de trabajo, lo cual fue verificado en la Sentencia (sic) Recurrida (sic) así:

(...omissis...)

Por otra parte, en cuanto a la declaración de parte rendida por Alverico Bastidas, cabe destacar que lo dicho por el demandante no tuvo ningún respaldo en el expediente judicial. Además, tal declaración no constituye una confesión, pues no versa sobre hechos que le sean desfavorables al declarante, por lo que no se puede atribuir el valor de plena prueba. Así las cosas, esa circunstancia tampoco encaja en el supuesto del artículo 74 de la Ley Orgánica del Trabajo para que proceda la presunción de continuidad.

Finalmente, la Sentencia (sic) Recurrida (sic) hace mención a la ‘reiteración concatenada de múltiples contratos sucesivos’, partiendo de la premisa que entre Central La Pastora y Alverico Bastidas se celebraron múltiples prórrogas de un contrato por tiempo determinado. Lo anterior, en principio, sí podría caer dentro del supuesto previsto en el primer aparte del artículo 74 de la Ley Orgánica del Trabajo que establece que en caso de dos (2) o más prórrogas, el contrato se considerará por tiempo indeterminado. Sin embargo, la norma hace una excepción a esa presunción: ‘que existan razones especiales que justifiquen dichas prórrogas y excluyan la intención presunta de continuar la relación’.

De manera que, las supuestas múltiples prórrogas de que fue objeto el contrato de trabajo, por sí solas no serían suficientes para que proceda la presunción de continuidad, ya que el primero se debe verificar si existen razones especiales que justifiquen dichas prórrogas y excluyan la intención presunta de continuar la relación. En el presente caso es claro, que existían esas razones especiales que justificaron que las partes se vincularan mediante múltiples contratos de trabajo y que ello excluía la intención de éstas de vincularse por tiempo indeterminado. En efecto, la propia Sentencia (sic) Recurrida (sic) expresó: ‘...Examinados los contratos de trabajo, la Sala encuentra que la labor realizada por el trabajador poseía unas características especiales, toda vez que su duración estaba sujeta al período de la zafra (...) por lo que, en principio, pudiera interpretarse que las partes pactaron una relación en la que el trabajador prestaba sus servicios por temporadas’.

(...omissis...)

De manera que la palabra zafra hace referencia a la temporada la cual se fabrica el azúcar.

La Sentencia (sic) Recurrida (sic), al analizar los contratos de trabajo verificó que éstos poseían unas características especiales, estableciendo que su duración estaba sujeta al período de la zafra, en virtud de lo cual las partes pactaron una relación en que el trabajador prestaba sus servicios por temporada. Sin embargo, a pesar de establecer ese hecho, concluyó que las múltiples prórrogas de que fue objeto el contrato de trabajo, era razón suficiente para aplicar la presunción de continuidad de la relación laboral. De esa manera, la Sentencia (sic) Recurrida incurrió en una errada interpretación de la norma, pues excluyó la excepción señalada en el artículo 74 de la Ley Orgánica del Trabajo para forzar la presunción de continuidad del contrato de trabajo.

En efecto, la interpretación cerrada que le dio la Sala de Casación Social al artículo 74 de la Ley Orgánica del Trabajo, la hacen espuria, ya que ni siquiera admite excepciones. Según la interpretación de la Sala de Casación Social, las partes no podrían entonces celebrar dos o más contratos para una obra determinada, o prorrogar dos o más veces un contrato por tiempo determinado, sin que en ninguno de esos casos opere la llamada presunción de continuidad de la relación de trabajo, violando así el principio de autonomía de la voluntad de las partes. Como ya [han] mencionado, en el presente caso y conforme a los hechos establecidos por la propia Sentencia (sic) Recurrida (sic), las partes habían pactado expresamente que contrataban para una obra determinada consistente en la zafra de los años 1992, 1993, 1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010, todo lo cual no fue tomado en cuenta en la Sentencia (sic) Recurrida (sic) que se limitó a interpretar que 'la reiteración concatenada de múltiples contratos sucesivos' aunado a otras circunstancias que no prevé el artículo 74 de la Ley Orgánica del Trabajo (fecha de celebración del primer contrato y lo dicho por el demandante a su favor en la declaración de parte) sería suficiente para aplicar la presunción de continuidad que establece esa norma, sin tomar en consideración el supuesto de excepción que establece la misma norma.

La Sentencia (sic) Recurrida (sic), con tal desconocimiento sobre el sentido y el alcance del artículo 74 de la Ley Orgánica del Trabajo, lesionó gravemente los derechos de CENTRAL LA PASTORA, pues, como observamos, el contrato de trabajo pactado por las partes originalmente como un contrato por obra determinada, terminó siendo considerado por capricho de la Sala de Casación Social, como un contrato a tiempo indeterminado. Con esto se produjo una violación de una de las garantías básicas que deben tener las partes en una relación contractual, sea o no de carácter laboral: la de vincularse únicamente por períodos de tiempo determinado. De manera que, la errada interpretación que la Sala de Casación Social hizo del artículo 74 de la Ley Orgánica del Trabajo al analizar el presente caso, desconoce la posibilidad que bajo el amparo de la Ley gozaban las partes para celebrar

contratos de trabajo para una obra determinada o por un tiempo determinado, a tenor de lo previsto en los artículos 73, 74 y 75 de la Ley Orgánica del Trabajo, así como la clasificación de los trabajadores como temporeros, eventuales u ocasionales, según lo que establecen los artículos 114 y 115 de la mencionada Ley.

Ahora bien cuando los jueces interpretan de forma distorsionada las normas jurídicas para privar a las partes de sus derechos subjetivos, como sucedió en el caso que nos ocupa, se produce una ruptura del orden constitucional, y, como observamos antes, se viola gravemente el derecho que garantiza nuestra Constitución, a toda persona, de recibir una justicia idónea, transparente y responsable, el derecho de ser juzgada, efectivamente, conforme al derecho sustantivo aplicable.

La Sentencia (sic) Recurrida (sic), bajo una interpretación del artículo 74 de la ley Orgánica del Trabajo, privó a [su] representada de la justicia idónea, adecuada y transparente a la cual tenía derecho conforme a los artículos 26 y 51 de la Constitución lo cual revela que CENTRAL LA PASTORA no recibió una tutela judicial y efectiva, derecho constitucional éste que es premisa fundamental en un Estado de Derecho y de Justicia (artículo 2 de la Constitución), de manera que lo decidido según la Sentencia (sic) Recurrida (sic) constituye una violación de su derecho a recibir una tutela judicial efectiva, es decir, ajustada a derecho conforme lo garantizan los artículos 236 y 51 de la Constitución Nacional. La Sala Constitucional ha interpretado en muchas decisiones las normas que consagran los derechos y garantías constitucionales al debido proceso, de defensa y de tutela judicial efectiva. Así, sobre el derecho a tutela judicial efectiva que consagran los artículos 26 y 51 de la Constitución, la Sala Constitucional, en sentencia de fecha 10 de mayo de 2001(caso: Juan Adolfo Guevara y otros), expresó...

(...omissis...)

De manera que de acuerdo con la interpretación que ha dado la Sala Constitucional al derecho de recibir una tutela judicial efectiva comprende el derecho que tienen todas las personas de que los jueces reciban el conflicto que las involucre ajustados a derecho, otorgando así una justicia idónea, transparente, y responsable.

(...omissis...)

Invoca[n] la jurisprudencia anterior, ya que también es grave la errada interpretación de la Sala de Casación Civil en el presente caso, según la cual la presunción de continuidad de la relación de trabajo prevista en el artículo 74 de la Ley Orgánica del Trabajo opera por el simple hecho de que las partes hayan celebrado reiterados contratos, aun cuando dichos contratos se celebraron por temporadas específicas (zafras) y con más de tres o cuatro meses de diferencia entre uno y otro. Dicha interpretación no toma en cuenta el principio de autonomía de la voluntad contractual de las partes, pues desaplicó en el caso concreto el artículo 73, 75, 114 y 115 de la Ley Orgánica del Trabajo, en perjuicio de CENTRAL LA PASTORA, quien fue privada de su derecho de defensa y al debido proceso, todo lo cual justifica que esta Sala

declare con lugar el presente recurso de revisión, anulando la Sentencia (sic) Recurrida(sic), máxime cuando existe riesgo de su aplicación, como doctrina general, a futuras y similares situaciones, lo cual le imprime trascendencia más allá del plano jurídico subjetivo de las partes que intervinieron en el proceso, desnaturalizando así la interpretación de dichos artículos de la Ley Orgánica del Trabajo.

Por las razones antes expuestas, solicitamos que esta Sala Constitucional que declare ha lugar el presente recurso de revisión.” (sic) (Mayúsculas de la cita).

II

DE LA SENTENCIA OBJETO DE REVISIÓN

La Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, mediante sentencia identificada con el n.º 1.226 del 14 de diciembre de 2015, declaró con lugar el recurso de casación interpuesto por la representación judicial del ciudadano Alverico Rafael Bastidas Crespo, anuló la sentencia de fecha 26 de febrero de 2014 proferida por el Juzgado Primero Superior del Trabajo de la Circunscripción Judicial del estado Lara y, conociendo del fondo del asunto allí debatido, declaró parcialmente con lugar la demanda por cobro de prestaciones sociales y otras acreencias de índole laboral interpuesta por el mencionado ciudadano en contra de la sociedad de comercio aquí solicitante, en los términos siguientes:

“Con fundamento en el ordinal 2º del artículo 168 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, denunció el formalizante la falta de aplicación del artículo 74 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), vigente para el momento en que culminó la relación de trabajo, el cual se hace operativo a través del artículo 9 literal d) incisos i) e ii) del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.

Arguye el formalizante, que la recurrida señaló que el artículo 74 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), no resultaba aplicable al caso en cuestión dada la naturaleza real de la labor desempeñada por el actor, y que el trabajador tenía la expectativa de vincularse con la empresa de manera temporal.

Finalmente menciona que su representado se encontraba vinculado con la empresa de manera permanente disfrazando esa continuación con sucesivos contratos durante veinte (20) años, con una duración de hasta 8, 9 y 10 meses, pues en este caso resultaba aplicable el artículo 74 eiusdem, lo cual era determinante para el dispositivo del fallo, ya que de haberse aplicado se

hubiese llegado a la conclusión de la existencia plena de la continuidad de los contratos.

La Sala observa:

Ha dicho la Sala, en reiteradas oportunidades, que la falta de aplicación de una norma, tiene lugar cuando el sentenciador niega la aplicación de una disposición legal que está vigente, a una determinada relación jurídica que está bajo su alcance.

*El artículo 74 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), aplicable a *ratione temporis*, dispone lo siguiente:*

El contrato celebrado por tiempo determinado concluirá por la expiración del término convenido y no perderá su condición específica cuando fuese objeto de una prórroga.

En caso de dos (2) o más prórrogas, el contrato se considerará por tiempo indeterminado, a no ser que existan razones especiales que justifiquen dichas prórrogas y excluyan la intención presunta de continuar la relación.

Las previsiones de este artículo se aplicarán también cuando, vencido el término e interrumpida la prestación del servicio, se celebre un nuevo contrato entre las partes dentro del mes siguiente al vencimiento del anterior, salvo que se demuestre claramente la voluntad común de poner fin a la relación.

(Omis)

Por su parte el artículo 9 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, establece en su literal d) incisos i) e ii), establecen:

Los principios aludidos en el literal e) del artículo 60 de la Ley Orgánica del Trabajo serán, entre otros y sin perjuicio de su previsión expresa en la legislación laboral, los siguientes:

(...)

i) Presunción de continuidad de la relación de trabajo, por virtud de la cual en el caso de dudas sobre la extinción o no de ésta, deberá resolverse a favor de su subsistencia.

ii) Preferencia de los contratos de trabajo a tiempo indeterminado, en atención de lo cual deberá atribuirse carácter excepcional a los supuestos de autorización de contratos a término previstos en el artículo 77 de la Ley Orgánica del Trabajo.

En el presente caso, el formalizante denuncia falta de aplicación por parte de la recurrida del artículo 74 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), por haber prestado el actor servicio de manera ininterrumpida y haber suscrito veinte (20) contratos de manera continua con la empresa demandada, con esto se demostraba la existencia plena de la continuidad laboral.

En concreto, lo cuestionado por el formalizante radica en que la recurrida no calificó la relación de trabajo como única e ininterrumpida, sino que consideró que, al finalizar cada uno de los contratos celebrados entre las partes, el vínculo laboral se extinguía, otorgándole al trabajador la condición de temporero o eventual argumentando que cada contrato estaba limitado al

período de la zafra y entre cada contrato transcurrían más de treinta (30) días de interrupción.

A los fines de examinar la sentencia impugnada en el contexto de la denuncia bajo análisis, es conveniente transcribir lo decidido por la Alzada sobre el particular, en los términos siguientes:

(...omissis...)

A juicio de la Alzada, el trabajador siempre tuvo la expectativa de que la prestación de sus servicios a la demandada era por temporadas, en virtud de los múltiples contratos para una obra determinada celebrados entre las partes; concluyendo el sentenciador que, por transcurrir más de 30 días entre un contrato y otro, no puede hablarse de una única relación de trabajo, sino que existieron tantas relaciones como contratos firmados entre las partes.

Dado el alcance de la denuncia bajo análisis, conforme al artículo 175 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, que autoriza a esta Sala a descender a las actas del expediente a los fines de valorar el establecimiento que de los hechos hubiere efectuado el Juez de la recurrida, y como quiera que es su obligación escudriñar la verdadera naturaleza de los contratos suscritos por las partes, se pasa a realizar las siguientes consideraciones:

Alega el demandante que prestó servicios para la demandada, de manera ininterrumpida, desde el 29 de febrero de 1988, como chofer de transporte de carga, hasta el 22 de agosto de 2010 cuando fue despedido injustificadamente. Por su parte, la demandada negó que la relación laboral hubiera sido ininterrumpida y alegó que entre ella y el demandante se celebraron dieciséis (16) contratos de trabajo para obras determinadas que configuraron dieciséis (16) relaciones de trabajo distintas, toda vez que entre ellas habían interrupciones que impedían la continuidad laboral; igualmente, especificó que las fechas de cada uno de esos contratos se correspondieron con los períodos de las zafras, correspondiendo el último de ellos al comprendido entre el 13 de enero de 2010 y el 22 de agosto del mismo año.

Examinados los contratos de trabajo, la Sala encuentra que la labor realizada por el trabajador poseía unas características especiales, toda vez que su duración estaba sujeta al período de la zafra, el cual aunque previsible es indeterminado, por lo que, en principio, pudiera interpretarse que las partes pactaron una relación en la que el trabajador prestaba sus servicios por temporadas. Sin embargo, se observa que no fue sino hasta el 3 de abril de 1992, cuando las partes celebraron contratos por escrito, lo que aunado a la reiteración concatenada de múltiples contratos sucesivos, arroja dudas sobre la verdadera intención de las partes, tanto más en cuanto que en la declaración de parte rendida por el demandante este señaló que luego del período de la zafra él y otros compañeros de trabajo continuaban

transportando azúcar en vehículos propios de menor tamaño a distintos lugares del país, y que esa labor les era pagada en dinero en efectivo fuera de la nómina de la demandada.

Siendo así, surge aplicable entonces el llamado principio de la 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. Sobre la aplicación del citado principio a casos en los que, como el de autos, existe multiplicidad de contratos de trabajo sucesivos, esta Sala ha tenido la oportunidad de pronunciarse, entre otras, en la sentencia N° 1.535 del 16 de octubre de 2006 (caso: Francisco Rivero contra Inversiones Berloli S.A.), en la que dejó sentado lo siguiente:

(...omissis...)

Como puede observarse, esta Sala de Casación Social, en casos donde, dada la celebración sucesiva de contratos, se ha manifestado la duda sobre si con la extinción de los contratos se ha extinguido la relación de trabajo o no, ha optado por resolver a favor de su subsistencia aplicando el principio de la presunción de continuidad.

De esta manera, la sentencia recurrida, al no calificar la relación de trabajo como única e ininterrumpida, sino que consideró que, al finalizar cada uno de los contratos celebrados entre las partes, el vínculo laboral se extinguía, otorgándole al trabajador la condición de temporero o eventual, infringió los artículos 73, 74 y 114 de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997 (aplicable rationae tempore).

Por las razones anteriores se declara procedente la denuncia.

Al ser declarada la procedencia de la denuncia examinada resulta inoficioso el examen de las demás.

De conformidad con lo previsto en el artículo 175 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, se declara nulo el fallo recurrido, por lo que la Sala debe pronunciarse sobre el fondo de la controversia.

DECISIÓN SOBRE EL FONDO DE LA CONTROVERSIA

ALEGATOS DE LAS PARTES

El demandante ciudadano Alverico Rafael Bastidas Crespo, alega que comenzó a prestar servicios, de manera ininterrumpida, el 29 de febrero de 1988, como chofer de transporte de carga, para la empresa Inversora la Vereda C.A.; que posteriormente la empresa cambió de denominación a Central La Pastora C.A.; que tenía un horario de trabajo de lunes a domingo de 6:00 pm a 6:00 am alternando dichos horarios; que devengada salario variable; que laboraba días feriados; que en fecha 22 de agosto de 2010 fue despedido injustificadamente.

Aduce que la entidad de trabajo demandada le pagaba en algunos años los conceptos relativos a adelantos de prestaciones de antigüedad, utilidades y

vacaciones, sin embargo, existe diferencia en esos conceptos; que en otras oportunidades no le cancelaban vacaciones y utilidades; que nunca le fue pagado el concepto de bono vacacional estipulado en la Ley Orgánica del Trabajo ya derogada; que el salario normal mensual fue de Bs. 6.881,51, y el salario diario era de Bs. 229,39; que su salario integral mensual era de Bs. 8.213,78, y el salario integral diario era por Bs. 273,79; que la alícuota de utilidades es de Bs. 38,23 diarios

(...omissis...)

La demandada niega que el demandante haya sido contratado bajo una relación de trabajo a tiempo indeterminado; que el trabajador se haya desempeñado como chofer para la empresa demandada desde el 29 de febrero de 1988 hasta el 22 de agosto de 2010; que haya laborado en el horario de trabajo alegado en el libelo y que su último salario haya sido la cantidad de Bs. 6.881,51 mensuales.

Niega que en fecha 22 de agosto de 2010 hayan despedido al demandante sin justificar el motivo y sin efectuar el pago correspondiente de los beneficios previstos en la Ley Orgánica del Trabajo, como antigüedad, vacaciones vencidas y fraccionadas, preaviso, bono vacacional, utilidades vencidas e indemnización por despido injustificado; que la incidencia en las utilidades sea de Bs. 38,23 diarios; que la incidencia del bono vacacional haya sido de Bs. 15,45 diarios; que su último salario integral haya sido la cantidad de Bs. 8.213,78 mensuales; que el demandante devengase un salario significativamente superior al salario mínimo establecido por el Ejecutivo Nacional y el establecido en la contratación colectiva de trabajo.

Niega que deba pagarle al demandante todos los conceptos reclamados en el escrito libelar.

En general niega y rechaza todos y cada uno de los reclamos planteados en la demanda.

Alega que la realidad del caso es que el actor estuvo vinculado a ella en 16 oportunidades, mediante 16 relaciones de trabajo independientes y diferenciadas una de la otra sin que en ningún caso hubiese operado la continuidad laboral.

Señala que el demandante prestó servicios para ella en los siguientes períodos:

- 1. Desde el 3 de abril de 1992 hasta el 02 de octubre de 1992 (Zafra 1992)*
- 2. Desde 15 de enero de 1993 hasta el 20 de mayo de 1994 (Zafra 1993)*
- 3. Desde 19 de febrero de 1997 hasta el 05 de octubre de 1997 (Zafra 1997)*
- 4. Desde 01 de diciembre de 1997 hasta el 11 de octubre de 1998 (Zafra 1998).*

5. Desde el 04 de enero de 1999 hasta el 07 de junio de 1999 (Zafra 1999).
6. Desde el 27 de diciembre de 1999 hasta el 08 de octubre de 2000 (Zafra 2000).
7. Desde el 08 de enero de 2001 hasta el 17 de septiembre de 2001 (Zafra 2001).
8. Desde el 01 de febrero de 2002 hasta el 11 de octubre de 2002 (Zafra 2002).
9. Desde el 21 de febrero de 2003 hasta el 29 de septiembre de 2003 (Zafra 2003).
10. Desde el 02 de enero de 2004 hasta el 29 de septiembre de 2004 (Zafra 2004).
11. Desde el 19 de enero de 2005 hasta el 09 de octubre de 2005 (Zafra 2005).
12. Desde el 03 de enero de 2005 hasta el 01 de octubre de 2006 (Zafra 2006).
13. Desde el 07 de enero de 2007 hasta el 03 de octubre de 2007 (Zafra 2007).
14. Desde el 17 de enero de 2008 hasta el 01 de octubre de 2008 (Zafra 2008).
15. Desde el 08 de enero de 2009 hasta el 08 de septiembre de 2009 (Zafra 2009).
16. Desde el 13 de enero de 2010 hasta el 22 de agosto de 2010 (Zafra 2010).

Aduce que al finalizar las 16 relaciones de trabajo, el trabajador recibió el pago de sus prestaciones sociales y demás conceptos exigibles a la fecha de terminación de dichas relaciones de trabajo y que cualquier supuesta diferencia se encuentra prescrita de conformidad con lo previsto en el artículo 61 de la Ley Orgánica del Trabajo; que el demandante fue contratado para realizar labores que solo era posible realizarlas en determinados períodos de tiempo, que consistían en la molienda de caña, por medio de un central azucarero; que dicha labor por su naturaleza se realiza en período de tiempo determinado que se conoce con el nombre de zafra, en la que solo se realizan labores inherente a la molienda de caña, extracción de jugo y refinamiento de azúcar, labores propia de la extracción de azúcar.

Alega que luego de la terminación de cada uno de los contratos, se dejó transcurrir en cada caso, sobradamente el período de un mes de interrupción que establece el artículo 75 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997); que entre un contrato y otro había transcurrido 3 o 4 meses, en consecuencia es

improcedente o inexistente la continuidad o relación de trabajo por tiempo indeterminado.

Opuso la prescripción de conformidad con el artículo 61 de la Ley Orgánica del Trabajo señalando que el último contrato finalizó el 22 de agosto de 2010 y que el demandante trabajó hasta esa misma fecha, siendo citada la empresa demandada el 19 de febrero de 2013, es decir, casi un (1) mes después de vencida la oportunidad para citarla.

En el caso concreto, del análisis del libelo y de la contestación ha quedado establecida la existencia de la prestación del servicio y la fecha de terminación de la relación, por lo que la controversia se circunscribe a determinar la fecha de inicio de la relación; la existencia o no de múltiples relaciones de trabajo; la causa de terminación de la relación; el salario; y, en consecuencia, la procedencia, o no, de cada uno de los reclamos contenidos en la demanda.

Ahora bien, el régimen de distribución de la carga probatoria se fijará de acuerdo con la forma en qué (sic) la demandada haya dado contestación a la demanda, de conformidad con lo establecido en el artículo 72 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

En este sentido, corresponde a la parte demandada la prueba de todos los hechos controvertidos, con excepción de la causa de finalización de la relación de trabajo, que corresponde a la parte actora demostrar.

Establecidos los límites de la controversia y distribuida la carga probatoria, corresponde ahora valorar las pruebas que constan en autos a los fines de establecer cuáles de los hechos controvertidos han sido probados.

PRUEBAS PROMOVIDAS POR LA PARTE ACTORA

La parte demandante produjo los documentos siguientes:

Setenta y nueve (79) recibos de pago de salario correspondientes a los años 2006 al 2010, los cuales no fueron impugnados por la contraparte por lo que se otorga pleno valor probatorio, de ellos se evidencia el salario devengado por el demandante en dicho periodo.

Tres (3) certificados de cursos realizados por el demandante. Estos instrumentos se desechan por impertinentes.

Cinco (5) constancias de trabajo para el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, Forma 14-100, emanadas de la parte demandada, las cuales tienen valor probatorio y de ellas se desprende los meses trabajados desde 1992.

Dos recibos de pago de anticipos de utilidades de los ejercicios 2009 y 2010, por las cantidades de Bs. 3.167,65 y Bs. 4.735,96, respectivamente. Estos recibos no fueron impugnados por la contraparte, por lo que se tienen legalmente por reconocidos y se les otorga valor probatorio.

Reporte cuenta individual del ciudadano Alverico Rafael Crespo Bastidas emitido por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, el cual no fue

impugnado, por ello se le otorga valor probatorio, en él se puede evidenciar que el demandante fue afiliado por la demandada el 29 de febrero de 1988.

Siete (7) recibos de liquidación de indemnizaciones legales, correspondientes a los períodos 21/2/2003 al 29/9/2003, 2/1/2004 al 29/9/2004, 19/1/2005 al 9/10/2005, 7/1/2007 al 3/10/2007, 17/1/2008 al 1°/10/2008, 8/1/2009 al 8/9/2009 y 13/1/2010 al 22/8/2010. Estos documentos fueron reconocidos por la parte demandada, por lo que se confiere valor probatorio, en ellos consta que el demandante recibió las cantidades de Bs. 3.150,72, Bs. 4.716,28, Bs. 6.985,87, Bs. 13.311,76, Bs. 14.220,65, Bs. 25.211,62 y Bs. 32.759,40, por el concepto indicado.

Un (1) recibo de abono de intereses sobre prestaciones sociales, el cual no fue desconocido por la demandada por lo que se tiene legalmente por reconocido y se le otorga valor probatorio, con él se demuestra que el demandante recibió la cantidad de Bs. 30.445,81, por dicho concepto.

Promovió la exhibición de los recibos de pago de salario, correspondiente al período comprendido entre el 29 de febrero de 1998 y el 22 de agosto de 2010 y de los de pago de las utilidades, vacaciones y bono vacacional de los años 1988 a 2006. Ordenada la exhibición, manifestó la parte demandada que los recibos de pago ya están consignados en los autos y fueron reconocidos por ella; en consecuencia, se tienen como fidedignos los recibos de pago de los conceptos arriba mencionados, que cursan en autos, así como lo señalado por la parte promovente de la exhibición sobre los períodos de los que no hay recibos consignados.

Promovió la prueba de informes para requerir a:

Juzgado Primero de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo de la Circunscripción Judicial del estado Lara informe sobre los aspectos siguientes: 1) si en agosto de 2011 el ciudadano Alverico Rafael Bastidas Crespo, titular de la cédula de identidad V-3.315.192, presentó demanda por cobro de prestaciones sociales, contra la sociedad mercantil Central La Pastora C.A.; 2) si la causa correspondiente está identificada con el N° KP02-L-2011-1424; 3) la fecha en que fue notificada la demandada; y, 4) se sirva remitir copia certificada del expediente contentivo de la causa. Este informe fue evacuado, de él se desprende lo siguiente: a) el demandante de autos presentó demanda por cobro de prestaciones sociales, contra la sociedad mercantil Central La Pastora C.A.; b) la demandada fue notificada el 10 de noviembre de 2011; y, c) la causa se extinguió por desistimiento declarado por incomparecencia de la parte actora a la audiencia preliminar.

PRUEBAS PROMOVIDAS POR LA PARTE DEMANDADA

Originales de 15 contratos de trabajo para obra determinada celebrados entre las partes, según los cuales el ciudadano Alverico Rafael Bastidas prestaría servicios para la demandada, durante los períodos que durarían las zafas de los años 1992, 1993, 1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010, acompañados de la respectiva planilla de liquidación de prestaciones sociales y otros beneficios laborales,

correspondientes a cada período laborado. Estos instrumentos no fueron desconocidos por la parte actora, por lo que se tienen legalmente por reconocidos y se les otorga valor probatorio, no obstante, eso no significa que, por estar dichos contratos limitados en cuanto a su duración, se esté en presencia de tantas relaciones de trabajo como contratos hubo, pues al decidir el recurso de casación, se dejó establecido que la relación que unió a las partes es única y continua; de modo que lo percibido por el trabajador, según las planillas de liquidación, ha de tenerse como un anticipo. De las planillas de liquidación se observa el pago de utilidades, vacaciones y prestación de antigüedad, con sus respectivos intereses.

Carta de renuncia manuscrita y suscrita por el actor, de fecha 20 de abril de 1994, siendo su último día de trabajo el 20 de mayo de 1994, la cual no fue desconocida por la parte actora, por lo que se tiene legalmente por reconocida y se le otorga valor probatorio.

Once (11) recibos de pago de anticipo de utilidades, instrumentos que no fueron desconocidas por la contraparte por lo que se tienen legalmente por reconocidos y se les otorga valor probatorio, de ellos se evidencia el pago de utilidades al trabajador por los ejercicios 1992 a 1994, 2002, 2004 al 2010.

Finalmente el Juez interrogó al actor, haciendo uso de las facultades que le otorga la Ley Orgánica Procesal del Trabajo en su artículo 103, conforme a las posibilidad de declaración de parte, señalando este que eventualmente, luego del período de zafra, él junto a otros compañeros continuaban trasladando azúcar en sus vehículos propios de menor tamaño, a distintos lugares del país, y que dicho transporte le era pagado por viajes conforme al peso, en efectivo fuera de la nomina de la empresa.

Realizado el análisis de todas y cada una de las pruebas cursantes en autos, la Sala procede ahora a decidir la controversia, con fundamento en las consideraciones siguientes:

DE LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

El a quo concluyo (sic) que la acción no se encuentra prescrita, de conformidad con lo establecido en los artículos 61 y 64 literal a) de la Ley Orgánica del Trabajo (1997). En ese sentido al no haber sido objeto de la apelación dicho pronunciamiento, en virtud del principio de la non reformatio in peius, previsto en el artículo 288 del Código Procedimiento Civil, según el cual no le está permitido al Juez de alzada reformar la sentencia impugnada en perjuicio de la parte apelante cuando la otra parte no ha apelado o no se ha adherido a la apelación, es por lo que tal pronunciamiento se encuentra firme.

NATURALEZA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

El demandante alega que entre él y la demandada existió una relación de trabajo única e ininterrumpida; mientras que la demandada sostiene que el actor estuvo vinculado a ella en dieciséis (16) oportunidades, mediante dieciséis (16) relaciones de trabajo independientes y diferenciadas una de la otra sin que en ningún caso hubiese operado la continuidad laboral.

En relación con este particular, al decidir el recurso de casación, se dejó establecido que la relación de trabajo bajo análisis, es una sola e ininterrumpida, por lo que se dan aquí por reproducidas las consideraciones expuestas en esa oportunidad. Así se decide.

FECHA DE INICIO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Aduce el demandante que comenzó a prestar servicios, de manera ininterrumpida, el 29 de febrero de 1988, como chofer de transporte de carga; la demandada, por su parte, alega que aquel estuvo vinculado a ella en dieciséis (16) oportunidades, mediante 16 relaciones de trabajo independientes y diferenciadas una de la otra desde el 3 de abril de 1992.

Examinadas la pruebas cursantes en autos, se percibe que el demandante, suscribió el primer contrato de trabajo en 1992; por tanto, debe tenerse la indicada fecha, como la de comienzo de la relación de trabajo.

No obstante, dada la finalización de la relación de trabajo en mayo de 1994 en virtud de la renuncia del trabajador; y, al no haber demostrado el actor la prestación de servicio desde esa fecha hasta febrero de 1997, cuando se celebró nuevamente un contrato de trabajo, se tiene como fecha de inicio de la relación laboral el 29 de febrero de 1997, a fin de calcular los conceptos reclamados. Así se decide.

Si bien la relación laboral, en el caso de autos, comenzó el 19 de febrero de 1997 hasta el 22 de agosto de 2010, mediante la suscripción de sucesivos contratos de trabajo, interrumpidos por periodos superiores a un mes, lo cual fue explicado, no modifica la voluntad de vincularse por tiempo indeterminado, esta Sala, a los fines de determinar el tiempo real de servicio, el cual incide directamente en el cálculo de los conceptos laborales que en definitiva se declaren procedentes, considera que solo debe computarse el lapso en el cual efectivamente el trabajador prestó sus servicios personales y directos, de conformidad con las pruebas que constes en autos.

CAUSA DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

El demandante aduce que en fecha 22 de agosto de 2010 fue despedido injustificadamente. La demandada niega el despido, por lo que correspondía a ésta la carga de probar el motivo de finalización de la relación laboral.

Constituye un hecho admitido que la relación de trabajo que vinculó a las partes terminó el 22 de agosto de 2010, empero, no hay ningún elemento de prueba en autos que permita sostener que la relación de trabajo finalizó por causa justificada, razón por la cual, se concluye que la relación de trabajo terminó por despido injustificado. Así se decide.” (Mayúsculas de la cita).

III

DE LA COMPETENCIA

Visto lo anterior, debe preliminarmente esta Sala determinar su competencia para conocer del presente caso y a tal efecto, observa:

El artículo 336, numeral 10, de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en concordancia con lo previsto en el artículo 25 numerales 10 y 11 de la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia, atribuye a esta Sala la competencia para *“revisar las sentencias definitivamente firmes que sean dictadas por los tribunales de la República, cuando hayan desconocido algún precedente dictado por la Sala Constitucional; efectuado una indebida aplicación de una norma o principio constitucional; o producido un error grave en su interpretación; o por falta de aplicación de algún principio o normas constitucionales”* y; [r]evisar las sentencias dictadas por las otras Salas que se subsuman en los supuestos que señala el numeral anterior, así como la violación de principios jurídicos fundamentales que estén contenidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, tratados, pactos o convenios internacionales suscritos y ratificados válidamente por la República o cuando incurran en violaciones de derechos constitucionales”.

Ahora bien, por cuanto en el caso bajo examen se solicitó la revisión de la sentencia definitivamente firme dictada por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, identificada con el n.º 1.226 del 14 de diciembre de 2015, en el juicio por cobro de prestaciones sociales y otros conceptos laborales incoado por el ciudadano Alverico Bastidas contra la sociedad mercantil Central la Pastora, C.A., esta Sala se considera competente para conocer la solicitud aquí planteada y así lo declara.

IV MOTIVACIONES PARA DECIDIR

Determinada la competencia para emitir pronunciamiento sobre el presente asunto, la Sala pasa a pronunciarse sobre la solicitud de revisión sometida a su

conocimiento para lo cual se estima pertinente realizar las consideraciones siguientes:

Aprecia la Sala que en el caso *sub examine* la parte solicitante pretende la revisión de la sentencia n.º 1.226 del 14 de diciembre de 2015 en la que se declaró con lugar el recurso de casación interpuesto por la representación judicial del ciudadano Alverico Rafael Bastidas Crespo, se anuló la sentencia de fecha 26 de febrero de 2014 proferida por el Juzgado Primero Superior del Trabajo de la Circunscripción Judicial del estado Lara y, conociendo del fondo del asunto allí debatido, declaró parcialmente con lugar la demanda por cobro de prestaciones sociales y otras acreencias de índole laboral interpuesta por el mencionado ciudadano en contra de la sociedad de comercio aquí solicitante.

Precisado así el objeto de la presente solicitud de revisión, es pertinente aclarar que esta Sala, al momento de la ejecución de su potestad de revisión de sentencias definitivamente firmes, está obligada, de acuerdo con una interpretación uniforme de la Constitución y en consideración a la garantía de la cosa juzgada, a guardar la máxima prudencia en cuanto a la admisión y procedencia de peticiones que pretendan la revisión de actos de juzgamiento que han adquirido el carácter de cosa juzgada judicial; de allí que esté facultada para desestimar cualquier requerimiento como el de autos, sin ningún tipo de motivación, cuando, en su criterio, se verifique que lo que se pretende en nada contribuye con la uniformidad de la interpretación de normas y principios constitucionales, en virtud, pues, del carácter excepcional y limitado que ostenta la revisión.

Bajo este contexto, en el caso *sub iudice*, se pudo apreciar que la pretensión de la solicitud de control constitucional que fue esgrimida por el peticionante, versa sobre un dictamen judicial emitido por la Sala de Casación Social de este Alto Tribunal, denotándose que en el escrito de solicitud de revisión

presentado ante esta Sala Constitucional, el requirente es reiterativo en sostener que la sentencia aquí examinada conculca los derechos constitucionales a la defensa, debido proceso y tutela judicial efectiva, por un presunto error de interpretación del contenido del artículo 74 Ley Orgánica del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N.º 5.152 Extraordinario, de fecha 19 de junio de 1997; precepto normativo éste donde se preveía la noción del contrato de trabajo a tiempo determinado, de la manera siguiente:

“Artículo 74. El contrato celebrado por tiempo determinado concluirá por la expiración del término convenido y no perderá su condición específica cuando fuese objeto de una prórroga.

En caso de dos (2) o más prórrogas, el contrato se considerará por tiempo indeterminado, a no ser que existan razones especiales que justifiquen dichas prórrogas y excluyan la intención presunta de continuar la relación.

Las previsiones de este artículo se aplicarán también cuando, vencido el término e interrumpida la prestación del servicio, se celebre un nuevo contrato entre las partes dentro del mes siguiente al vencimiento del anterior, salvo que se demuestre claramente la voluntad común de poner fin a la relación.

Para la mejor comprensión de la noción de contrato de trabajo a tiempo determinado, debe acotarse que este tipo de negocios jurídicos -el contrato-, son definidos, según lo preceptuado en el artículo 1.133 del Código Civil, como una convención entre dos o más personas para constituir, reglar, transmitir, modificar o extinguir entre ellos un vínculo jurídico y que dentro de las relaciones sociales y económicas del hombre, el contrato constituye un valioso e imprescindible instrumento, toda vez que está vinculado a toda actividad ocupacional, por ser un esquema genérico en el cual el elemento predominante es el consentimiento o acuerdo de voluntades. Partiendo de dicha concepción se tiene que el contrato de trabajo es el origen y el permanente fundamento de las obligaciones recíprocas entre trabajador y patrono, comprometiéndose así el laborante a poner mediante un tiempo cierto y claramente definido sus servicios a la disposición y dirección del empleador, a cambio de una remuneración, en este sentido, los autores Manuel

Carlos Palomeque López y Manuel Álvarez De La Rosa, definen al Contrato de Trabajo en su obra *“Derecho del Trabajo”* (página 479), señalando que:

“Contrato de trabajo será aquél acuerdo por el que una persona (trabajador) presta voluntariamente sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica (empleador o empresario). No cabe duda de que el contrato de trabajo compromete al trabajador, mediante remuneración, a poner durante un tiempo cierto sus servicios a la disposición y bajo la dirección de otra, el empresario. Se configura un contrato que se perfecciona por el consentimiento y donde la libertad de obligarse es radicalmente sustancial (...)”

Siguiendo este hilo argumentativo, es de inferir que el contrato de trabajo a tiempo determinado viene representado por el acuerdo de voluntades, en el que se concierta la prestación de un servicio personal expresamente definido por las partes durante un lapso de tiempo cierto y claramente especificado en el convenio. De acuerdo con la doctrina general del contrato, el término puede estar previsto a favor de una de las partes contratantes quien podrá renunciar al mismo.

En el contrato de trabajo a tiempo determinado, el término beneficia a ambas partes; en consecuencia, tanto el empleador como el trabajador deben respetarlo sin que se les permita renunciar al mismo. Esto supone que cada parte asume una obligación adicional, de no hacer: abstenerse de poner fin a la relación laboral hasta tanto se cumpla el término contemplado; y en caso de inejecución o incumplimiento de dicha obligación –por poner fin anticipadamente a la relación laboral sin causas justificadas–, la parte debe resarcir los daños y perjuicios ocasionados a la otra parte, mediante el pago indemnizatorio correspondiente.

Adicional a lo expuesto, conviene destacar que la continuidad de las relaciones jurídico-laborales es la regla dentro del contrato de trabajo, con las características específicas atinentes a la peculiaridad de tracto sucesivo que éste presenta. De esta manera, siendo la continuidad el estado regular de la relación

de trabajo, el término o el plazo de extinción, es solo un elemento accidental del negocio jurídico. Es decir, que bien podrían suscribirse contratos de trabajo a término fijo o con la oportunidad de su extinción previamente establecida mediante la fijación de un acontecimiento extintor o por la naturaleza de la labor prestada, como sucede en los contratos de trabajo para una obra determinada, pero ellos vendrían a ser las excepciones dentro de la regla general de la relación de plazo indefinido.

Aunado a lo expuesto, conviene acotar que con la entrada en vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras la permanencia en las relaciones laborales fue desarrollada como un paradigma que identifica y se empareja a la noción de relación laboral como proceso social, siendo que las modalidades de la relación laboral a término, como lo son a tiempo determinado y para una obra determinada, se configuran bajo supuestos claramente identificados en texto normativo que no permiten interpretación extensiva o una integración analógica, estando entonces evidente la intención legislativa de darle preeminencia a la contratación laboral a tiempo indeterminado.

Precisado lo anterior, esta Sala advierte que la aquí solicitante acusa un error interpretativo en que, según su decir, incurrió la Sala de Casación Social de este Máximo Tribunal, al tenerse como una sola relación laboral la concertada a través de una serie de contratos de trabajo anuales a tiempo determinado que van desde el año 1992 al 2010, por ello debe resaltarse que el acto de juzgamiento, en el marco del Derecho del Trabajo, está influenciado por principios tuitivos superiores, propios de la tutela privilegiada debida al trabajo como hecho social en el Estado Social de Derecho y de Justicia. Esto significa, como sostiene Alexy, que es menester un ponderado examen de la legalidad, al trasluz de la racionalidad, razonabilidad y proporcionalidad que exige la justicia, tomando en cuenta los principios sustantivos de intangibilidad, progresividad, irrenunciabilidad, universalidad, aplicación de la norma más favorable, favorabilidad, no

discriminación, primacía de la realidad, conservación de la relación de trabajo, protección del salario y las prestaciones que tienden a la seguridad social y, con mayor preeminencia, el respeto de la dignidad del hombre (*Vid. Alexy, Robert, “Tres Escritos Sobre los Derechos Fundamentales y la Teoría de los Principios”, Universidad Externado de Colombia, Bogotá*).

Es así como los artículos 86 al 97 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela establecen los principios primarios o rectores en esta materia, consagrando en particular, la obligación del Estado de garantizar la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio de los derechos del trabajo y considerando el trabajo como un hecho social, protegido por el Estado y regido por los principios de: intangibilidad, progresividad, primacía de la realidad, irrenunciabilidad, *indubio pro operario*, entre otros.

En este contexto, el Derecho Sustantivo del Trabajo, eminentemente tuitivo y proteccionista, se encuentra influenciado por el principio de progresividad de los derechos de los trabajadores, en cuyo rigor todo derecho, una vez adquirido, debe ser interpretado en forma progresiva, sin que, en ningún caso, sea admisible una afectación peyorativa que desmejore las condiciones del sujeto de la tutela privilegiada.

Así lo ha sabido afirmar la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, al señalar que los principios y normas del Derecho del Trabajo están inspirados en la justicia social y la equidad, como en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, que anuncia el trabajo como un hecho social, es decir, influenciado por factores de orden ético, sociológico, psicológico y físico, que necesitan de normas de orden público que protejan el esfuerzo humano desplegado en el ejercicio de la actividad laboral.

Bajo este marco referencial, conviene precisar la existencia del principio de conservación de la relación laboral, según el cual existe una presunción de

continuidad de la relación de trabajo cuando exista duda sobre la extinción o no de esta, debiendo resolverse a favor de su subsistencia.

Ahora bien, una vez analizado minuciosamente el fallo objeto a examen de revisión esta Sala pudo advertir que en el tratamiento de la causa allí instaurada, si bien se presentaron una serie de contratos de trabajo para una obra determinada, entendido este tipo de contrato laboral como aquel en el que se concierta la prestación de un servicio personal expresamente precisado por las partes, durante el tiempo que la actividad requiera o lo que haya sido proyectado por la contratante dentro de la realización de la misma; dicha contratación se suscitó luego de la fecha de inicio de la relación laboral y adicionalmente hubo una declaración de parte en la que se afirmó la subsistencia de la prestación de servicios luego de vencido el término contemplado en el negocio jurídico, hechos éstos que llevaron a la Sala de Casación Social a decantarse por la aplicación de la presunción de continuidad de la relación laboral como una manifestación del principio de conservación de la relación de trabajo, posición que esta Sala Constitucional considera acorde con los postulados constitucionales y legales que informan al hecho social denominado trabajo.

Establecido lo anterior estima esta Sala que el solicitante busca, con la revisión de la sentencia, que se declare la nulidad del fallo examinado por disenterir del juzgamiento desplegado por la Sala de Casación Social, pretensión que resulta ajena a la finalidad del mecanismo extraordinario de revisión de sentencias definitivamente firmes consagrado en el artículo 336.10 de la Constitución y previsto en el artículo 25.11 de la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia, el cual, no puede ser concebido como un recurso ordinario que se pueda intentar bajo cualquier fundamentación, sino como una potestad extraordinaria, excepcional y discrecional que ejerce esta Sala Constitucional con la finalidad de uniformar la doctrina de interpretación del Texto Fundamental y para garantizar la supremacía y eficacia de las normas y principios constitucionales.

Al amparo de los razonamientos aquí explanados, la Sala estima que la revisión planteada no contribuiría a la uniformidad de la interpretación de las normas y principios constitucionales ya que la pretensión de la parte solicitante se encuentra basada en una disconformidad con la decisión objeto de la presente solicitud, razón por la cual, resulta forzoso para este órgano jurisdiccional declarar que no ha lugar la revisión solicitada de la sentencia n.º 1.226 de fecha 14 de diciembre de 2015, proferida por la Sala de Casación Social de este Tribunal Supremo de Justicia. Así se decide.

V DECISIÓN

Por las razones que anteceden, esta Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, administrando justicia en nombre de la República Bolivariana de Venezuela por autoridad de la ley, declara **NO HA LUGAR** la solicitud de revisión constitucional intentada por la representación judicial de la sociedad de comercio **C.A. CENTRAL LA PASTORA**, de la sentencia n.º 1.226 dictada en fecha 14 de diciembre de 2015 por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia.

Publíquese y regístrese. Archívese el expediente.

Dada, firmada y sellada en el Salón de Sesiones de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en Caracas, a los 05 días del mes de junio de dos mil diecisiete (2017). Años: 207º de la Independencia y 158º de la Federación.

El Presidente,

JUAN JOSÉ MENDOZA JOVER

El Vicepresidente,

ARCADIO DELGADO ROSALES

Los Magistrados,

CARMEN ZULETA DE MERCHÁN

GLADYS MARÍA GUTIÉRREZ ALVARADO

CALIXTO ORTEGA RÍOS

LUIS FERNANDO DAMIANI BUSTILLOS

LOURDES BENICIA SUÁREZ ANDERSON

Ponente

La Secretaria,

DIXIES J. VELÁZQUEZ R.

Exp. 17-0391

LBSA/

Quien suscribe, Magistrada Carmen Zuleta de Merchán, consigna su voto salvado al contenido decisorio del presente fallo, en los siguientes términos:

La decisión que antecede declaró no ha lugar la solicitud de revisión presentada por la sociedad mercantil C.A Central La Pastora contra el fallo núm. 1226, dictado el 14 de diciembre de 2015, por la Sala de Casación Social de este Máximo Tribunal.

Ahora bien, observa quien disiente que el peticionario principalmente denunció la trasgresión del derecho a la defensa, el debido proceso y la tutela judicial efectiva, al estimar que el fallo objeto de revisión partió de un falso

supuesto cuando estableció que los distintos contratos por obra determinada suscritos por las partes debían tenerse como una sola relación laboral a tiempo indeterminado.

En criterio de la mayoría sentenciadora, se declaró no ha lugar la solicitud de revisión, al estimar que:

...si bien se presentaron una serie de contratos de trabajo para una obra determinada, entendido este tipo de contrato laboral como aquel en el que se concierta la prestación de un servicio personal expresamente precisado por las partes, durante el tiempo que la actividad requiera o lo que haya sido proyectado por la contratante dentro de la realización de la misma; dicha contratación se suscitó luego de la fecha de inicio de la relación laboral y adicionalmente hubo una declaración de parte en la que se afirmó la subsistencia de la prestación de servicios luego de vencido el término contemplado en el negocio jurídico, hechos éstos que llevaron a la Sala de Casación Social a decantarse por la aplicación de la presunción de continuidad de la relación laboral como una manifestación del principio de la conservación de la relación de trabajo, posición que esta Sala Constitucional considera acorde con los postulados constitucionales y legales que informan al hecho social denominado trabajo.

No obstante, quien salva su voto estima que la mayoría sentenciadora debió advertir el error cometido en el fallo objeto de revisión respecto del tratamiento dado a los contratos suscritos por las partes, toda vez que en algunos párrafos se indica que dichos contratos son a tiempo determinado y en otros para obra determinada, siendo que las características y requisitos de validez para la formación de cada unos de esos contratos son disimiles, lo cual, indefectiblemente, fue determinante en el dispositivo del fallo.

En este sentido, advierte la voto salvante que la sentencia objeto de revisión al errar en el establecimiento del tipo de contrato que unió a las partes, concluyó que el contrato a tiempo determinado que suscribieron las partes se convirtió en un contrato a tiempo indeterminado por haber realizado quince prórrogas del contrato original, cuando de las actas se desprende que en realidad las partes suscribieron dieciséis contratos para una obra determinada, que en el caso de autos era para trabajar en la recolección de la cosecha de la caña de azúcar, evidenciándose además que, entre la celebración de un contrato y otro transcurrió mas de un mes, que es el requisito indispensable para que un contrato para una obra determinada no se convierta en un contrato a tiempo indeterminado, tal como lo establece el artículo 75 de la Ley Orgánica del Trabajo, que dispone:

Artículo 75. El contrato para una obra determinada deberá expresar con toda precisión la obra a ejecutarse por el trabajador.

El contrato durará por todo el tiempo requerido para la ejecución de la obra y terminará con la conclusión de la misma.

Se considerará que la obra ha concluido cuando ha finalizado la parte que corresponde al trabajador dentro de la totalidad proyectada por el patrono.

Si en el mes siguiente a la terminación de un contrato de trabajo para una obra determinada, las partes celebraren un nuevo contrato para la ejecución de otra obra, se entenderá que han querido obligarse, desde el inicio de la relación, por tiempo indeterminado

(...)

Ello así, advierte esta voto salvante que la sentencia objeto de revisión al concluir un hecho distinto al que se constataba de las pruebas cursantes en autos, lesionó el derecho a la tutela judicial efectiva de la sociedad mercantil peticionaria,

tal como lo señaló esta Sala Constitucional en sentencia núm. 429/2009, en los siguientes términos:

Conviene entonces señalar que la tendencia jurisprudencial y doctrinaria contemporánea en materia constitucional, es considerar la violación del derecho a la tutela judicial efectiva por lo que se denomina como 'incongruencia omisiva' del fallo sujeto a impugnación.

La jurisprudencia ha entendido por 'incongruencia omisiva' como el 'desajuste entre el fallo judicial y los términos en que las partes formularon sus pretensiones, concediendo más o menos o cosas distintas de lo pedido. (que) puede entrañar una vulneración del principio de contradicción, lesivo al derecho a la tutela judicial efectiva, siempre y cuando la desviación sea de tal naturaleza que suponga una sustancial modificación de los términos en que discurrió la controversia' (sentencia del Tribunal Constitucional Español 187/2000 del 10 de julio). (Subrayado y resaltado de este fallo).

Por las razones expuestas, considera quien suscribe que lo ajustado a derecho era declarar ha lugar revisión, anular la decisión impugnada y ordenar a la Sala de Casación Social decidir nuevamente el recurso de casación ejercido teniendo como norte el derecho a la tutela judicial efectiva y la jurisprudencia de esta Sala Constitucional.

Queda en estos términos expresados las razones de la Magistrada disidente.

El Presidente,

JUAN JOSÉ MENDOZA JOVER

Vicepresidente,

ARCADIO DE JESÚS DELGADO ROSALES

Los Magistrados,

CARMEN ZULETA DE MERCHÁN

Disidente

GLADYS M. GUTIÉRREZ ALVARADO

CALIXTO ORTEGA RÍOS

LUIS FERNANDO DAMIANI BUSTILLOS

LOURDES BENICIA SUÁREZ ANDERSON

Ponente

La Secretaria,

DIXIES J VELAZQUEZ R

Exp. N° 17-0391

V.S./CZdeM.