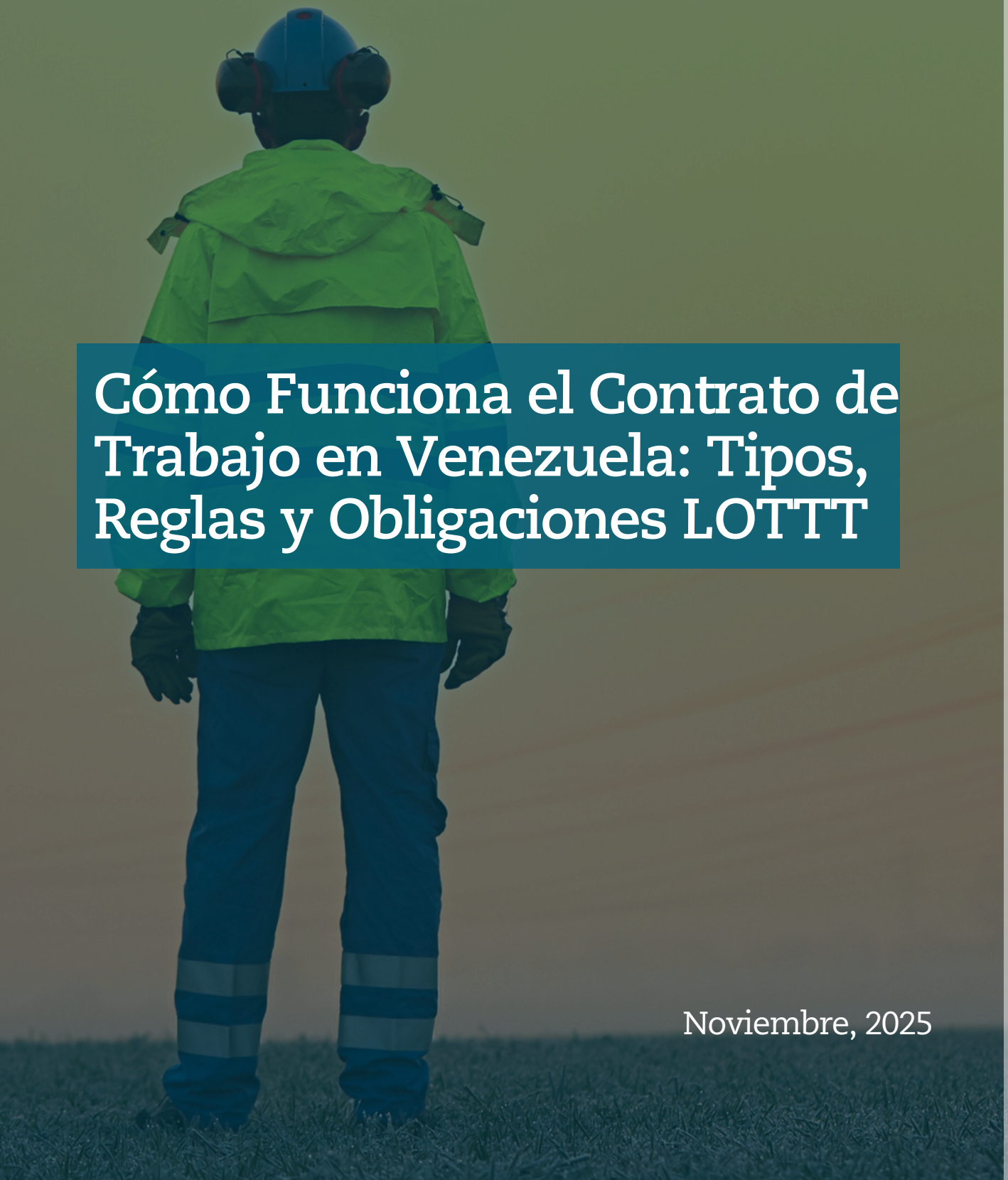
CLYDE&CO

Navegación exitosa del riesgo



Cómo Funciona el Contrato de Trabajo en Venezuela: Tipos, Reglas y Obligaciones LOTTT

Noviembre, 2025



Los contratos de trabajo en Venezuela constituyen la base de toda relación laboral y representan un instrumento indispensable para garantizar seguridad jurídica, prevenir conflictos y asegurar el cumplimiento normativo dentro del proceso social de trabajo. Conforme a la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), toda contratación debe ajustarse a parámetros claros, verificables y coherentes con los principios de estabilidad y protección al trabajador.

Este contenido sintetiza, de manera práctica y estructurada, las modalidades, formalidades y elementos esenciales del contrato laboral, así como criterios jurisprudenciales relevantes dictados por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia (SCS).

¿Qué es un contrato de trabajo según el artículo 55 de la LOTTT?

El artículo 55 de la LOTTT establece que el contrato de trabajo es el acuerdo mediante el cual una persona presta servicios personales dentro del proceso social de trabajo, bajo dirección del empleador, a cambio de una remuneración justa y equitativa.

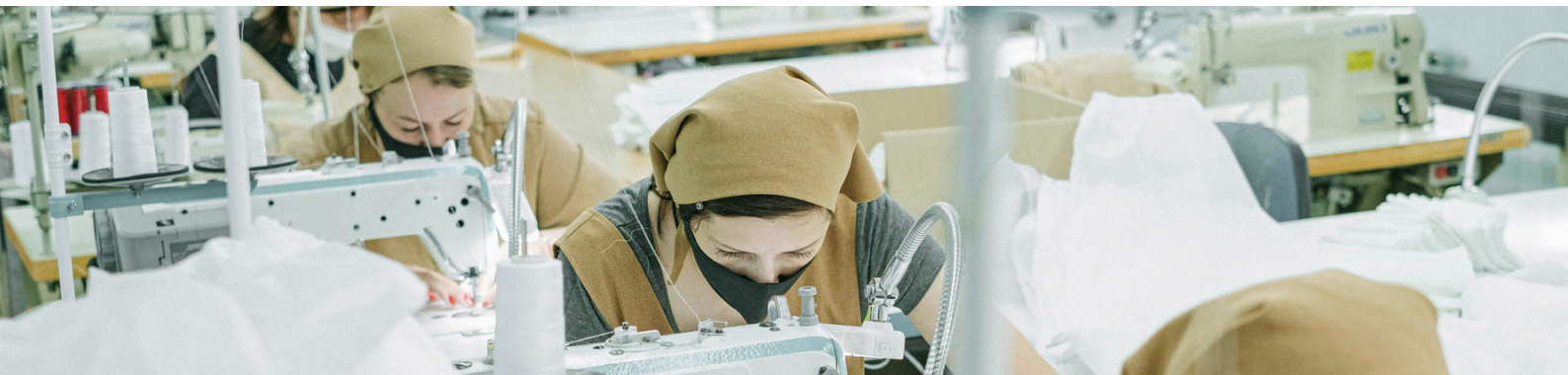
La definición resalta tres pilares fundamentales:

- Prestación personal del servicio.
- Subordinación.
- Pago de salario.

Partes del contrato: trabajador y empleador

La LOTTT reconoce dos sujetos esenciales:

- **Trabajador:** persona natural que presta servicios personales bajo subordinación, recibiendo salario.
- **Empleador:** persona natural o jurídica que dirige, organiza y utiliza los servicios del trabajador, asumiendo las obligaciones derivadas de la relación laboral.



Modalidades de contrato de trabajo según la LOTTT

El artículo 60 de la LOTTT define diversas modalidades de contratación, cuya correcta selección impacta directamente en la estabilidad laboral y en la validez del acuerdo.

1. **Contrato por tiempo indeterminado (modalidad preferente)**

Es la modalidad ordinaria en Venezuela y se presume como regla general. Salvo que exista una causa objetiva que justifique la temporalidad, se entiende que la relación es por tiempo indeterminado. Esta presunción protege la estabilidad y continuidad del vínculo laboral (art. 61 LOTTT).

Jurisprudencia:
La Sala de Casación Social, en la Sentencia N.º 1006 del 6 de agosto de 2015, caso José Gregorio Mendoza Montilla vs. Bernhard Schulte Shipmanagement, concluyó que, a pesar de la existencia de varios contratos a término, la empresa no pudo justificar la temporalidad. Por ello, la relación se consideró por tiempo indeterminado, conforme al artículo 61 LOTTT.





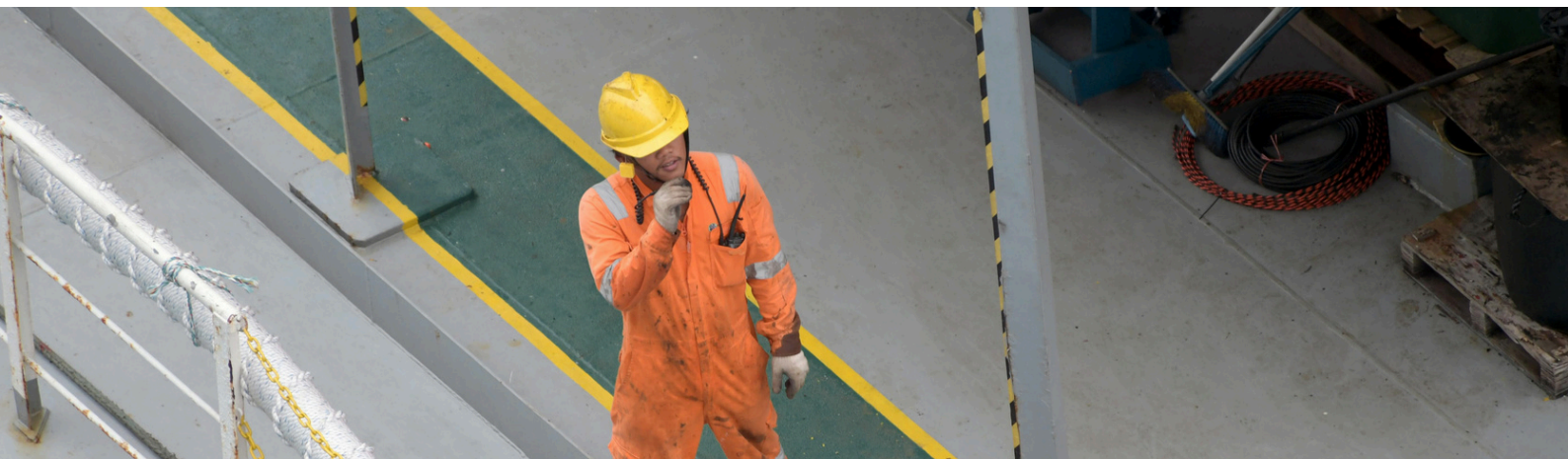
“Adicionalmente negó que la relación haya sido por tiempo indeterminado, señalando que el ciudadano José Gregorio Mendoza Montilla suscribió con la empresa Bernhard Schulte Shipmanagement cuatro (4) contratos de trabajo a tiempo determinado…”.

Así mismo, en Sentencia N° 336 del 6 de abril de 2016, dictada por la Sala de Casación Social en el caso Carlos Alexis López y otros contra Internos de Torres, C.A., analizó la naturaleza jurídica de los contratos utilizados durante la relación laboral. La Sala recordó que, conforme al artículo 73 de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, la regla general es la contratación por tiempo indeterminado, salvo que exista una manifestación clara y expresa de las partes que demuestre la intención inequívoca de vincularse sólo por una obra específica o por un período determinado. Este criterio responde al principio de conservación de la relación laboral, orientado a proteger la continuidad del vínculo de trabajo frente a formalidades contractuales que pudieran desvirtuar su verdadera naturaleza.

En aplicación de estos principios, la Sala reiteró que las modalidades contractuales temporales constituyen excepciones y deben estar sustentadas en causas objetivas, verificables y compatibles con la realidad del servicio prestado. Ante la falta de elementos que acreditarán de manera clara la voluntad de limitar la duración del contrato o la existencia de una obra determinada que justificara la temporalidad, el Tribunal reafirmó la presunción de contratación por tiempo indeterminado. Este análisis se apoyó en la doctrina y en el sentido protector del derecho laboral venezolano, que prioriza la estabilidad y la continuidad del servicio frente a formas contractuales que puedan encubrir relaciones laborales permanentes.

2. Contrato por tiempo determinado
Solo se admite cuando exista causa objetiva que lo justifique, según el artículo 64 LOTTT:

- Naturaleza del servicio.
- Sustitución temporal de otro trabajador.
- Prestación de servicios fuera del país.
- Posibilidad de una única prórroga si la labor no ha concluido.



Duración máxima

- Hasta 1 año.
- La prórroga injustificada lo transforma en contrato por tiempo indeterminado.
- Si el trabajador es recontratado antes de 3 meses, se presume continuidad (arts. 62 a 64 LOTTT).

Jurisprudencia:

La Sentencia N° 343 del 14 de agosto de 2019, dictada por la Sala de Casación Social en el caso César Alexander Moreno Contreras vs. CNE, analizó la naturaleza del vínculo laboral y concluyó que los contratos sucesivos suscritos por el trabajador desde 2010 evidenciaban una prestación de servicios continua y no encuadraban en ninguno de los supuestos excepcionales previstos para la contratación a tiempo determinado en el artículo 64 de la LOTTT. Por ello, la Sala determinó que la relación debía considerarse por tiempo indeterminado, en aplicación del artículo 62 de la LOTTT, declarando con lugar el recurso de casación. El Tribunal reafirmó que la contratación temporal sólo es válida cuando exista una causa objetiva que la justifique, como la naturaleza del servicio, la sustitución temporal, la prestación fuera del país o la ejecución de una labor que no ha concluido. La reiteración injustificada de contratos a término constituye fraude a la estabilidad laboral y transforma la relación en una contratación por tiempo indeterminado, reforzando la protección del trabajador prevista en la legislación venezolana.



En Sentencia N° 770 del 10 de agosto de 2017, dictada por la Sala de Casación Social en el caso José Rafael Zamora Rodríguez y otros vs. Consorcio Línea II, analizó los efectos derivados de la naturaleza jurídica de los contratos por tiempo determinado. La Sala afirmó que la protección derivada de la inamovilidad no es exclusiva de los trabajadores con contratos por tiempo indeterminado, sino que también se extiende a quienes se encuentran vinculados mediante contratos temporales o por obra, siempre que subsistan las condiciones que originaron el vínculo y no haya culminado la causa que justificó la contratación.

En su criterio, la Sala estableció expresamente que:

> *"En conexión con lo anterior, otro efecto práctico de la naturaleza jurídica del contrato, se patentizaría en lo relativo a la acción de inamovilidad, pues el trabajador tiene derecho a ella, no obstante, en el caso del trabajador a tiempo determinado, la misma estará presente mientras no hubiere vencido el término del contrato y, en caso de un contrato por obra determinada hasta tanto no haya concluido la parte de la labor para la cual fue contratado."*

Con esta interpretación, el Tribunal reforzó que la inamovilidad laboral opera como mecanismo de protección frente a despidos injustificados, incluso tratándose de contratos temporales, confirmando la extensión del amparo mientras no haya vencido el plazo o culminado la obra que dio origen a la relación laboral.

3. Contrato por obra determinada
Se aplica cuando la relación laboral depende de la ejecución de una obra o proyecto específico. Culmina automáticamente al finalizar la obra para la cual fue contratado el trabajador (art. 63 LOTTT).

Jurisprudencia:
La Sala de Casación Social, en la Sentencia N.° 1006 del 30 de octubre del año 2013 en el caso José Gregorio Rincón vs. Trabajos Industriales y Mecánicos, C.A., precisó que la relación estaba vinculada directamente a la construcción de puentes en la Autopista José Antonio Páez, por lo que se trataba de un contrato por obra determinada conforme a la ley.

"(...) se evidencia que la relación laboral se inició con la suscripción entre las partes de un contrato individual de obra determinada...".



Así mismo, en Sentencia N° 398 del 5 de noviembre de 2019, dictada por la Sala de Casación Social, analizó la terminación anticipada de un contrato por obra determinada relacionado con el "Proyecto Fase 300". La Sala declaró con lugar el recurso de casación interpuesto por los trabajadores, al concluir que la empresa Ypergas, S.A. no demostró la supuesta culminación de la obra ni las causas que alegaba para justificar la terminación del vínculo laboral. El Tribunal verificó que, según el acta de inspección, la obra debía reactivarse y no existía imposibilidad real de continuar su ejecución, por lo que la decisión patronal carecía de fundamento jurídico y se consideraba una rescisión unilateral e injustificada del contrato de obra, equiparable patrimonialmente a un retiro justificado conforme a los artículos 80 parte in fine y 92 de la LOTTT.

La Sala reafirmó que el empleador no puede finalizar anticipadamente un contrato por obra determinada sin causa legal imputable al trabajador, especialmente cuando este se encuentra amparado por un régimen de inamovilidad laboral. En consecuencia, se ordenó el pago de la indemnización prevista en el artículo 83 de la LOTTT, equivalente a los salarios correspondientes desde la fecha del despido (31 de marzo de 2015) hasta la proyección de culminación de la obra (5 de septiembre de 2018), además de la indemnización del artículo 92 LOTTT, equivalente al total de las prestaciones sociales generadas. Del monto final solo se descontarían los bonos por terminación de contrato previamente pagados. La sentencia se ajustó estrictamente al principio de legalidad y taxatividad, evitando cualquier forma de analogía sancionatoria, conforme a los criterios que prohíben imponer consecuencias jurídicas sin base normativa expresa.

Formalidades del contrato de trabajo en Venezuela

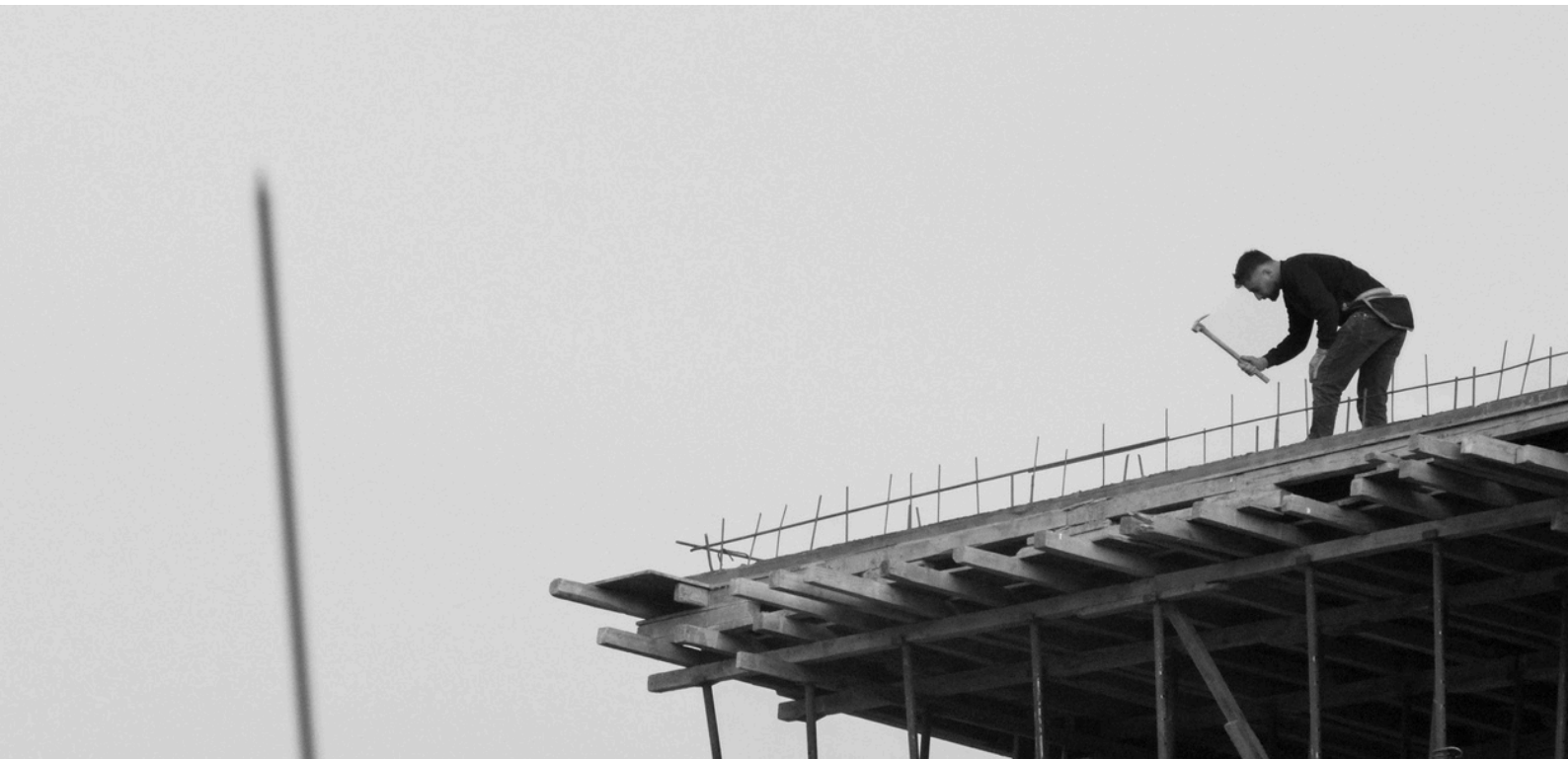
Contrato escrito

Según el artículo 58 LOTTT:

- Debe hacerse preferiblemente por escrito.
- Sirve como instrumento de transparencia y protección jurídica.
- Se elabora en dos ejemplares originales (art. 59 LOTTT).
- Debe conservarse durante toda la relación y hasta el vencimiento de los lapsos de prescripción.

Contrato verbal

Es válido, pero cuando no existe contrato escrito, la ley presume ciertas las afirmaciones del trabajador sobre el contenido del acuerdo, salvo prueba en contrario (art. 58 LOTTT).



Contenido obligatorio del contrato escrito (art. 59 LOTTT)

El contrato escrito debe incluir, como mínimo:

1. Identificación del empleador y del trabajador.
2. Identificación del representante del empleador, si aplica.
3. Cargo y descripción clara de funciones.
4. Fecha de inicio.
5. Modalidad de contratación.
6. Duración o identificación de la obra, según corresponda.
7. Jornada laboral.
8. Salario y forma de pago.
9. Lugar de prestación de servicios.
10. Beneficios adicionales o derivados de convenciones colectivas.
11. Lugar y fecha de celebración.
12. Cualquier estipulación lícita adicional.

Elementos esenciales de la relación laboral

Los elementos característicos que determinan la existencia de una relación laboral son:

- Prestación personal del servicio
- Subordinación jurídica
- Remuneración

La ausencia de cualquiera de ellos transforma el vínculo en una relación civil o mercantil.





Características jurídicas del contrato de trabajo

De acuerdo con la interpretación de la LOTTT, el contrato laboral es:

- **Bilateral**: genera obligaciones recíprocas.
- **Consensual**: se perfecciona por acuerdo de voluntades (art. 56 LOTTT).
- **Oneroso**: siempre implica pago de salario justo (art. 55 LOTTT).
- **De tracto sucesivo**: su ejecución es continua (art. 57 LOTTT).
- **Principal**: no depende de otro contrato para existir.

El contrato de trabajo es la herramienta jurídica central para estructurar relaciones laborales seguras y estables en Venezuela. Su correcta elaboración, respetando las formalidades y modalidades previstas por la LOTTT y alineándolo con los criterios jurisprudenciales vigentes, permite prevenir conflictos y optimizar la gestión laboral.

En un entorno normativo dinámico, resulta esencial revisar periódicamente los modelos contractuales y garantizar su adecuación a las interpretaciones actuales de la Sala de Casación Social. Para una asesoría especializada en derecho laboral venezolano, puede consultar organizaciones profesionales como Clyde & Co Venezuela.

60+
oficinas a nivel global

Presencia global, experticia local.
Tu socio confiable en materia laboral.



Damirca Prieto
Senior Counsel
damirca.prieto@clydeco.com.ve



El presente artículo ha sido elaborado con fines exclusivamente informativos. Su contenido no constituye asesoría legal especializada ni opinión jurídica vinculante. Para obtener orientación específica sobre su caso, le invitamos a contactar a nuestro equipo de abogados.

490
Socios

2,400
Abogados

3,200
Profesionales legales

5,500
Trabajadores globales

+60
Oficinas a nivel mundial
www.clydeco.com

CLYDE&CO
Navegación exitosa del riesgo

@ClydeCoMaritime
@Clydecovenezuela
www.clydeco.com
Clyde & Co

clyde@clydeco.com.ve