

Revista de Derecho Funcionario

ISSN: 2610-7880

Número 23

Enero - Abril 2018



Fundación Estudios de Derecho Administrativo (FUNEDA)
en alianza con el
Centro para la Integración y el Derecho Público (CIDEP)

**REVISTA DE DERECHO
FUNCIONARIAL**

Número 23
Enero – abril 2018

Caracas, 2019

© **REVISTA DE DERECHO FUNCIONARIAL**
Número 23. Enero – Abril 2018

Las opiniones expuestas en los trabajos publicados en esta revista son de la exclusiva responsabilidad de sus autores y no se corresponden necesariamente con las de la Fundación Estudios de Derecho Administrativo (FUNEDA) o el Centro para la Integración y el Derecho Público (CIDEP).

ISSN: 2610-7880 (edición digital)
P.P.: MI2018000567

Fundación Estudios de Derecho Administrativo (FUNEDA). Avenida Tamanaco, Urbanización El Rosal, Edificio Impres, Caracas, Venezuela. Teléfono: +58 (212) 953 1995. Correo electrónico: funeda@gmail.com. Página web: <http://www.funeda.net>

Centro para la Integración y el Derecho Público (CIDEP). Avenida Santos Erminy, Urbanización Las Delicias, Edificio Park Side, Oficina 23, Caracas, Venezuela. E-mail: contacto@cidep.com.ve. Página web: <http://cidep.com.ve>

REVISTA DE DERECHO FUNCIONARIAL

Director

José Gregorio Silva Bocaney

Subdirector

Ramón Alfredo Aguilar

Director fundador: Manuel Rojas Pérez

Comité de Redacción

Rosibel Grisanti

José Ignacio Hernández G.

Jorge Kiriakidis

Belén Ramírez Landaeta

Antonio Silva Aranguren

Gabriel Sira Santana

Andrés Troconis Torres

Consejo Consultivo

Allan R. Brewer-Carías

Jesús Caballero Ortiz

Antonio De Pedro Fernández

Gustavo Urdaneta Troconis

Armida Quintana Matos

Armando Rodríguez

Jorge Luis Suárez

Daniela Urosa Maggi

NORMAS DE LA REVISTA DE DERECHO FUNCIONARIAL

1. La Revista de Derecho Funcionarial es una edición arbitrada de la Fundación Estudios de Derecho Administrativo, de circulación cuatrimestral, que tiene como finalidad la publicación de estudios, compilaciones e información relevante en materia de Derecho Funcionarial, entendiéndose como tal, aquella rama del derecho público que estudia científicamente la relación entre la Administración Pública y los servidores públicos que prestan servicios profesionales para ella. Como tal, los trabajos que en la Revista de Derecho Funcionarial se publiquen versarán sobre ese tema, o sobre aquellos que tengan relación.
2. La Revista contará con un director y un subdirector. Asimismo contará con un Comité de Redacción y un Comité Asesor. El director coordinará la edición y publicación de la revista. El subdirector apoyará al director en dicha coordinación. El Comité de Redacción fungirá como órgano arbitral y decidirá qué trabajos serán publicados, luego de revisar los mismos basándose para ello en criterios académicos. El director y el subdirector formarán parte del Comité de Redacción y del proceso de arbitraje de los trabajos a publicar. El comité asesor hará las recomendaciones que el Comité de Redacción o el Director soliciten.
3. Los trabajos a publicarse en la Revista de Derecho Funcionarial deberán cumplir con los siguientes requisitos: letra Times New Roman, tamaño 12, interlineado 1.5, citas a pies de página, resumen y palabras claves en español. El autor podrá colocar una pequeña síntesis curricular a pie de página luego de su nombre.
4. Los interesados en colaborar con sus estudios para la Revista de Derecho Funcionarial podrán mandar sus trabajos vía electrónica, con las consideraciones señaladas, al correo: josesilvaucv@gmail.com.
5. La Revista se reserva el derecho de publicar los artículos que sean considerados para tal fin por el Comité de Redacción, sin que exista obligación de responder sobre la negativa a publicarlo.

ÍNDICE

La función pública y el principio de eficiencia en el uso de los recursos públicos, **FRANCISCO RAMÍREZ RAMOS** | [7](#)

Consideraciones sobre el permiso por enfermedad de los funcionarios públicos en el ordenamiento jurídico venezolano, **IVÁN D. PAREDES CALDERÓN** | [13](#)

Compilación jurisprudencial en materia de función pública. Enero – abril 2018, **IVÁN D. PAREDES CALDERÓN Y MILEIMI MORALES** | [31](#)

Normativa (enero – abril 2018) | [70](#)

LA FUNCIÓN PÚBLICA Y EL PRINCIPIO DE EFICIENCIA EN EL USO DE LOS RECURSOS PÚBLICOS

Francisco Ramírez Ramos*

Resumen: El artículo comenta la obligación de la Administración Pública de tomar en consideración los principios de eficiencia, eficacia y uso racional de los recursos públicos al momento de contratar funcionarios públicos.

Palabras clave: Funcionario público; Eficiencia; Finanzas Públicas

Summary: The paper comments on the obligation of the Public Administration to take into consideration the principles of efficiency, effectiveness and rational use of public resources when hiring public officials.

Key words: Public official; Efficiency; Public finances

La función pública, el sistema por medio del cual la Administración se hace con los medios humanos para el logro de sus objetivos de interés general, se ha desarrollado como institución de manera importante desde los tiempos iniciales del Derecho Administrativo.

En un principio, las posiciones clásicas de la disciplina jurídica administrativa sostenían que la organización y funcionamiento interno de la Administración eran materias ajenas a la supremacía del Derecho, por no generar situaciones jurídicas subjetivas para los ciudadanos externos a la Administración. Hoy asistimos a un entendimiento más claro –al menos en el ámbito académico– sobre la necesidad de estudiar a la función pública como un área vital del Derecho Administrativo.

El profesor José Ignacio Hernández, en prólogo al libro *Notas sobre Derecho de la Función Pública* del profesor Manuel Rojas Pérez¹, expresa:

Para lograr comprender a cabalidad la esencia de la función pública, debemos recordar que el estatuto de la función pública se previó, en el artículo 144 constitucional, pues él es instrumento necesario -pero no suficiente- para

* Abogado egresado de la Universidad Central de Venezuela (2013). Estudios de especialización en Derecho Administrativo por la Universidad Central de Venezuela. Diploma en Gerencia Legal Corporativa del Instituto de Estudios Superiores en Administración (2018); Diploma en Liderazgo y Petróleo de la Fundación Futuro Presente, Universidad Metropolitana y el Instituto de Estudios Superiores en Administración (2015); Diploma en Historia de Venezuela de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador y Fundación Rómulo Betancourt (2014). Abogado asociado del escritorio Morris Sierraalta y asociados, abogados

¹ ROJAS PÉREZ, M. *Notas sobre Derecho de la Función Pública*. FUNEDA. Caracas, 2011.

garantizar el carácter vicarial de la Administración que pregona el artículo 141 constitucional. La Administración actúa al servicio de los ciudadanos con subordinación plena a la Ley y al Derecho. Para que ese carácter vicarial se materialice, necesariamente, quienes prestan servicios en la Administración, o sea, quienes materialmente llevan a cabo las tareas que a ella le corresponde, tienen que regirse por un estatuto, que garantice la selección objetiva de los funcionarios, y su ascenso también objetivo.

Hoy sería difícil aseverar que la situación de hecho se alinea con deber ser que prescribió la Constitución venezolana de 1999 y la Ley del Estatuto de la Función Pública.

En efecto, el proceso político autodenominado “revolución bolivariana”, a pesar de contar con los instrumentos jurídicos que han podido servir al propósito de superar los bemoles del sistema de carrera administrativa existente antes de la entrada en vigencia de la nueva Constitución venezolana, ha asumido prácticas y políticas organizacionales de la Administración pública que han socavado la institucionalidad y el fin último del modelo estatutario de la función pública: un sistema basado primordialmente en la carrera administrativa de mérito, con mecanismos objetivos de acceso, ascenso y exclusión de funcionarios.

La realidad de Venezuela en materia de organización y funcionamiento de la Administración está caracterizada por la arbitrariedad y la falta de méritos, los cuales han sido sacrificados de forma sistematizada en favor de la lealtad política al difunto Hugo Chávez y, en definitiva, a la “revolución”.

Eventos que son del conocimiento general, suficientemente documentados por medios de comunicación, testimonios y organizaciones no gubernamentales dedicadas a la defensa de los derechos humanos, tales como la infame “lista Tascón” o la más reciente campaña “aquí no se habla mal de Chávez” dan muestra de lo que se expone.

Además de excluir a los funcionarios que no se declarasen leales a la revolución, se ha profundizado el fenómeno del empleo público como mecanismo de repartición de renta a las clientelas del poder.

Las consecuencias de los fenómenos señalados son claras para todas las personas que tienen derechos e intereses que deben ser garantizados por la actuación administrativa. Los servicios básicos domiciliarios, los servicios de administración de justicia, los registros y notarías, identificación y extranjería, seguridad, salud, educación... en fin, a donde quiera que se mire, la actuación de la Administración pública es hoy ineficiente y, por ende, violadora de derechos fundamentales. La Administración vicarial es hoy en Venezuela un sueño que se pinta lejano.

Las políticas en materia de función pública son, como lo han explicado otros con más experiencia y estudios que yo, sustanciales e indispensables para garantizar que la Administración venezolana pueda cumplir con sus objetivos de interés general. Sin funcionarios debidamente seleccionados, remunerados, incentivados y disciplinados, las competencias de la Administración no serán sino declaraciones de buenas intenciones, incumplidas una y otra vez, a costas del bienestar de todos los ciudadanos.

Empero, amén del elemento político que caracteriza el fenómeno de la función pública, es necesario atender el elemento económico.

Los estudios de administración, en el sentido más amplio, demuestran que el personal que realiza las actividades necesarias para el logro de los objetivos son recursos en los que es necesario invertir para sacar el mayor potencial posible. Solo así se puede agregar valor a la economía, producir riquezas en la forma de bienes y servicios que satisfagan las necesidades de los ciudadanos.

La Ley Orgánica de la Administración Pública y Ley Orgánica de la Administración Financiera del Sector Público buscan desarrollar –no sin profundas debilidades– el artículo 141 constitucional en cuanto a la obligación de la Administración de desarrollar sus actividades con eficacia y eficiencia en su organización y uso de los recursos.

Dichas leyes establecen las normas que deben seguir todos los órganos del poder público para garantizar que el uso de los recursos públicos sea racional y enfocado al logro de los objetivos fijados por la Constitución y la ley.

Cuando un órgano o ente de la Administración realiza contrataciones de funcionarios sin seguir las normas de la Ley del Estatuto de la Función Pública, no sólo incurre en una violación directa de las normas constitucionales y legales que rigen la función pública, sino que también incurre en una violación del deber de hacer un uso racional, eficiente y eficaz de los recursos públicos.

Si la información estuviera disponible, esto es, si se cumplieran las normas constitucionales y legales sobre transparencia administrativa, sin duda observaríamos que cerca del cien por ciento de los recursos administrativos se dirigen al pago de sueldos y salarios de funcionarios. Esto significa que no existen recursos suficientes para el logro de los objetivos y metas dados a la Administración por la ley y por sus propias planificaciones operativas.

De hecho, la crisis económica que atraviesa el país, producto de políticas económicas y jurídicas que desincentivan la producción de riqueza y fomentan actividades extractivas de recursos naturales, así como las

importaciones, ha hecho que el déficit del presupuesto público alcance dimensiones difíciles de explicar, lo cual ha sido “solucionado” mediante el financiamiento del gasto mediante la emisión de dinero sin respaldo, aumentando la masa monetaria y, así, poder pagar la nómina estatal.

Solventar los problemas antes mencionados supondrá, necesariamente, reducir el tamaño de la Administración. Ello significa, entre otras cosas, asumir procesos de privatización o liquidación de organizaciones que no cumplen fines de interés general o que suponen un nivel de gasto público que el Estado venezolano no puede soportar, de manera que sea posible priorizar la inversión pública en servicios que son necesarios para que se garanticen la mayor cantidad de derechos fundamentales.

Ahora bien ¿es posible tomar tales decisiones con el marco jurídico que hoy tenemos? ¿Puede la Administración pública venezolana ser reestructurada sin incurrir en violaciones a los derechos adquiridos por funcionarios de carrera o de hecho?

El artículo 78, numeral 5, de la Ley del Estatuto de la Función Pública establece que la reducción de personal debido a limitaciones financieras, cambios en la organización administrativa, razones técnicas o la supresión de órganos administrativos es una causal válida de retiro de funcionarios de la Administración.

La Constitución y la ley permiten, incluso obligan, a la Administración a tomar las acciones necesarias para garantizar que los recursos financieros de los que dispone sean dedicados al logro de los objetivos de interés general que la ley le encomienda.

Si bien los funcionarios públicos son personas que tienen una relación jurídico administrativa de empleo, esa relación, al igual que todas las relaciones que asume la Administración para el logro de sus objetivos de interés general está sometida, precisamente, a su pertinencia para el logro de tales fines.

El estatuto de la función pública no es un sistema de protección de derechos laborales de quienes prestan sus servicios a la Administración. Por el contrario, se trata de un sistema jurídico especial que busca garantizar que la Administración pública cuente con los recursos humanos necesarios para el logro de sus fines de interés general.

Jurídicamente, en virtud de la Ley Orgánica de la Administración Pública, de la Ley Orgánica de Planificación Financiera del Sector Público, de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República y el Sistema Nacional de Control Fiscal y de las normas de rango sublegal que desarrollan los procedimientos y mecanismos necesarios para garantizar la eficiencia, eficacia y el uso racional de los recursos públicos, así como el deber de rendir

cuentas sobre cómo tales recursos sirvieron al cumplimiento efectivo de los objetivos de interés general, la Administración está obligada a reestructurarse según la verdadera disponibilidad financiera del país.

Es así como la práctica de mantener funcionarios que no cumplan funciones específicas y directamente relacionadas con el logro de los objetivos trazados en la planificación financiera y operativa supone una conducta generadora de responsabilidad civil, administrativa y penal conforme al sistema nacional de control fiscal.

El Estado, para funcionar bien y garantizar el descuidado derecho a la buena administración, debe planificar estratégicamente cuáles han de ser sus misiones y objetivos, de forma que la eficiencia y eficacia dejen de ser normas nugatorias.

En ese sentido, no sería sólo válido, sino necesario, que se estudiase con detenimiento el requerimiento de recurso humano, el cual debe estar compuesto por quienes tengan los mejores méritos, según las necesidades que la Administración establezca en virtud su planificación estratégica. Por ende, un proceso de reestructuración supondría un funcionamiento normal (y deseable) de la Administración.

Por ejemplo, si una unidad administrativa contase con diez funcionarios, pero, mediante una planificación y revisión financiera se determinare que el logro de sus objetivos de interés general requiere de los servicios de sólo cinco funcionarios, la Administración estaría no solo facultada, sino obligada, en virtud de los principios de eficiencia, eficacia y uso racional de los recursos públicos, a trasladar o desincorporar a los cinco funcionarios que no demostraran ser los más meritorios de seguir detentando los cargos que poseían.

Lo anterior podría suponer que a esos cinco exfuncionarios se les forzaría a soportar una carga que no resulta de su voluntad o conducta. Se les causaría un cambio en su situación jurídica subjetiva y se podría llegar a aseverar que se les causaría un daño patrimonial derivado del cese de su prestación de servicios a la Administración.

Ello no debe conducir a la conclusión de que, dado tal eventual daño, no es posible proceder a su desincorporación. El Derecho Administrativo cuenta con un instrumento para resolver esta situación: la responsabilidad patrimonial extracontractual por funcionamiento normal de la Administración.

Si la aplicación de los principios de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos públicos obligase a la Administración a desincorporar funcionarios conforme al numeral 5 del artículo 78 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, correspondería al juez contencioso administrativo determinar si ha

existido o no un daño antijurídico y, si lo hubiere, determinar cuál es la indemnización que la Administración estaría obligada a pagar el particular demandante.

La planificación financiera que se haga antes de tomar tales decisiones debe, por ley, incluir un estudio sobre el impacto económico que litigios de tales características podrían suponer a la Administración y diseñar mecanismos conciliatorios que, en la medida de las posibilidades, reduzcan el riesgo de tales litigios.

A modo de conclusión, es necesario comprender que la función pública es un medio por el que la Administración realiza materialmente sus objetivos de interés general. En tal sentido, el principio de eficiencia, eficacia y uso racional de los recursos públicos debe ser observado a la hora de estudiar el régimen funcional, de forma tal que la inversión en personal debe responder a las necesidades establecidas en la planificación financiera, la cual debe dar prioridad al logro de los objetivos de interés general.

Lo anterior supone la necesidad de abandonar la práctica de usar el empleo público como mecanismo de posicionamiento clientelar, asumir la carrera administrativa de forma estricta y, si fuera necesario, desincorporar a todos los funcionarios que no tengan los méritos para mantenerse como tal, o incluso teniéndolos, la planificación financiera arroje que es necesario prescindir de sus servicios.

Esto es posible hacerlo sin incurrir en violaciones a los derechos e intereses de las personas que prestan sus servicios como funcionarios. No sólo porque la ley faculta y obliga a la Administración a racionalizar el uso de los recursos públicos, sino porque ésta puede diseñar mecanismos conciliatorios que disuadan a los exfuncionarios de entablar litigios destinados a la determinación de la existencia o no de daños patrimoniales derivados de la actividad administrativa.

CONSIDERACIONES SOBRE EL PERMISO POR ENFERMEDAD DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO VENEZOLANO

Iván D. Paredes Calderón*

Resumen: El artículo revisa la legislación vigente en materia de permisos por enfermedad de los funcionarios públicos de acuerdo con el órgano o ente del Poder Público donde ejercen sus funciones.

Palabras clave: Funcionario público; Permiso por enfermedad; Situación jurídica.

Summary: The article reviews the current legislation on sick leave of public officials according with the body or entity of the Public Power where they exercise their functions.

Key words: Public official; sick leave; legal status.

Introducción

En el ordenamiento jurídico venezolano tenemos que la Ley del Estatuto de la Función Pública¹ (en adelante LEFP) se presenta como el instrumento legal aplicable para regir las relaciones de empleo público entre los funcionarios públicos y la Administración Pública en la cual prestan sus servicios salvo aquellas exclusiones previstas en la propia Ley según lo dispuesto en el Parágrafo Único de su artículo 1.

Así, el artículo 26 de la ley señala que los funcionarios al servicio de la Administración Pública tendrán derecho a los permisos y licencias que se establezcan en los reglamentos y que pueden ser con o sin goce de sueldo y de carácter obligatorio o potestativo, con lo cual, tenemos entonces que los permisos se encontrarán sujetos a lo dispuesto en el Reglamento General de la Ley de Carrera Administrativa² (en adelante RLCA) como instrumento de rango sublegal superviviente ante la demora del Ejecutivo de reglamentar la LEFP.

De esta manera, a través del presente trabajo se hará un análisis del permiso por enfermedad como situación activa de los funcionarios públicos

* Abogado y especialista en Derecho Administrativo por la UCV. Cursante de la Especialización en Derecho Procesal de la UCV. Profesor de pre y postgrado en Derecho Administrativo en la UCV.

¹ Gaceta Oficial N° 37.522 de fecha 06 de septiembre de 2002.

² Gaceta Oficial N° 36.630 de fecha 27 de enero de 1999.

teniendo en consideración sus implicaciones en el ámbito del régimen funcional.

1. El permiso por enfermedad como situación jurídica

Primeramente, conviene realizar una aclaratoria de orden terminológico toda vez que es bien conocido que en el ámbito funcional suele utilizarse laxamente el término “reposo” como equivalente al permiso por enfermedad.

Así, en las disposiciones de la LEFP y del RLCA no se desprende disposición alguna que haga referencia al “reposo” como situación jurídica de los funcionarios públicos, con lo cual hemos de aclarar que este término propiamente hace alusión a la situación fáctica en la que debe permanecer el funcionario para poder recuperar su estado de salud mas, se insiste, jurídicamente hablando el funcionario público se encuentra en situación jurídica de “permiso por enfermedad” lo cual sí tiene amplia cobertura en la LEFP y en el RLCA como veremos posteriormente.

Ahora bien, en razón de lo anterior pasamos de seguidas a analizar la regulación jurídica de los permisos en nuestro ordenamiento jurídico, para lo cual debemos señalar que en el rango legal, la LEFP dispone en su artículo 26 lo que a continuación se señala: “Los funcionarios o funcionarias al servicio de la Administración Pública tendrán derecho a los permisos y licencias que se establezcan en los reglamentos de esta Ley, los cuales pueden ser con goce de sueldo o sin él y de carácter obligatorio o potestativo”.

Vemos como ha sido consagrado el permiso como un derecho del funcionario público el cual tendrá diversos tratamientos atendiendo a las causas que lo originan e, incluso, a la potestad del funcionario que tenga competencia para su otorgamiento según el ordenamiento jurídico. En este orden de ideas, resulta importante mencionar lo dispuesto en el artículo 70 de la Ley *ejusdem* que dispone: “Se considerará en servicio activo al funcionario o funcionaria público que ejerza el cargo o se encuentre en comisión de servicio, traslado, suspensión con goce de sueldo, permiso o licencia”.

Asimismo, el artículo 77 señala: “Los funcionarios y funcionarias públicos tendrán derechos a los permisos y licencias previstos en la presente Ley y sus reglamentos”.

De esta manera, tenemos que propiamente el permiso desde el ámbito de la relación funcional puede ser definido como la situación administrativa³ en la cual se encuentra el funcionario público sin prestar sus servicios materialmente en razón de los supuestos de hecho contemplados

³ |Para una profundización de las situaciones administrativas en la función pública, véase: Silva Bocaney, José Gregorio, “*Las Situaciones Administrativas en la Función Pública*”, Centro para la Integración y el Derecho Público (CIDEP) y la Editorial Jurídica Venezolana, Caracas, 2017.

expresamente en la Ley y su Reglamento (supuesto generador del permiso), mas se le mantiene en servicio activo por considerar el legislador que no trae como consecuencia su separación definitiva de la función pública, sino más bien, durará por el tiempo en que sea otorgado el permiso y por el plazo permitido por el ordenamiento jurídico.

Ahora bien, el caso concreto del permiso por enfermedad se encuentra previsto en el artículo 59 del RLCA que dispone: “En caso de enfermedad o accidente que no causen invalidez absoluta y permanente para el ejercicio de su cargo, el funcionario tiene derecho a permiso por el tiempo que duren tales circunstancias. En ningún caso podrá excederse el lapso máximo previsto en la Ley del Seguro Social”.

De esta manera, tenemos entonces que el caso específico del permiso por enfermedad tiene como supuesto de hecho aquellas situaciones en las cuales el funcionario público se encuentra afectado por alguna enfermedad o accidente que le impiden la prestación de sus servicios de forma idónea. En este sentido, de la misma disposición comentada se desprende que ha sido la voluntad del reglamentista aplicar esta figura solamente a aquellos supuestos de hecho en el cual no haya un impedimento absoluto y permanente para el ejercicio del cargo, lo cual se debe a que naturalmente la Administración cuenta con la reincorporación futura del funcionario a la prestación efectiva de sus servicios una vez superado el impedimento temporal aunado al hecho que de nada le serviría a esa Administración para el cumplimiento de los fines que legalmente tienen atribuidos, un funcionario que nunca prestará sus servicios de forma efectiva.

Ahora bien, el período por el cual puede ser otorgado cada uno de los permisos se encuentra regulado en el artículo 61 del RLCA en donde se indica que los mismos serán concedidos por un máximo de quince días continuos, prorrogable si fuere el caso, por lo cual, si un funcionario presenta una enfermedad o sufre un accidente tendrá derecho al permiso por enfermedad hasta por quince (15) días continuos, luego de lo cual y si su situación lo amerita, deberá nuevamente someterse a evaluación médica a los fines de determinar si le puede ser otorgada la prórroga de su permiso por enfermedad que en todo caso será por el mismo lapso, siempre respetando el tope establecido en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma parcial de la Ley del Seguro Social⁴.

Así, se tiene que este último instrumento legal señala en su artículo 9 lo que a continuación se indica: “Los asegurados y aseguradas tienen derecho en caso de incapacidad temporal para el trabajo debido a enfermedad o accidente, a una indemnización diaria desde el cuarto día de incapacidad. La

⁴ Gaceta Oficial N° 39.912 de fecha 30 de abril de 2012.

duración y atribución de las indemnizaciones diarias no podrán exceder de cincuenta y dos semanas para un mismo caso”.

En tal sentido, las cincuenta y dos (52) semanas a las que se hace referencia en el artículo anterior constituye el lapso máximo en el cual puede efectivamente encontrarse bajo permiso por enfermedad un funcionario público, luego de lo cual, deberá solicitar el Órgano o Ente de la Administración Pública en el que preste sus servicios la conformación de una junta evaluadora que proceda a revisar el caso en particular a los fines de determinar si el funcionario de que se trata reúne los requisitos de salud necesarios para continuar desempeñando sus funciones y, de no ser así, se procedería a declarar su incapacidad con las consecuencia que de ello deriva.

Ahora bien, retomando el tema que nos ocupa, el artículo 60 del RLCA dispone algunas regulaciones sobre la forma en la cual debe ser otorgado el permiso por enfermedad, de la forma que sigue: “Para el otorgamiento del permiso previsto en el artículo anterior, el funcionario deberá presentar certificado médico expedido por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, si el funcionario está asegurado, o expedido por el Servicio Médico de los organismos, si no lo está. Excepcionalmente, cuando no se den las circunstancias anteriores, el funcionario presentará los comprobantes del médico privado que lo atiende”.

De esta manera, tenemos que el permiso por enfermedad puede ser otorgado mediando con el cumplimiento de los requisitos legales establecidos por la norma, y que podemos puntualizar de la forma que sigue:

- a. En el caso que el funcionario público no goce de seguro médico, sino mas bien, en el órgano o ente en el cual presta sus servicios existe una dependencia dedicada a prestar servicios médicos a sus funcionarios, el certificado expedido por médicos de la misma constituye aval suficiente para la expedición del permiso por enfermedad.
- b. Si el funcionario está asegurado por el Sistema de Seguridad Social, deberá proceder a presentar ante el órgano o ente en el cual presta sus servicios el certificado médico expedido por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, caso en el cual dicho certificado deberá cumplir con las *“Normas de Reposos Temporales y Permanentes del I.V.S.S.”*⁵. Así, estas normas señalan en su punto 1.1 lo que a continuación se dispone: “1.1.- Los reposos médicos prescritos por Médicos particulares no tienen validez Legal para los trabajadores

⁵ Puede accederse al contenido de las precitadas normas a través del siguiente enlace: <https://vdocuments.site/normas-de-reposos-temporales-y-permanentes-del-ivss.html>

asegurados, a menos que sean avalados por un médico que trabaje en nuestra Institución a través de la forma 14-73”.

En esta forma, vemos entonces que si un funcionario público goza del beneficio de un seguro médico, deberá entonces realizar la denominada “*convalidación*” que consiste en la reevaluación que efectúa un médico del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales en la cual confirma la situación de enfermedad o accidente que afecta al funcionario público. Sin embargo, debe acortarse en relación al núcleo de contenido de la norma en que la misma resta cualquier tipo de validez a los “*reposos médicos*” emitidos por los médicos particulares, a través de una normativa dictada por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, siendo en todo caso que dicha disposición podría colegir directamente con el contenido del RLCA, que como vimos en su artículo 60 sí le reconoce cierta validez a los comprobantes emitidos por médicos privados.

- c. Finalmente, la norma *in comento* deja abierta la posibilidad de que el comprobante expedido por el médico privado tratante pueda valer a los efectos del otorgamiento del permiso por enfermedad.

Ahora bien, llegado a este punto igualmente conviene mencionar lo dispuesto en el artículo 62 del RLCA el cual se encarga de regular lo relativo al otorgamiento del permiso por enfermedad para aquellos casos en los cuales la afección del funcionario se encuadre en una “*enfermedad grave o de larga duración*”, caso en el cual los permisos deberán ser extendidos de forma mensual y su prórroga igualmente estará sujeta al mismo período erigiéndose como tope máximo las cincuenta y dos (52) semanas a que hace referencia la Ley del Seguro Social y que hemos desarrollado en líneas previas.

No obstante lo anterior, establece el mismo dispositivo normativo comentado que a partir del tercer mes el organismo solicitará del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, o del Servicio Médico de los organismos o de una Junta Médica que designará al efecto, el examen del funcionario a los fines de determinar el grado de evolución de su enfermedad y si amerita que el permiso otorgado sea prorrogado.

Por otra parte, mención importante merece el carácter obligatorio que comporta el otorgamiento de un permiso por enfermedad al funcionario público, toda vez que si un funcionario presenta una dolencia de salud debidamente certificada médicamente a través de los medios que hemos venido comentando y ha seguido el procedimiento establecido para el otorgamiento del permiso, la norma dispone que el jerarca deberá otorgar el permiso no quedándole potestad alguna para negarlo, más aun teniendo en consideración el derecho a la salud de que goza el funcionario.

Caso distinto comporta el caso del permiso por enfermedad o accidente grave sufrido por los ascendientes, descendientes a su cargo o cónyuge del funcionario, toda vez que según lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 65 del RLCA será potestativo el otorgamiento de este permiso por enfermedad y, en todo caso, será hasta quince días laborables o veinte días laborables si acaeciere el supuesto generador del permiso fuera del país y el funcionario tuviera que trasladarse a su lado (caso del numeral 2 del mismo artículo).

No obstante, hemos de indicar que si bien en el RLCA se ha establecido que en el caso de acaecer la enfermedad de los descendientes se otorgará permiso potestativo, no es menos cierto que existe un deber del Estado de garantizar el derecho a la protección de las familias y, particularmente, en el caso de los niños, niñas y adolescentes, existe el interés superior del niño el cual conlleva a que en casos de enfermedad, consideramos deba ser otorgado con carácter obligatorio el permiso al funcionario público para el cuidado de sus menores hijos.

2. El permiso por enfermedad en el caso de los órganos excluidos

Habiendo analizado la regulación del permiso por enfermedad en el ámbito de la Ley del Estatuto de la Función Pública, pasamos de seguidas a realizar una sucinta reseña del mismo en el ámbito de algunos estatutos especiales⁶ aplicables a aquellos órganos excluidos de la aplicación del ámbito sustantivo de la mencionada Ley según lo dispuesto en el Parágrafo Único de su artículo 1. Así, tenemos lo siguiente:

2.1. Funcionarios públicos al servicio de la rama Legislativa del Poder Público

En este caso, tenemos que el Estatuto Funcionarial de la Asamblea Nacional⁷ contempla el permiso por enfermedad en su artículo 53, que dispone:

Serán causas justificadas para la concesión de permisos remunerados:

(...)

2. Enfermedad o accidente que lo imposibilite para desempeñar sus labores, de acuerdo con el certificado médico avalado por el organismo o autoridad competente, el cual presentará el funcionario ante la Dirección de Recursos Humanos. La Asamblea Nacional se reservará el derecho de comprobar por un profesional de libre escogencia el estado de salud del funcionario.

⁶ Se excluyó intencionalmente del presente estudio a los obreros al servicio de la Administración Pública por cuanto el presente trabajo únicamente se circunscribe a los funcionarios públicos.

⁷ Gaceta Oficial N° 37.598 de fecha 26 de diciembre de 2002.

3. El cumplimiento de obligaciones familiares que racionalmente reclame su presencia, como los casos de muerte, enfermedad o accidente de sus padres, cónyuges o hijos. Estos permisos no podrán exceder de siete días continuos, pero podrán ser prorrogados cuando existan razones suficientemente demostradas, a juicio de la autoridad competente de la Asamblea Nacional.

2.2. Funcionarios públicos a que se refiere la Ley del Servicio Exterior

En lo que se refiere al Servicio Exterior, tenemos que la vigente Ley Orgánica del Servicio Exterior⁸, dispone en su disposición derogatoria Primera lo siguiente: “Se deroga la Ley de Servicio Exterior, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.241 de fecha 2 de agosto de 2005. Hasta tanto se dicte la Ley Especial del Estatuto del Personal del Servicio Exterior, quedan vigentes todos los artículos referidos a las competencias, funciones, jerarquía, ingreso, permanencia, capacitación, evaluación y régimen sancionatorio de los funcionarios y funcionarias del servicio exterior” (resaltado propio).

En razón de ello, y siendo que a la presente fecha aún no ha sido dictada la Ley Especial del Estatuto del Personal del Servicio Exterior, tenemos entonces que en este ámbito se encuentran vigentes las disposiciones de la Ley del Servicio Exterior de 2005⁹ que señalan lo siguiente:

Artículo 43. En caso de enfermedad o de accidente grave que imposibilite al funcionario o funcionaria para ejercer sus atribuciones por un período superior de seis meses, tendrá derecho a un permiso remunerado en los términos establecidos en la legislación vigente. En caso de que el funcionario o funcionaria esté destinado en el exterior, se procederá a su traslado al servicio interno en un plazo no mayor a noventa días, previo examen médico, a satisfacción del Ministerio de Relaciones Exteriores, que certifique la seguridad de este traslado. Una vez terminado su estado de salud, el Ministerio de Relaciones Exteriores concederá un permiso remunerado por un lapso de noventa días, con el objeto de determinar su posibilidad de reincorporación al servicio activo. En caso de que no pueda reincorporarse, el Ministerio de Relaciones Exteriores tomará las decisiones pertinentes de acuerdo con lo establecido en la Ley que regula las relaciones laborales.

En casos de extrema gravedad, el Ministro o la Ministra de Relaciones Exteriores podrá modificar por un tiempo limitado los lapsos anteriores.

Artículo 87. Serán licencias de obligatorio otorgamiento y cumplimiento las siguientes:

1. Por enfermedad.

⁸ Gaceta Oficial N° 40.217 de fecha 30 de julio de 2013.

⁹ Gaceta Oficial N° 38.241 de fecha 02 de agosto de 2005.

Artículo 88. Serán licencias de otorgamiento potestativo.

(...)

3. Enfermedad de los parientes consanguíneos o afines hasta el primer grado.

(...)

Los permisos remunerados o no remunerados, serán regulados en el Reglamento de esta Ley.

2.3. Funcionarios públicos al servicio de la rama Judicial del Poder Público

En lo que corresponde a los funcionarios al servicio del Poder Judicial, primeramente hemos de remitirnos al Estatuto del Personal Judicial vigente¹⁰ que dispone lo siguiente sobre el permiso por enfermedad lo siguiente:

Artículo 31.- en caso de enfermedad o accidente que no causen inhabilitación en forma permanente, los miembros del personal judicial tendrán derecho a permiso por el tiempo que dure tales circunstancias hasta por el termino de seis (6) meses, durante los cuales devengarán su sueldo completo; beneficio prorrogable por un lapso que excederá de seis (6) meses más.

Artículo 32.- Para el otorgamiento del permiso previsto en el Artículo anterior, el empleado deberá presentar certificación médica facultativa razonada, suscrita por dos (2) médicos por lo menos. Si el permiso excediere de dos (2) meses, el certificado médico deber ser expedido por el servicio médico del Consejo de la Judicatura o por lo médicos que éste señale. En cualquier momento el consejo de la judicatura podrá ordenar que se practique examen médico al empleado, para determinar sobre la evaluación de la enfermedad o la causa del permiso.

Artículo 33.- La concesión de permisos por enfermedad corresponderá:1) Al Jefe del Despacho Judicial respectivo, cuando el original y las prorrogas no excedan de un (1) mes.2) Al Consejo de la Judicatura, en los demás casos. Cuando se trate de enfermedad o accidente grave o reposo médico de larga duración, los permisos serán extendidos cada dos (2) meses por el Consejo de la Judicatura, previa solicitud.

Artículo 34.- Si la causa que motivó el permiso cesare ante de su conclusión, el empleado deberá reintegrarse a sus labores.

En lo relativo a este particular estatuto, nótese que su artículo 32 hace referencia a determinados requisitos adicionales no contemplados en la Ley del Estatuto de la Función Pública, como es el caso que para el otorgamiento del permiso por enfermedad a un funcionario público que presta sus funciones al servicio del Poder Judicial, se hace necesaria la presentación de la certificación médica suscrita por al menos dos (02) médicos, no obstante ello, se ha venido trabajando por parte de la Dirección Ejecutiva de la

¹⁰ Gaceta Oficial N° 34.439 de fecha 29 de marzo de 1990.

Magistratura, siguiendo lineamientos de la Presidencia del Tribunal Supremo de Justicia, en el “Reglamento para la tramitación de reposos y permisos, reubicación y reasignación laboral y discapacitaciones laborales por causas médicas de los trabajadores y trabajadoras del Poder Judicial”¹¹, lo cual a nuestro entender comporta una respuesta a la necesidad de unificar criterios sobre la tramitación del permiso por enfermedad ante el Servicio Médico del área judicial o el IVSS.

2.4. Funcionarios públicos al servicio del denominado Poder Ciudadano

En lo que respecta al Poder Ciudadano, tenemos que el mismo se encuentra conformado por la Defensoría del Pueblo, Ministerio Público y la Contraloría General de la República Bolivariana de Venezuela, cada uno de los cuales posee un estatuto funcional especial en razón de la autonomía de la que se encuentran dotados y en los cuales pasaremos de seguidas a puntualizar las normas relevantes en materia de permiso por enfermedad:

- a. *Resolución N° 01-00-000033, mediante la cual se dicta el Estatuto de Personal de la Contraloría General de la República*¹²:

Artículo 81.- Será obligatoria la concesión de permisos, dentro de los lapsos que se establezcan, en los siguientes casos:

1. De enfermedad o accidente del funcionario, que no cause invalidez absoluta y permanente para el ejercicio de su cargo, por el tiempo que duren tales circunstancias.

Para el otorgamiento de este permiso, el funcionario presentará certificado médico expedido por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales o quien ejerza sus atribuciones, el Servicio Médico, o por alguno de los médicos especialistas contratados por la Contraloría. En caso de no ser posible, el funcionario presentará los comprobantes del médico privado que lo atienda.

Los permisos por enfermedad serán concedidos por un máximo de veintiún (21) días continuos, prorrogables si fuere el caso, y sometidos a los controles que establezca la Contraloría.

En los casos de enfermedad grave o de prolongada duración los permisos se extenderán mensualmente y prorrogables por igual período, siempre que no excedan el lapso máximo previsto en la Ley del Seguro Social o de la que regule la materia.

¹¹ Según Nota de Prensa publicada en el portal web de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura en fecha 26 de mayo de 2017, y que puede consultarse a través del siguiente enlace: <http://www.dem.gob.ve/prensa/noticias/presentado-reglamento-para-la-tramitacion-de-reposos-y-permisos-del-poder-judicial>

¹² Gaceta Oficial N° 39.610 de fecha 07 de febrero de 2011.

A partir del tercer mes, la Contraloría podrá solicitar del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales o quien ejerza sus atribuciones o de una Junta Médica que designe al efecto, el examen del funcionario para la evaluación de la enfermedad y la prórroga del permiso.

Cuando el funcionario esté de vacaciones se suspenderán éstas por el tiempo que dure el reposo.

2. De enfermedad o accidente grave de ascendientes, hijos, cónyuge o concubino del funcionario, por un lapso de hasta quince (15) días hábiles. Si la circunstancia ocurre fuera del país el lapso se extenderá hasta por veinte (20) días hábiles. Los días serán contados a partir del día siguiente de la ocurrencia de tales circunstancias, con la presentación de los documentos médicos correspondientes y cuando así lo solicite el Director de adscripción, la Dirección de Recursos Humanos efectuará la verificación a que haya lugar.

b. *Resolución N° DdP-2016-048, mediante la cual se dicta el Estatuto de Personal de la Defensoría del Pueblo*¹³:

Artículo 70. Los funcionarios o funcionarias de la Defensoría del Pueblo tendrán derecho a los permisos o licencias por tiempo determinado, según lo establecido en el presente Estatuto, los cuales podrán ser de concesión obligatoria o potestativa. Los permisos de concesión obligatoria serán remunerados de conformidad con la Ley y este Estatuto, y los de concesión potestativa podrán serlo o no, según lo acuerde el Defensor o Defensora del Pueblo en cada caso.

Artículo 71. La solicitud de permiso o licencia se tramitará por escrito ante el superior inmediato con al menos tres (3) días hábiles de antelación, si las circunstancias lo permiten, quien la aprobará o tramitará ante el funcionario o funcionaria que deba otorgarlo.

Parágrafo Primero.- La solicitud deberá Indicar la fecha de Inicio, su duración, la causa que la motiva, y se acompañará de los documentos que la Justifiquen.

Parágrafo Segundo.- Cuando por circunstancias excepcionales e imprevisibles no sea posible solicitar el permiso con la debida anticipación, el funcionario o funcionaria dará aviso de la situación a su superior inmediato tan pronto sea posible, y al reintegrarse a sus labores le informará por escrito los motivos de su ausencia, anexando los comprobantes correspondientes.

Parágrafo Tercero.- En todos los casos, los permisos otorgados deberán ser remitidos a la Dirección de Recursos Humanos en la fecha de su aprobación, a los fines administrativos correspondientes y para su incorporación al expediente de impersonal respectivo.

Artículo 73. Serán de obligatoria concesión, los siguientes permisos o licencias:

1. Por enfermedad o accidente grave sufrido por el funcionario o funcionaria de la Defensoría del Pueblo, aun cuando no produzca Invalidez absoluta y

¹³Gaceta Oficial N. ° 40.959 de fecha 04 de agosto de 2016.

permanente para el ejercicio de su cargo, por el tiempo que dure tales circunstancias.

2. Por fallecimiento de cónyuge, concubino o concubina, hermanos o hermanas, descendiente o ascendiente directo del funcionario o funcionaria, se concederán hasta cinco (5) días hábiles, si el deceso ocurriese en la misma Jurisdicción; hasta siete (7) días hábiles si fuere en otra jurisdicción; y hasta diez (10) días hábiles, si ocurriese en el exterior y el funcionario o funcionaria tuviese que trasladarse fuera del país.

3. Por enfermedad o accidente grave sufrido dentro del territorio nacional por el cónyuge, concubino o concubina, ascendiente o descendiente directo del funcionario o funcionaria, hasta cinco (5) días hábiles; y hasta diez (10) días hábiles, si éste tuviese que trasladarse fuera del territorio nacional.

Artículo 74. A los efectos del permiso establecido en el numeral 1 del artículo anterior, cuando la incapacidad exceda de tres (3) días hábiles, el certificado médico de incapacidad deberá ser expedido y convalidado por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), o por el órgano que ejerza esas atribuciones. El certificado de incapacidad será consignado ante el superior inmediato del funcionario o funcionaria, dentro de un lapso de tres (3) días hábiles siguientes, contados a partir del primer día de inasistencia al trabajo que se deba justificar. El superior Inmediato lo remitirá a la Dirección de Recursos Humanos, al día hábil siguiente de su recepción.

Parágrafo Primero.- El incumplimiento del procedimiento antes señalado por parte del funcionario o funcionaria incapacitado, dará lugar a que la inasistencia al trabajo por cada día hábil transcurrido sin que se haya consignado el reposo respectivo en el lapso indicado, sea considerada como injustificada. Igualmente, incurrirá en responsabilidad el superior inmediato que no cumpla oportunamente con la tramitación correspondiente.

Parágrafo Segundo - A partir del tercer mes de incapacidad, la Defensoría del Pueblo podrá solicitar al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) o a quien ejerza sus atribuciones o, en su defecto, a una Junta Médica designada a tal efecto, la realización de un examen al funcionario o funcionaria para su evaluación y prórroga del permiso concedido. En todo caso, la Junta Médica deberá estar integrada por médicos especializados de acuerdo con la enfermedad diagnosticada.

Parágrafo Tercero.- Si el funcionario o funcionaria se encontraba de vacaciones cuando sobrevinieron las circunstancias que dieron lugar al permiso o licencia, las mismas serán suspendidas hasta por la duración del permiso o licencia concedido, siguiéndose en todo caso el procedimiento establecido en este artículo para su consignación en la Defensoría del Pueblo.

Parágrafo Quinto.- En aquellos casos de enfermedad o accidente que impida al funcionario o funcionaria prestar servicio por un lapso igual o superior a dos (2) meses, la Defensoría del Pueblo pagará un tercio (1/3) del sueldo diario que corresponda al funcionario o funcionaria, quedando a cargo del Instituto

Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) o del órgano que ejerza esas atribuciones, el pago los otros dos tercios (2/3) que restaren para completar el cien por ciento (100%) del salario diario devengado por dicho funcionario o funcionaria, hasta por el lapso máximo de cincuenta y dos (52) semanas, contadas a partir del primer día en que se hizo efectivo el permiso a que hace referencia el numeral 1, del artículo 73 del presente Estatuto. El Defensor o Defensora del Pueblo podrá considerar la prórroga del lapso de dos (2) meses inicialmente indicado en este Parágrafo.

Artículo 76. La concesión de permisos o licencias antes mencionados, corresponderá: 1. Al Defensor o Defensora del Pueblo, en aquellos permisos cuya duración sea superior a los cinco (5) días hábiles. 2. Al Director Ejecutivo o Directora Ejecutiva en aquellos permisos cuya duración sea un máximo de cinco (5) días hábiles. 3. A los Directores o Directoras Generales, Consultor o Consultora Jurídico, Auditor o Auditora Interno y Director o Director de Despacho en aquellos permisos cuya duración sea hasta un máximo de tres (3) días hábiles. 4. A los Director y Directoras adscritos al Despacho del Defensor o Defensora del Pueblo, a los Defensores o Defensoras Delegados Estadales en aquellos permisos cuya duración sea hasta un máximo de dos (2) días hábiles.

c. *Resolución N° 1821, a través de la cual se deroga la Resolución N° 60, de fecha 04 de marzo de 1999, y se dicta el Estatuto del Ministerio Público*¹⁴:

Artículo 72. Permisos obligatorios. Se consideran de naturaleza obligatoria los siguientes permisos:

a.- En caso de enfermedad o accidente grave sufrido por el o la fiscal, funcionario o funcionaria, aún cuando no produzca invalidez, para lo cual deberá acreditarse la incapacidad respectiva conforme a lo previsto en el artículo 76 del presente Estatuto.

Artículo 73. Permisos potestativos. Serán de concesión potestativa los siguientes permisos:

1. En caso de enfermedad o accidente grave sufrido en el país por el cónyuge, ascendiente o descendiente, hasta el segundo grado de consanguinidad, del o de la fiscal y demás funcionarios, hasta cinco (5) días hábiles, prorrogable por el mismo lapso previa consignación de los soportes respectivos.

2. En caso de enfermedad o accidente grave ocurrido en el exterior al cónyuge, ascendiente o descendiente del o de la fiscal y demás funcionarios, si éste tuviese que trasladarse a su lado, hasta diez (10) días hábiles, prorrogable por el mismo lapso previa consignación de los soportes respectivos.

Artículo 78. Enfermedad grave o de larga duración. En los casos de enfermedad grave o de larga duración, los reposos serán extendidos por veintiún (21) días,

¹⁴Gaceta Oficial N. ° 40.785 de fecha 10 de noviembre de 2015.

prorrogables por igual período, siempre que no excedan del previsto en la Ley del Seguro Social.

Después del tercer mes, el Organismo solicitará del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, de la Coordinación de Servicios Médicos del Organismo o de una Junta Médica que designe al efecto, el examen del o de la fiscal y demás funcionarios, para determinar la evolución de la enfermedad y la prórroga del permiso.

Artículo 135. Pensión de Invalidez. El o la fiscal, funcionario o funcionaria del Ministerio Público que, sin reunir los requisitos necesarios para la concesión del beneficio de jubilación, siempre que haya prestado servicios en el Ministerio Público por un período no menor de cinco (5) años, sufre enfermedad o accidente grave que lo dejare incapacitado para el cumplimiento de sus labores, al término del permiso contemplado en el literal a) del artículo 72 y siempre que persista la situación de incapacidad, recibirá una pensión de Invalidez, en los montos que se acuerdan en el presente Estatuto.

Parágrafo Primero: A los efectos del presente Estatuto, se considerará que el o la fiscal, funcionario o funcionaria está sujeto a una situación de invalidez, cuando a causa de una enfermedad o accidente, esté impedido de cumplir con sus labores durante más de cincuenta y dos (52) semanas o de manera permanente.

2.5. Funcionarios públicos al servicio de la rama Electoral del Poder Público

En este ámbito debe resaltarse la notoria mora en que ha incurrido la rama Electoral del Poder Público por Órgano del Consejo Nacional Electoral en regular su materia funcionarial, toda vez que el instrumento normativo que rige esta relación especial lo constituye el Estatuto de Personal del Consejo Supremo Electoral de 1982¹⁵, el cual puntualiza sobre la materia que nos ocupa lo siguiente:

Artículo 137. Son causas justificadas para la concesión de permisos:

a) Enfermedad o accidente hasta por un lapso que fijará en cada caso el funcionario a quien compete su aprobación, de acuerdo con el informe del facultativo. Los casos que requieran permiso por un lapso mayor de dos (2) meses, deberán ser resueltos por la Junta Directiva del Consejo.

(...)

i) La enfermedad grave o accidente del cónyuge, hijos o ascendientes, hasta por un lapso que fijará en cada caso el funcionario a quien compete su aprobación, de acuerdo con el informe del facultativo.

¹⁵ Gaceta Oficial N° 32.599 de fecha 10 de noviembre de 1982.

2.6. Funcionarios públicos al servicio de la Procuraduría General de la República

En lo relativo a los funcionarios de la Procuraduría General de la República, tenemos que su Estatuto de Personal aplicable sería el contenido en la Resolución 103/2010 de fecha 07 de diciembre de 2010¹⁶, en el cual se estableció sobre el permiso por enfermedad lo que a continuación se señala:

Artículo 107. Los funcionarios de la Procuraduría General de la República tendrán derecho a los permisos o licencias que se establezcan en el presente Estatuto, los cuales pueden ser de carácter obligatorio o potestativo, remunerados o no remunerados, según sea el caso.

Los permisos de carácter obligatorio serán remunerados y aquellos de carácter potestativo podrán ser o no remunerados, a discreción de la máxima autoridad de la unidad interna respectiva y con la aprobación del Procurador General de la República.

Artículo 108. Se otorgarán permisos de concesión obligatoria en los supuestos siguientes:

1. En caso de enfermedad o accidente sufrido por el funcionario que no cause invalidez absoluta y permanente para el ejercicio del cargo correspondiente, se concederá el permiso por el tiempo que duren tales circunstancias.

Cuando el reposo exceda de tres (3) días y el funcionario cotice en el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, el mismo deberá ser expedido y conformado por ese Instituto o por quien ejerza sus atribuciones, e igualmente conformado por la Unidad de Servicio Médico de la Procuraduría General de la República, previa evaluación física del paciente. En el caso de que el funcionario no cotice, dicho reposo deberá ser convalidado por la referida Unidad, previa evaluación física del paciente. En ambos casos, el reposo deberá ser consignado ante la Gerencia de Recursos Humanos en un lapso de cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir de la emisión del reposo.

Al momento de la consignación del reposo, el funcionario será evaluado por la Unidad de Servicio Médico de la Procuraduría General de la República.

En el caso de que el funcionario no pueda asistir a consulta en la Unidad de Servicio Médico, informará la dirección de su domicilio a los fines de que pueda ser evaluado por el médico especialista designado por la Procuraduría General de la República.

El incumplimiento del procedimiento antes señalado, dará lugar a que la inasistencia sea considerada como injustificada.

En los casos de enfermedad grave o de prolongada duración, los permisos se extenderán mensualmente y podrán ser prorrogables por un período igual, siempre que no excedan el lapso máximo previsto en la Ley del Seguro Social o en la ley que regule la materia.

¹⁶ Gaceta Oficial N° 39.584 de fecha 30 de diciembre de 2010.

A partir del tercer mes, la Procuraduría General de la República podrá solicitar al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales o a quien ejerza sus atribuciones o, en su defecto, a una Junta Médica designada a tal efecto, la realización de un examen al funcionario para su evaluación y prórroga del permiso concedido.

En todo caso la Junta Médica deberá estar integrada por médicos especializados de acuerdo con la enfermedad diagnosticada.

Si el funcionario está de vacaciones, las mismas serán suspendidas hasta por la duración del reposo.

2. En caso de enfermedad o accidente grave, del cónyuge, ascendientes o descendientes del funcionario hasta el segundo grado de consanguinidad, se concederá un mínimo de tres (3) días hábiles, dicho lapso podrá extenderse hasta por el tiempo que sea necesario dependiendo del caso, y según a lo que a tales efectos disponga el respectivo supervisor. Si la circunstancia ocurre fuera del país, el permiso se concederá por un mínimo de cinco (5) días hábiles. Los días se contarán a partir del día siguiente de la ocurrencia de los hechos, debiendo presentar el funcionario los documentos médicos correspondientes. El supervisor podrá solicitar a la Gerencia de Recursos Humanos la respectiva verificación.

2.7. Funcionarios públicos al servicio del Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria (SENIAT)

Sobre lo referido al estatuto funcional que rige la relación de empleo público entre el SENIAT y sus funcionarios, tenemos que resulta aplicable el Estatuto del Sistema de Recursos Humanos del Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria (SENIAT)¹⁷, que dispone sobre el ámbito del permiso por enfermedad de sus funcionarios lo que sigue:

Artículo 74. Será obligatoria la concesión de permiso en los siguientes casos:

1. Enfermedad o accidente del funcionario que no cause invalidez absoluta y permanente para el ejercicio de su cargo, por el tiempo que duren tales circunstancias. En ningún caso podrá exceder del lapso previsto en la Ley del Seguro Social o en la ley especial que regule la materia.

Cuando este permiso no exceda de tres (3) días hábiles, el funcionario deberá presentar certificado médico de incapacidad residual expedido por el médico tratante.

Cuando este permiso exceda de tres (3) días hábiles, el funcionario deberá presentar certificado médico de incapacidad residual expedido por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales o por el Servicio Médico del Ministerio de Finanzas.

Salvo casos excepcionales debidamente justificados, la consignación del referido certificado médico deberá hacerse en la dependencia o unidad administrativa a la cual esté adscrito el funcionario, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes contados a partir del primer día de inasistencia por esta causa. Dicha dependencia

¹⁷ Gaceta Oficial N° 38.292 de fecha 13 de octubre de 2005.

o unidad deberá registrar en sus controles tales certificados y enviará los originales a la Gerencia de Recursos Humanos, la cual los consignará en el expediente personal correspondiente.

En los casos de enfermedad grave o de prolongada duración, el funcionario deberá consignar mensualmente el certificado de incapacidad residual correspondiente. Cumplido el tercer mes de permiso por esta causa, la dependencia o unidad, administrativa correspondiente informará por escrito a la Gerencia de Recursos Humanos para que determine el mecanismo adecuado a fin de evaluar la enfermedad del funcionario y la procedencia de una prórroga del permiso.

Cuando el funcionario esté de vacaciones, el disfrute se suspenderá por el tiempo que dure el permiso.

2. En caso de enfermedad o accidente grave de ascendientes, descendientes, cónyuge, concubino o concubina del funcionario, por un lapso de hasta diez (10) días hábiles. Si la circunstancia ocurre fuera del país, el lapso se extenderá hasta por quince (15) días hábiles. En todo caso, el funcionario deberá presentar la documentación médica correspondiente y, cuando así lo solicite el superior de la dependencia o unidad, la Gerencia de Recursos Humanos realizará las verificaciones del caso.

3. Implicaciones del permiso por enfermedad en el ámbito de la función pública

Determinado el régimen jurídico aplicable al caso del permiso por enfermedad tanto en la LEFP como en algunos estatutos excluidos, pasamos de seguidas a puntualizar las implicaciones que el mismo genera en el marco de la relación estatutaria, por lo que siendo ello así tenemos:

- a. Mientras dure la vigencia del permiso por enfermedad, el funcionario público se tendrá como en servicio activo, por lo que siendo ello así la relación funcional se mantiene. Ahora bien, en este orden de ideas se tiene que mientras dure esta situación de permiso por enfermedad, consideramos que la Administración Pública deberá abstenerse de notificar del auto de inicio de cualquier procedimiento administrativo sancionatorio, y por ende de instruir el procedimiento administrativo respectivo, toda vez que si el investigado se encuentra disminuido en cuanto a sus capacidades por una dolencia, tampoco tendría entonces plena capacidad de ocupar su tiempo, energía y recursos de toda índole en defenderse de un procedimiento administrativo.
- b. Como consecuencia natural del punto anterior, el tiempo en el cual el funcionario público se mantenga bajo permiso por enfermedad igualmente seguirá siendo computado a los efectos de la antigüedad.

- c. El funcionario público tiene derecho al pago de las indemnizaciones por ausencia laboral debido a enfermedades o accidentes de conformidad con lo dispuesto en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma parcial de la Ley del Seguro Social y su Reglamento.
- d. El funcionario público no tendrá derecho al pago del bono de alimentación ni a cualquier otro beneficio que requiera la prestación efectiva del servicio.

4. El régimen disciplinario de los funcionarios públicos y el permiso por enfermedad

En este grado de análisis, pasamos de seguidas a realizar algunas consideraciones sobre una situación que se ha venido presentando con moderada frecuencia a lo interno de la Administración Pública y que se refiere a la presentación tardía del certificado médico que avala la existencia de la enfermedad o del accidente que afectó al funcionario público¹⁸.

De esta manera, en ocasiones en las que el funcionario público presenta tardíamente el certificado médico que avala su inasistencia motivada a razones médicas, la Administración ha ordenado el inicio del procedimiento administrativo de destitución en aplicación de la causal contenida en el numeral 9 del artículo 89 de la LEFP relativo al "(...) Abandono injustificado al trabajo durante tres días hábiles dentro del lapso de treinta días continuos".

Ante esta situación, el certificado presentado por el funcionario público devendría en un justificativo de inasistencia y, en todo caso, lo aplicable pudiere ser otra causal de destitución al comportar un incumplimiento de un deber inherente a su cargo mas, se reitera, no estamos en presencia de una ausencia injustificada por parte del funcionario público.

Conclusión

El permiso por enfermedad es una situación administrativa de los funcionarios públicos que obedece al reconocimiento del funcionario como persona humana que, como cualquier otro, se encuentra propenso a padecer de dolencias de salud o accidentes, es decir, a través de su otorgamiento se tiende a avalar que el funcionario público afectado por una enfermedad o accidente se ausente de sus labores precisamente para que recupere su estado

¹⁸ Este tema ha sido tratado por un sector de la doctrina, entre ellos: Silva Bocaney, José Gregorio, "Anotaciones sobre las pruebas en el Proceso Contencioso Administrativo III". *La Ley Orgánica de la Jurisdicción Contencioso Administrativa. Un balance a los tres años de vigencia*. Fundación de Estudios de Derecho Administrativo (FUNEDA), Caracas, 2014, p. 77. En igual sentido, véase: Silva Bocaney, José Gregorio, "Las Situaciones Administrativas en la Función Pública" ... p. 113.

de salud y, con ello, pueda volver a reintegrarse al ejercicio de sus funciones en la Administración Pública. De esta manera, se entiende entonces como el permiso por enfermedad ha recibido un tratamiento en la LEFP como un “derecho” siendo particularmente necesario para poder garantizar la permanencia en la función pública del funcionario.

En este orden de ideas, igualmente se pudo apreciar que si bien es cierto además de la LEFP, otros instrumentos jurídicos han regulado el ámbito de la función pública y con ello naturalmente el permiso por enfermedad, todos tienen el común elemento de que se le mantiene como un “permiso obligatorio” y, como tal, genera el derecho para el funcionario público de percibir la remuneración durante el tiempo en que dicho permiso se mantenga, por lo que se aprecia que existe un común denominador en este permiso que tiene como enfoque principal la consideración del funcionario público y su importancia para la función pública, teniendo en consideración que el funcionario es el sujeto que exterioriza a través de sus funciones la voluntad de la Administración.

COMPILACIÓN JURISPRUDENCIAL EN MATERIA DE FUNCIÓN PÚBLICA

Enero – Abril 2018

Iván D. Paredes Calderón y Mileimi Morales

SUMARIO

I. Funcionarios Públicos. 1. Tipos: carrera y libre nombramiento y remoción. A. Libre nombramiento y remoción. B. Funcionarios de carrera. C. Documentos probatorios pertinentes para la clasificación de un cargo de confianza.

II. Derechos de los funcionarios públicos. 1. Remuneración. A. De los concejales. 2. Derecho a la seguridad social.

III. El Sistema de administración de personal. 1. Ingreso. A. Ingreso del personal de carrera. 2. Restructuración. 3. Reducción de personal. A. Gestiones reubicatorias. 4. Concurso como carga de la Administración.

IV. Las situaciones activas de los funcionarios públicos. 1. Permisos y licencias. A. Reposo médico. 2. Los justificativos de ausencia.

V. Las situaciones pasivas de los funcionarios públicos. 1. La jubilación. A. Régimen de jubilación. B. Ajuste de la pensión de jubilación. C. Jubilación y derecho sancionatorio en materia de función pública. D. Requisitos para el otorgamiento de la pensión de jubilación. 2. Reducción de personal. A. Régimen normativo del proceso de reducción de personal. 3. Gestiones reubicatorias.

VI. Protección a la maternidad y paternidad en la función pública. 1. Lapso de protección.

VII. Responsabilidad disciplinaria de los funcionarios públicos. 1. Régimen de responsabilidad. A. Funcionarios policiales. B. Funcionarios militares. C. Bomberos. 2. Causales de destitución. A. Falta de probidad. 3. Potestad disciplinaria de la Administración Pública. 4. Autonomía de los distintos tipos de responsabilidades.

VIII. Procedimiento administrativo disciplinario. 1. El expediente administrativo. A. Impugnación del expediente administrativo. 2. Presunción de inocencia en el procedimiento. 3. Procedimiento administrativo como garantía del derecho a la defensa. 4. Procedimiento administrativo y actos generadores de derechos. 5. Carga de la prueba en materia sancionatoria. 6. Debido proceso. 7. Principio de proporcionalidad. 8. Principio de igualdad y no discriminación. 9. Principio de legalidad administrativa. 10. La notificación defectuosa y su convalidación. 11. Inicio del procedimiento administrativo disciplinario.

IX. El acto administrativo en materia de función pública. 1. Potestad de autotutela. 2. Principios rectores del acto administrativo.

X. El contencioso administrativo funcional. 1. La querrela. A. Lapso de interposición de la querrela (caducidad). B. lapso de interposición de la querrela en casos de pretensión de jubilación. 2. efectos de la sentencia. A. pago de intereses moratorios. 3. pretensiones. A. indexación. 4. Condenatoria en costas en el contencioso funcional. 5. Naturaleza indemnizatoria de los sueldos dejados de percibir. 6. Principios aplicables al contencioso funcional. a. in dubio pro operario.

XI. El amparo constitucional en materia de función pública. 1. Tutela cautelar en la función pública.

I. FUNCIONARIOS PÚBLICOS

1. TIPOS: CARRERA Y LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

A. LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo.

30 de enero de 2018.

Expediente Nro.: AP42-R-2017-000754.

Sentencia Nro.: 2018-0042.

Caso: Geracel Jesús De León Grimon vs. Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional (SEBIN).

Ponente: Eleazar Alberto Guevara Carrillo.

Asimismo establece el artículo 21 del Reglamento Orgánico del Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional que: "Todos los funcionarios del Servicio Bolivariano de Inteligencia son de libre nombramiento y remoción del Director o Directora General y realizarán labores de Inteligencia y contrainteligencia en el ámbito de sus funciones y ocuparán cargos de Alto nivel o de confianza. Los cargos de alto nivel son los siguientes: 1.- El Director General. 2.- El Subdirector General. 3.- El Secretario General. 4.- Los Directores. Los funcionarios o funcionarias públicos del Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional que se encuentren en el ejercicio de estos cargos de Alto Nivel ostentarán la Jerarquía de Comisario General. El resto del personal ejercerá cargos de confianza, y por ende de libre nombramiento y remoción, por desempeñar funciones que requieren un alto grado de confiabilidad y confidencialidad, así como un manejo de información restringida o de seguridad de Estado". (Negrillas y subrayado de esta Corte).

De lo anteriormente transcrito, se infiere que todo el personal del Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional (S.E.B.I.N.), por la naturaleza de sus funciones de Seguridad de Estado, sin excepción alguna, serán considerados funcionarios de libre nombramiento y remoción, y por ende, en vista de que

el querellante ejercía funciones en dicho servicio de inteligencia, resulta forzoso para esta Corte concluir al igual que el Juzgado Superior, en que efectivamente era un funcionario de libre nombramiento y remoción. Así se decide.

B. FUNCIONARIOS DE CARRERA

Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo.

06 de Febrero de 2018.

Expediente Nro.: AP42-R-2014-000510.

Sentencia Nro.: 2018-0063.

Caso: Carlos Alberto Arreaza Bolívar vs. Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional (SEBIN).

Ponente: Eleazar Alberto Guevara Carrillo.

Por lo que, resulta pertinente indicar que los funcionarios de carrera, gozan de ciertos beneficios, entre los cuales se encuentra la estabilidad en el cargo; sin embargo, cuando un funcionario de carrera ejerce un cargo de libre nombramiento y remoción, se mantiene cierta estabilidad en el cargo, y la Administración les debe otorgar el mes de disponibilidad a los efectos de que se realicen las gestiones reubicatorias pertinentes; beneficio éste del cual no gozan los funcionarios de libre nombramiento y remoción, quienes pueden ser removidos del cargo que ocupen sin que deba realizarse ningún procedimiento administrativo previo.

En ese sentido, la doctrina ha señalado que los cargos de carrera son cargos que responden a una sujeción especial de dependencia con los altos jerarcas del Órgano de la Administración, dependencia que no sólo se vincula con el cumplimiento de un horario estricto, de forma diaria, sino con preciso apego a las directrices de un superior; es decir, efectuando una actividad subordinada para el cumplimiento de determinados fines o de un determinado servicio público; son los llamados cargos administrativos (tecnificados) que, en esencia, deben necesariamente ser ocupados por funcionarios de carrera, destacando la particularidad que para ocupar dichos cargos, se requiere que se hayan sometido y aprobado el concurso público; así como, el período de prueba.

C. DOCUMENTOS PROBATORIOS PERTINENTES PARA LA CLASIFICACIÓN DE UN CARGO DE CONFIANZA

Corte Primera de lo Contencioso Administrativo.

22 de marzo de 2018.

Expediente Nro.: AP42-Y-2011-000104.

Sentencia Nro.: 2018-0158.

Caso: William Anderson Buada Briceño vs. Ministerio del Poder Popular para el Transporte Terrestre.

Ponente: Efrén Enrique Navarro Cedeño.

En consideración a lo establecido en la Ley del Estatuto de la Función Pública, sobre la figura del cargo de confianza, que por su grado de confidencialidad un funcionario puede ser libremente removido y retirado, por lo cual, es preciso señalar que de acuerdo a criterio reiterado de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, el documento por excelencia para demostrar cuáles son las funciones desempeñadas por un funcionario, y permitir establecer si las mismas encuadran como un cargo de confianza, es el Registro de Información del Cargo (R.I.C.) (Vid. Sentencia N°1176 de fecha 23 de noviembre de 2010).

II. DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

1. REMUNERACIÓN

A. DE LOS CONCEJALES

Corte Primera de lo Contencioso Administrativo.

11 de abril de 2018.

Expediente Nro.: AP42-R-2017-000394.

Sentencia Nro.: 2018-0170.

Caso: Urbano Silva vs. Municipio Valencia del estado Carabobo.

Ponente: Emilio Ramos González.

De la lectura de los artículos parcialmente transcritos, se desprende que la percepción pecuniaria de los Concejales o Concejales, por el desempeño de la función edilicia y de los miembros de las Juntas Parroquiales, se limitará a la percepción de una dieta, lo cual indica que el pago de este concepto ostenta idéntico tratamiento jurídico que los casos de los Concejales Municipales; siendo así, la referida percepción está sujeta, entre otros requisitos, a la asistencia a las correspondientes sesiones de la Junta Parroquial y sus límites se fijan en atención de lo previsto en la Ley Orgánica que rige la materia, que en el presente caso es la Ley Orgánica de Emolumentos para Altos Funcionarios y Funcionarias de los Estados y Municipios, cuyo objeto consiste en fijar los límites máximos y mínimos de los emolumentos que devenguen, entre otros, los altos funcionarios de las Entidades Distritales y Municipales, entre los cuales se encuentran los Concejales de los Municipios, los miembros de las Juntas Parroquiales, entre otros altos funcionarios de la Administración Pública Municipal.

De acuerdo con el tratamiento jurídico previsto en las normas antes referidas, la percepción de la dieta, además de quedar sujeta a la eventualidad de la celebración de la sesión y efectiva asistencia del miembro de la Junta Parroquial, puede perderse si dicho miembro se ausenta antes de finalizar ésta sin la presencia del Presidente, lo que indica que en ningún caso el legislador consideró pertinente establecer tales pagos en forma fija y periódica. Aunado a dicha consideración, observa esta Corte que la percepción de la dieta también se encuentra sujeta a la presentación de la memoria y cuenta del miembro de la Junta Parroquial a sus electores (ex artículo 35, 2do. Aparte), suspendiéndose la cancelación de este concepto hasta tanto no se cumpla con el deber establecido.

Es decir, que la asistencia a las sesiones de la Junta Parroquial y la presentación de la memoria y cuenta relativas a su desempeño en el cargo, son actividades propias de los miembros que las conforman en un Municipio o Distrito, la cual debe ser cumplida en el ejercicio de sus funciones, como servidores públicos, debiendo percibir la remuneración prevista en la Ley Orgánica del Poder Público Municipal y conforme a las modalidades y límites previstos en la Ley Orgánica que rige la materia.

En virtud de lo expuesto, se desprende la existencia de una percepción o retribución distinta del concepto sueldo, entendido éste como todo ingreso, provecho o ventaja que el funcionario público perciba en forma fija, regular y periódica, equiparable al concepto de salario previsto en la Ley Orgánica del Trabajo. Tal conclusión, se reafirma con la naturaleza electiva y el carácter no permanente del cargo que ejercen los miembros de las juntas parroquiales, quienes no se encuentran sometidos a un determinado horario de trabajo, por lo que no están vinculados al Municipio laboralmente.

2. DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

Corte Primera de lo Contencioso Administrativo.

08 de febrero de 2018.

Expediente Nro.: AP42-Y-2017-000094.

Sentencia Nro.: 2018-0037.

Caso: Lilibeth Caridad Páez Meza vs. Fondo para el Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS).

Ponente: Emilio Ramos González.

De los artículos anteriormente transcritos, se consagra en primer lugar el derecho a la salud como un derecho social fundamental el cual debe ser protegido por el Estado, pues se presenta como un servicio público inherente a la preservación, mantenimiento y protección del mismo con la finalidad que

los ciudadanos se orienten a la consecución del bienestar colectivo y puedan acceder a una calidad de vida en armonía con la dignidad. En segundo lugar, se estipula la seguridad social también como un derecho fundamental de carácter no lucrativo el cual deberá asegurar a los administrados protección en caso de presentarse alguna contingencia, ya sea en caso de enfermedad, incapacidad, maternidad, vejez, discapacidad, desempleo, orfandad, viudedad y cargas derivadas de la vida familiar; dicho derecho debe ser efectivamente garantizando por el Estado como un servicio público a través de un sistema integral, universal y participativo.

Siendo así, el régimen de previsión social del Sistema de Seguridad Social, engloba específicamente la pensión por invalidez, el cual se concibe como un derecho concedido a un trabajador cuando por causa de un accidente o enfermedad, ve disminuida o perdida su capacidad de trabajar, de modo que el fundamento de este beneficio es la disminución de la capacidad física del funcionario luego de haber laborado durante el tiempo establecido en la Ley, que le haga acreedor de la pensión. En este supuesto, la relación laboral se verá interrumpida por causa ajena a la voluntad de las partes, en cuyo caso el trabajador afectado tendrá derecho a percibir una pensión que le permita una vida digna ante la limitante que le plantea la situación que le impide, temporal o definitivamente, ejercer su oficio o profesión.

III. EL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

1. INGRESO

A. INGRESO DEL PERSONAL DE CARRERA

Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo.

06 de Febrero de 2018.

Expediente Nro.: AP42-R-2013-000027.

Sentencia Nro.: 2018-0072.

Caso: Sussan Ferreira Rodríguez vs. Defensa Pública.

Ponente: Freddy Vásquez Bucarito.

En este contexto, el artículo 146 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, prescribe que los cargos de los órganos de la Administración Pública son de carrera, exceptuándose los cargos de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los contratados y contratadas, los obreros y obreras al servicio de la Administración Pública y los demás que determine la Ley. Asimismo, estatuye la disposición constitucional que el ingreso de los funcionarios públicos a los cargos de carrera será por concurso público, fundamentado en principios de honestidad, idoneidad y eficiencia, siendo

que el ascenso estará sometido a métodos científicos basados en el sistema de méritos, y el traslado, suspensión o retiro será de acuerdo con su desempeño.

Conforme a la norma constitucional señalada, se prevé como requisito ineludible para el ingreso a la carrera funcional, la selección de los empleados públicos como consecuencia de haber resultado ganador del correspondiente concurso público, razón por la cual se debe advertir que de no realizarse el concurso al cual expresamente alude la norma en comentario, mal podría pretenderse la condición de funcionario de carrera.

2. RESTRUCTURACIÓN

Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo.

26 de abril de 2018.

Expediente Nro.: AP42-R-2017-000499.

Sentencia Nro.: 2018-0192.

Caso: Mariela Alexandra Arrieche Castellanos vs. Municipio Bejuma del Estado Carabobo.

Ponente: Freddy Vásquez Bucarito.

Asimismo, es menester hacer especial énfasis en que el retiro de un funcionario público fundamentado en la reducción de personal, debe ser producto de un procedimiento administrativo constitutivo integrado por una serie de actuaciones, en tal sentido, los artículos 118 y 119 del Reglamento General de la Ley de Carrera Administrativa, disponen que:

(...Omissis...)

Tales presupuestos legales permiten deducir que las medidas de reducción de personal acogidas en virtud de una reorganización administrativa del Órgano u Ente administrativo, están sujetas al cumplimiento de un procedimiento previo tendente a preservar el derecho a la estabilidad que abriga a todo funcionario público, principio éste desarrollado en la Ley del Estatuto de la Función Pública, y cuyo fin es garantizar al funcionario la permanencia en el cargo al servicio de la Administración.

3. REDUCCIÓN DE PERSONAL

A. GESTIONES REUBICATORIAS

Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo.

06 de Febrero de 2018.

Expediente Nro.: AP42-R-2014-000510.

Sentencia Nro.: 2018-0063.

Caso: Carlos Alberto Arreaza Bolívar vs. Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional (SEBIN).

Ponente: Eleazar Alberto Guevara Carrillo.

Del articulado transcrito entiende este Órgano Jurisdiccional, que el Reglamentista definió la disponibilidad como la situación en que se encuentran los funcionarios de carrera afectados por una reducción de personal o que fueren removidos de un cargo de libre nombramiento y remoción; igualmente, expone que deberá gestionarse la reubicación del funcionario en un cargo de carrera vacante en cualquier otra dependencia de la Administración; debiendo enfatizarse, que si la Oficina de Personal del Órgano accionado, encuentra reubicación dentro del mismo se lo participará al funcionario.

De todo lo anterior esta Corte concluye, que las Gestiones Reubicatorias internas de conformidad con el párrafo in fine del artículo 87 del Reglamento General de la Ley de Carrera Administrativa se participarán al interesado sólo si son efectivas; siendo, que asimismo se realizaron gestiones reubicatorias a lo interno del Sistema de Preservación del Orden Público afín a la profesión desempeñada por el querellante y que igualmente se realizó gestión a lo externo del Órgano administrativo.

Por todo lo anterior, esta Corte rechaza el vicio interpuesto, declara sin lugar la apelación y confirma el fallo apelado en relación a la remoción y el retiro del accionante en la presente causa. Así se decide.

4. CONCURSO COMO CARGA DE LA ADMINISTRACIÓN

Corte Primera de lo Contencioso Administrativo.

31 de enero de 2018.

Expediente Nro.: AP42-R-2011-000475.

Sentencia Nro.: 2018-0024.

Caso: Israel Alejandro Morilla Rodríguez vs. Instituto Universitario de Policía Científica (IUPOLC).

Ponente: Efrén Enrique Navarro Cedeño.

Esto quiere decir, que nuestro sistema de función pública es un sistema fundamentalmente estatutario, donde se reconoce tanto el ingreso a través de un concurso público, como la estabilidad a los funcionarios públicos que resulten acreditados en los correspondientes concursos para optar a cargos en la Administración Pública, fijando sus principios básicos e intangibles, siendo bastante explícita la Norma Fundamental en tales principios, deduciéndose

del espíritu del constituyente la necesidad de la “conformación de un cuerpo de funcionarios que sirvan cabalmente al Estado para el cumplimiento de sus cometidos” (Vid. sentencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia N° 1412 del 10 de julio de 2007, caso: Eduardo Parilli Wilhelm contra el tercer aparte del artículo 298 del Decreto con Rango y Fuerza de Ley General de Bancos y Otras Instituciones Financieras).

De esta manera, el Constituyente estableció los fundamentos sobre los cuales debe (no es una potestad discrecional del intérprete) descansar toda la legislación funcionarial, destacando en particular ciertas exigencias, tales como el ingreso por concurso, la garantía de estabilidad o la evaluación del desempeño, con la finalidad de alcanzar la eficiencia en la gestión administrativa, a través de ciertos instrumentos, los cuales sirven, para asegurar que el Estado cuente con los servidores apropiados y para proteger al funcionario frente a la tentación autoritaria (la estabilidad), en decir, sólo el concurso público dará acceso a la carrera administrativa y a la consecuente estabilidad del funcionario, principios éstos que el constituyente previó que fueran desarrollados por vía legal de manera de restringir la discrecionalidad en la toma de decisiones relacionadas con estos aspectos.

De lo anterior transcrito, se puede concluir que la carrera administrativa no es sólo el mero reconocimiento de la estabilidad para el funcionario, sino que también constituye un mecanismo para que la Administración se haga de un cuerpo de funcionarios que presten sus servicios para los objetivos del Estado, que no son otros que, en resumen, la procura del bienestar colectivo.

Es importante destacar, que efectivamente la realización del concurso es una carga que reposa enteramente en cabeza de la Administración, tal cual como alegó la representación de la parte recurrente, de tal manera, que la falta de realización del mismo no debe constituir una razón válida para que los distintos órganos públicos decidan el egreso de los funcionarios, ya que dichos funcionarios se encuentran investidos de estabilidad provisional una vez superado el período de prueba.

En este sentido, aquel funcionario que se encuentre en la situación de provisionalidad tendrá derecho a participar en el concurso público que convoque la Administración para proveer definitivamente el cargo que ocupa, siempre y cuando cumpla con los requisitos exigidos para ocupar el respectivo cargo, en cuyo caso la Administración deberá tomar en consideración el tiempo de servicio y el desempeño que éste tuvo en el ejercicio del cargo.

IV. LAS SITUACIONES ACTIVAS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

1. PERMISOS Y LICENCIAS

A. REPOSO MÉDICO

Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo.

06 de Febrero de 2018.

Expediente Nro.: AP43-R-2013-001345.

Sentencia Nro.: 2018-0071.

Caso: Zeilma Elvira Martínez Aquino vs. Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria (SENIAT).

Ponente: Freddy Vásquez Bucarito.

En concordancia con lo anterior, se debe resaltar que el reposo es una dispensación del trabajador para con el patrono, ordenado por el médico para que el funcionario activo que no esté en posibilidad de trabajar por pérdida temporal de las facultades o aptitudes para el desempeño de la labores habituales que realiza u otras compatibles con esta, ya que la incapacidad otorgada a la trabajadora representa, la obligación de cumplir a cabalidad las órdenes emanadas del médico pues de ello deviene la posibilidad de recuperar dentro del periodo de incapacidad las facultades y aptitudes temporalmente perdidas, siempre con el objeto que el trabajador se reincorpore a sus labores habituales.

2. LOS JUSTIFICATIVOS DE AUSENCIA

Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo.

30 de enero de 2018.

Expediente Nro.: AP42-R-2016-000503.

Sentencia Nro.: 2018-0045.

Caso: Nelson Alberto Díaz González vs. Cuerpo de Policía del Estado Carabobo.

Ponente: Eleazar Alberto Guevara Carrillo.

En principio, observa esta Corte que el artículo 32 del Régimen de Permisos y Licencias de los Funcionarios Policiales en los Cuerpos de Policía Nacional Bolivariana y Demás Cuerpos de Policía Estadales y Municipales, publicado en la Gaceta Oficial N° 39.516 de fecha 23 de septiembre de 2010, establece, que:

(...omissis...)

Asimismo, el artículo 16 eiusdem establece:

(...omissis...)

De la lectura concordada de la normativa anterior esta Corte colige, que en relación a la justificación de las ausencias al lugar de trabajo en el caso de imposibilitarse al funcionario o funcionaria solicitar el permiso correspondiente en caso de enfermedad que le genere discapacidad temporal, existen dos momentos diferenciados, el inicial en el cual el funcionario imposibilitado de solicitar el permiso notifica a su superior jerárquico dentro de los tres (3) días inmediatos a la eventualidad, quien dejará constancia de esta circunstancia; siendo, que el otro momento se corresponde con el reintegro del funcionario a sus labores donde justificará por escrito la inasistencia y acompañará los recaudos correspondientes.

V. LAS SITUACIONES PASIVAS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

1. LA JUBILACIÓN

Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo.

16 de enero de 2018.

Expediente Nro.: AP42-Y-2017-000123.

Sentencia Nro.: 2018-0002.

Caso: Teódulo Jaén Rivero vs. Ministerio del Poder Popular para Relaciones Interiores, Justicia y Paz.

Ponente: Eleazar Alberto Guevara Carrillo.

Las jubilaciones de los funcionarios públicos forman parte del conjunto de derechos que poseen los adultos mayores a la seguridad social, derecho de carácter constitucional que incluye la protección integral a éstas personas. Tal cuestión de previsión social, constituye un derecho a vivir una vida digna como contraprestación por los años de trabajo y servicios prestados al Estado y que por lo tanto éste está obligado a garantizar, proporcionándoles un ingreso periódico, durante su vejez, tendiente a cubrir sus gastos de subsistencia, que eleven y aseguren su calidad de vida, así lo prevé la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo 80.

A. RÉGIMEN DE JUBILACIÓN

Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo.

23 de enero de 2018.

Expediente Nro.: AP42-Y-2017-000144.

Sentencia Nro.: 2018-0028.

Caso: María del Rosario Araujo Barrios vs. Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas (C.I.C.P.C).

Ponente: Freddy Vásquez Bucarito.

De los artículos constitucionales citados, se evidencia que el fin perseguido por el constituyente es la protección de los derechos de los jubilados o pensionados, a quienes se les consideró como débiles jurídicos y los cuales fueron protegidos de forma amplia la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999. En esa línea de ideas, los artículos 7 y 12 del Reglamento de Jubilaciones y Pensiones para el Personal del Cuerpo Técnico de Policía Judicial, establecen lo siguiente:

(...omissis...)

De los artículos citados, se infiere que los funcionarios del Cuerpo Técnico de Policía Judicial, hoy Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalística, podrán adquirir el beneficio de jubilación por dos vías, a saber, i) de oficio, el funcionario que haya cumplido en la prestación del servicio por treinta (30) años y ii) previa solicitud por el funcionario a la Administración, siempre que éste haya prestado servicio por un tiempo mínimo de veinte (20) años. Así, se entiende que la primera, opera de pleno derecho, que supone una actividad unilateral por parte de la Administración, al evidenciar que el funcionario ha cumplido con el requisito de tiempo máximo (30 años) de servicio correspondiente; mientras que la segunda, supone la existencia de una solicitud previa, por parte del funcionario que desea obtener el beneficio, siempre que éste cuente con el tiempo mínimo (20 años) de prestación de servicio.

B. AJUSTE DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN

Corte Primera de lo Contencioso Administrativo.

08 de febrero de 2018.

Expediente Nro.: AP42-Y-2016-000037.

Sentencia Nro.: 2018-0052.

Caso: Francisco Antonio Aza González vs. Ministerio del Poder Popular para las Relaciones Interiores, Justicia y Paz.

Ponente: Efrén Enrique Navarro Cedeño.

De allí que ha sido criterio de esta Corte que el mencionado artículo 13 de la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados al servicio de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios y el artículo 16 de su Reglamento, señalan que, tal y como se observó anteriormente, que la Administración “podrá”

revisar el monto de las pensiones de jubilación cuando se produzcan modificaciones en el régimen de remuneraciones de los funcionarios o empleados activos, tomando en cuenta el nivel de remuneración que para el momento de la revisión tenga el cargo que desempeñó el jubilado, lo cual en efecto muestra una facultad discrecional de la Administración para ello.

Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo.

16 de enero de 2018.

Expediente Nro.: AP42-Y-2017-000123.

Sentencia Nro.: 2018-0002.

Caso: Teódulo Jaén Rivero vs. Ministerio del Poder Popular para Relaciones Interiores, Justicia y Paz.

Ponente: Eleazar Alberto Guevara Carrillo.

De la norma anteriormente transcrita, se evidencia que la revisión de los montos otorgados por concepto de jubilaciones debe hacerse de manera periódica, con referencia al último cargo que desempeñó el funcionario al momento de ser jubilado y procede además, cuando se hayan realizado ajustes de sueldo del órgano del cual se trate. Respecto al caso que nos ocupa, si bien es cierto quedó demostrada una relación de dependencia entre el hoy querellante y el órgano recurrido, no consta en autos instrumento alguno que permita determinar un posible ajuste de sueldo por parte del órgano querellado, en el monto que actualmente percibe el accionante, siendo ésta indudablemente una carga que reposa sobre la administración.

C. JUBILACIÓN Y DERECHO SANCIONATORIO EN MATERIA DE FUNCIÓN PÚBLICA

Corte Primera de lo Contencioso Administrativo.

18 de enero de 2018.

Expediente Nro.: AP42-R-2017-000673.

Sentencia Nro.: 2018-0014.

Caso: Magaly Amada Ruiz Angulo vs. Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS).

Ponente: Hermes Barrios Frontado.

Visto lo anterior, es claro para esta Corte que es criterio vinculante de la Sala Constitucional del Máximo Tribunal de la República, que en el supuesto de que un funcionario al momento de su retiro de la Administración Pública si éste ha prestado sus servicios por la cantidad de años establecidas en la norma legal, esto es 25 años, al surgir el evento de alcanzar la edad requerida - independientemente de que se encuentre activo al servicio del órgano público-, éste tiene el derecho a que se le otorgue la jubilación.

Así las cosas, el beneficio de la jubilación constituye un derecho consagrado constitucionalmente que otorga a los trabajadores en general, incluidos a aquellos que prestan sus servicios para Entes de la Administración Pública, una renta vitalicia que permita atender sus necesidades vitales (...).

Así pues, siendo un derecho consagrado constitucionalmente, de ningún modo debe ser vulnerado con formalismos inútiles que obstaculicen la pretensión de los funcionarios públicos a obtenerlo, en virtud de que constituye un derecho adquirido en recompensa por los años de servicio en la Administración Pública.

En ese orden de ideas, resulta menester señalar que el beneficio de la jubilación se encuentra regulado por normas de rango legal establecidas en la Ley del Estatuto Sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Funcionarias, Empleados o Empleadas de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.426 de fecha 28 de abril de 2006.

D. REQUISITOS PARA EL OTORGAMIENTO DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN

Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo.

31 de enero de 2018.

Expediente Nro.: AP42-Y-2017-000147.

Sentencia Nro.: 2018-0057.

Caso: Pedro Arcila Rodríguez vs. Ministerio del Poder Popular para la Salud. (M.P.P.P.S).

Ponente: Víctor Martín Díaz.

Del criterio parcialmente transcrito se colige que, no obstante el legislador haber establecido una serie de requisitos que deben concurrir para que los trabajadores y las trabajadoras puedan hacerse acreedores del derecho a la jubilación, estableciendo como límite de edad, en el caso de los hombres 60 años y 55 años en el de las mujeres, sin embargo, las interpretaciones que se hagan en relación al derecho de jubilación deben garantizar la protección de aquellas personas que han entregado su vida productiva al Estado, así, por ejemplo, si un trabajador para el momento de su retiro de la Administración Pública ha cumplido con la prestación del servicio por un mínimo de 25 años, pudiera hacerse acreedor del derecho a la jubilación, toda vez que la Ley no exige que tal circunstancia deba ocurrir mientras el funcionario se encuentre activo al servicio del órgano público, por lo cual, cuando el trabajador o trabajadora haya alcanzado los 25 años de servicio, tiene el derecho a que se

le otorgue la jubilación, como derecho social de protección a la vejez y en resarcimiento a haber entregado su fuerza laboral al Estado durante sus años productivos. Así se decide.

2. REDUCCIÓN DE PERSONAL

A. RÉGIMEN NORMATIVO DEL PROCESO DE REDUCCIÓN DE PERSONAL

Corte Primera de lo Contencioso Administrativo.

01 de marzo de 2018.

Expediente Nro.: AP42-R-2009-000050.

Sentencia Nro.: 2018-0093.

Caso: Silda Beatriz Pérez de Becerra vs. Gobernación del estado Bolivariano de Miranda.

Ponente: Emilio Ramos González.

Con base a lo anterior, pasa esta Corte a revisar la norma que regula el retiro de un funcionario de la Administración, el cual está previsto en la Ley del Estatuto de la Función Pública, que al respecto establece:

“Artículo 78.- El retiro de la Administración Pública procederá en los siguientes casos:

(...omissis...)

Del artículo parcialmente reproducido, se observan las causales que taxativamente establece la Ley para proceder al retiro de un funcionario de carrera; estando el caso de marras en el supuesto establecido en el número 5 del artículo 78 de la Ley del Estatuto de la Función Pública que establece que el proceso de reducción de personal, puede darse debido a i) limitaciones financieras, ii) cambios en la organización administrativa, iii) razones técnicas; y iv) supresión del órgano o ente; sin embargo, no existe disposición legal alguna que prohíba fundamentar la reducción de personal en dos o más de las causales previstas legalmente, es decir, no existe legalmente límite alguno, salvo la enumeración anterior, de la indicación de razones que puedan alegarse de forma conjunta para fundamentar o dar lugar a la reducción de personal, en virtud de que las mismas no son excluyentes. Por el contrario pudieran existir situaciones fácticas en las cuales, inclusive, una pudiera llegar a ser consecuencia de otra. Además establece la obligación de solicitar autorización del Consejo de Ministros en el caso de la República, del Consejo Legislativo de los Estados o a los Consejos Municipales, para realizar la reducción de personal.

Al respecto, es menester analizar el procedimiento administrativo que debió llevarse a cabo para proceder válidamente a la supresión o liquidación del organismo querellado, resultando oportuno indicar que el retiro de un funcionario de carrera, con motivo de un procedimiento de reducción de personal, debido a limitaciones financieras, cambios en la organización administrativa, razones técnicas o la supresión de una dirección, división o unidad administrativa del órgano o ente, este último supuesto el caso de marras, debe efectuarse de conformidad con el procedimiento legalmente establecido y con el mínimo sentido de motivación y justificación probatoria, siendo ello un límite a la discrecionalidad del ente administrativo de que se trate; pues todo acto discrecional de la Administración tiene una parte reglada, en virtud de la cual se establece el ámbito de decisión de la Administración, dentro del cual ésta debe ajustar su actuación, la cual debe, por demás, estar debidamente razonada, pues la distancia entre la “discrecionalidad” y la “arbitrariedad” viene dada por la motivación o justificación de cualquier conducta, sobre todo si dicha conducta afecta los intereses legítimos de los administrados.

Dentro de esta perspectiva, queda claro que la discrecionalidad administrativa para nombrar y remover funcionarios, encuentra su límite en casos donde la declaratoria de reducción de personal - por limitaciones financieras, cambios en la organización administrativa, razones técnicas o la supresión de una dirección, división o unidad administrativa del órgano o ente - condiciona tal dictamen a la realización de un procedimiento previo.

3. GESTIONES REUBICATORIAS

Corte Primera de lo Contencioso Administrativo.

31 de enero de 2018.

Expediente Nro.: AP42-R-2011-000107.

Sentencia Nro.: 2018-0032.

Caso: María Yrma Gudiño De Molina vs. Instituto de Vivienda y Hábitat del estado Miranda (INVIHAMI).

Ponente: Efrén Enrique Navarro Cedeño.

De igual manera, establece el artículo 84 del Reglamento General de carrera Administrativa lo siguiente:

(...omissis...)

Se desprende de las normas ut supra transcritas, el ineludible deber que reposa en cabeza de la Administración de asegurar que los funcionarios de carrera que fuesen removidos de la Administración producto de procesos de

reorganización administrativa, sean reubicados en otras estructuras dentro de la Administración.

De este modo, es de señalar que las gestiones reubicatorias se constituyen como aquellos trámites que ineludiblemente debe realizar la Administración con el fin de proporcionar a los funcionarios de carrera al servicio de ésta que sean removidos de la misma, su nueva ubicación dentro de la estructura administrativa; las mismas durarán un (1) mes luego de efectuada la remoción.

En este sentido, se hace pertinente indicar que tanto para la doctrina como para la jurisprudencia nacional, las gestiones reubicatorias no constituyen una simple formalidad que sólo comprenden el trámite de oficiar a las Direcciones de Personal, sino que por el contrario, es menester que se realicen las verdaderas gestiones y diligencias destinadas a lograr la reubicación del funcionario y que se demuestre la intención de reubicarlo en un cargo vacante que no lo desmejore en su relación de empleo público.

De allí, que para la realización de las gestiones reubicatorias, no resulta suficiente el envío de comunicaciones a distintas dependencias para tratar de reubicar al funcionario, sino que el Ente que dictó el acto de retiro, debe esperar las resultas de tan importante gestión antes de proceder al retiro definitivo si fuere el caso que las mismas hayan resultado infructuosas, en otras palabras, no basta con cumplir un mero formalismo, sino mas bien, el ente encargado de realizar las gestiones reubicatorias debe llevar a cabo todas las diligencias tendientes a la reubicación del funcionario de carrera en la Administración, ello en virtud que en ese estado dicho ente es el garante de salvaguardar el derecho constitucional a la estabilidad del funcionario público de carrera, de allí la importancia de realizar todas las medidas necesarias a los fines de a la reubicación de dicho funcionario.

VI. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

1. LAPSO DE PROTECCIÓN

Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo.

18 de abril de 2018.

Expediente Nro.: AP42-R-2015-000517.

Sentencia Nro.: 2018-0155.

Caso: Óscar Jesús Torrealba Quintero vs. Cuerpo de Investigaciones Científicas Penales y Criminalísticas (C.I.C.P.C.).

Ponente: Freddy Vásquez Bucarito.

Dentro de este marco, es pertinente para esta Corte traer a colación lo previsto en los artículos 339 y 420 de la Ley Orgánica del Trabajo, de las Trabajadoras y los Trabajadores, publicada en Gaceta Oficial N° 6.076 de fecha 30 de abril de 2012, aplicable supletoriamente de conformidad con lo previsto en el artículo 28 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, que prevén lo siguiente:

(...Omissis...)

De los artículos supra transcritos, se desprende que el derecho a la inmovilidad laboral por fuero paternal, originariamente consagrado en la Ley para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad por un período de un (1) año desde el momento del nacimiento de su hijo, experimentó una modificación siendo extendido por el Legislador a un período de dos (2) años, tanto para las trabajadoras como para los trabajadores, comprendiendo desde el momento de la concepción hasta dos (2) años después del parto.

VII. RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

1. RÉGIMEN DE RESPONSABILIDAD

A. FUNCIONARIOS POLICIALES

Corte Primera de lo Contencioso Administrativo.

08 de febrero de 2018.

Expediente Nro.: AP42-R-2011-000384.

Sentencia Nro.: 2018-0043.

Caso: Yralis Yeniret Moreno Melo vs. Ministerio del Poder Popular para las Relaciones Interiores, Justicia y Paz.

Ponente: Efrén Enrique Navarro Cedeño.

Cabe destacar, que es criterio de esta Corte, que dicha causal enmarca un gran campo relacionado a la función pública, siendo que cuando el funcionario en el desempeño de sus funciones, y más específicamente en el caso de autos, ya que la querellante se venía desempeñando como agente policial, funcionario que en virtud de la delicada labor que ejerce está en el deber de cumplir sus funciones de manera esmerada, cuidadosa, celosa, con mucha diligencia, pericia, prudencia, por lo que una conducta contraria a la misma trae consecuencias gravísimas como en el presente caso, lo que ocasiona inevitablemente la aplicación de la máxima sanción administrativa disciplinaria que se le puede otorgar a un funcionario público, esto es, la destitución, provocando su egreso de la Administración por la comprobación

de hechos que comprometan su responsabilidad en el ejercicio de sus funciones. Ello cobra mayor importancia cuando uno de las características de la función policial comprende la prevención de la comisión de los delitos e infracciones de disposiciones legales, reglamentarias y ordenanzas municipales (Artículo 4 de la Ley del Estatuto de la Función Policial).

B. FUNCIONARIOS MILITARES

Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia.

21 de marzo de 2018.

Expediente Nro.: 2011-1023.

Sentencia Nro.: 00353.

Caso: Luis Felipe Rodríguez Castaños vs. Ministerio del Poder Popular para la Defensa.

Ponente: Marco Antonio Medina Salas.

Asimismo, considera la Sala necesario hacer mención a los artículos 2º, 3º, 23 y 33 del Reglamento de Castigos Disciplinarios número 6, aplicable *ratione temporis*, que establecen algunos de los principios que rigen la vida castrense y con base en los cuales se forma el hombre y la mujer que sirven a la Fuerza Armada Nacional Bolivariana en la defensa de nuestro territorio, entre los que se encuentran la obediencia, la disciplina, la lealtad y la buena fe. Dicho esto, pasa la Sala a citar el contenido de los referidos artículos, cuyo tenor es el siguiente:

(...omissis...)

Cuando un funcionario o una funcionaria castrense falta a alguno de los principios antes mencionados, e incumple con sus acciones las normas establecidas en las Leyes y Reglamentos que rigen sus funciones, surge en cabeza de los y las superiores en grado el deber estricto de contribuir al mantenimiento de la disciplina general, no disimulando las faltas de sus subordinados o subordinadas y esforzándose en poner remedio a éstas (artículo 71 del Reglamento de Castigos Disciplinarios número 6, aplicable *ratione temporis*).

En tal sentido, el referido Reglamento establece (artículo 108 *eiusdem*) que la falta militar es considerada como toda acción contraria u omisión en el cumplimiento de las obligaciones y normas del servicio contempladas en el Reglamento de Castigos Disciplinarios número 6, mientras que su artículo 110, a su vez, califica las faltas en las que puede incurrir un o una militar como leves, medianas y graves, aplicadas cada una de ellas, en razón de los hechos que dieron lugar al castigo.

En este sentido, el artículo 118 del referido Reglamento de Castigos Disciplinarios número 6, señala que los castigos para los o las Oficiales son: "...a) Advertencia, b) Amonestación, c) Arresto simple, d) Arresto severo, e) Represión privada, f) Represión pública, g) Arresto en fortaleza, h) Disponibilidad, [e] i) Retiro..."

Determinado lo anterior, se observa que al recurrente se le aplicó la sanción de retiro por haber sido declarado culpable de la falta que se imputaba, esta es, "...Ofender la moral y las buenas costumbres por medio de palabras o actos que no sean delictuosos...", hecho que además reconoció, la cual ha sido calificada como una falta grave, conforme a lo previsto en el artículo 117 *eiusdem*, razón por la que esta Sala estima que la sanción impuesta por el Ministro del Poder Popular para la Defensa no resulta desproporcionada, en virtud de lo cual, debe desecharse el alegato de violación del principio de proporcionalidad de la sanción. Así se declara.

C. BOMBEROS

Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo.

30 de enero de 2018.

Expediente Nro.: AP42-R-2016-000709.

Sentencia Nro.: 2018-0043.

Caso: Eduin Arturo Graterol Miranda vs. Instituto Autónomo Cuerpo de Bomberos del estado Yaracuy.

Ponente: Eleazar Alberto Guevara Carrillo.

En relación con lo analizado, el artículo 71 del Decreto con Fuerza de Ley de los Cuerpos de Bomberos y Bomberas y Administración de Emergencias de Carácter Civil, establece que:

"Artículo 71. Los Bomberos y bomberas que infrinjan las normas de disciplina establecidas en su régimen correspondiente, con efectos dañosos al patrimonio o al buen nombre de la Institución, la moral, el orden público o las buenas costumbres, serán sancionados con suspensión temporal del ejercicio del cargo, por un tiempo no menor de ocho (8) días ni mayor de quince (15) días; suspensión de la jerarquía, por un tiempo no menor de dos (2) meses ni mayor de seis (6) meses; o destitución, según la gravedad de la falta".

De la cita anterior, se constata que según la gravedad de la falta el Ente administrativo bomberil, cuenta con un conjunto de sanciones que no están sujetas a su arbitrio, sino que responden a la gravedad de la falta.

Así las cosas, establece el artículo 72 *eiusdem*, que:

“Artículo 72. El régimen disciplinario de los Bomberos y Bomberas desagregará los tipos de faltas, sus circunstancias agravantes y atenuantes y la autoridad a quien corresponda su aplicación (...) Las sanciones establecidas en el Artículo 71 serán aplicadas por el Comandante General, oída la opinión del Estado Mayor o del Consejo Disciplinario y previa audiencia del Bombero o Bombera a quien se imputa la conducta, con las debidas garantías para su defensa”.

Del extracto citado entiende esta Corte, que el régimen disciplinario de los Bomberos y Bomberas desagregará los tipos de faltas; esto es, que en actos posteriores no reglamentarios o en leyes vigentes que den tratamiento diferenciado a los tipos de sanciones del artículo 71 señalado; se establecerá, para cada falta cuál tipo de sanción será la aplicada.

2. CAUSALES DE DESTITUCIÓN

Corte Primera de lo Contencioso Administrativo.

17 de abril de 2018.

Expediente Nro.: AP42-R-2017-000812.

Sentencia Nro.: 2018-0189.

Caso: David Rafael Lugo Rojas vs. Parlamento Indígena de América – Grupo Parlamentario Venezolano.

Ponente: Hermes Barrios Frontado.

En consecuencia, reconocido por la ley especial el derecho a la estabilidad de los funcionarios de carrera, ha de señalarse que dentro de las causales previstas en el artículo 78 *ibídem*, referidas a las formas de retiro de la Administración Pública, debe destacarse aquella prevista en el artículo 78.6 *eiusdem*, referida a la “...causal de destitución...”, cuyo procedimiento se encuentra establecido en los nueve (9) numerales del artículo 89.

Al respecto, debe hacerse énfasis que el derecho a la estabilidad de los funcionarios de carrera que se desempeñan en un cargo de carrera, presuntamente incurso en alguna de las causales de la sanción disciplinaria de destitución (artículo 86 *ibídem*), a los fines de su comprobación, deben ser sujetos de un procedimiento administrativo en el cual se les garanticen las condiciones mínimas que reviste el derecho al debido proceso, a los fines de que estos puedan ejercer su derecho a la defensa.

No así, respecto de los funcionarios de libre nombramiento y remoción, quienes pueden ser nombrados y removidos libremente de sus cargos sin otras limitaciones que las establecidas en ese cuerpo normativo.

A. FALTA DE PROBIDAD

Corte Primera de lo Contencioso Administrativo.

15 de febrero de 2018.

Expediente Nro.: AP42-Y-2012-000032.

Sentencia Nro.: 2018-0076.

Caso: Johan Felipe González Pereira vs. Dirección Nacional de los Servicios de Inteligencia y Prevención (DISIP), Hoy Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional (SEBIN).

Ponente: Efrén Enrique Navarro Cedeño.

En ese sentido, considera oportuno este Órgano Jurisdiccional traer a colación el artículo 86 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, que establece lo siguiente:

(...omissis...)

En este orden, debe señalarse que la falta de probidad se materializa cuando el funcionario ha actuado con poca ética, definida entonces la probidad como "...la rectitud, en la ética en las labores inherentes al cargo que se detenta, lo cual implica cumplir de manera eficiente con las actividades asignadas y que incluso la probidad va más allá de un delito ya que toca elementos más profundo como lo son la ética, la moral, la rectitud, la honestidad y la buena fe...".

Por otra parte, ha sido conteste la jurisprudencia patria respecto a que la probidad es la conducta que debe mantener el funcionario y ante la cual se exige obrar acorde con esos elementos teniendo en cuenta que ello debe manifestarse no sólo en lo que concierne a la función pública sino también en la esfera privada, al punto de constituirse inclusive en un deber que hace referencia de manera franca e ineludible a las funciones a las que está obligado un servidor público.

3. POTESTAD DISCIPLINARIA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Corte Primera de lo Contencioso Administrativo.

31 de enero de 2018.

Expediente Nro.: AP42-R-2014-000956.

Sentencia Nro.: 2018-0028.

Caso: Alí Pérez Silva vs. Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas (CICPC).

Ponente: Efrén Enrique Navarro Cedeño.

En base a lo anteriormente expuesto, considera esta Corte oportuno establecer que el fundamento principal de la existencia de un régimen disciplinario reside en la necesidad que tiene la Administración, como organización prestadora de servicios, de mantener la disciplina interna y de asegurar que los funcionarios cumplan las obligaciones inherentes a su cargo, el incumplimiento de los deberes del funcionario o la incursión de éstos en alguna causal contemplada en la Ley como falta conlleva a la imposición de una sanción por parte de la Administración, ello con el fin de evitar el desequilibrio institucional que pudiera ser generado por descatos a las normas reguladoras del organismo público.

No obstante, esa potestad sancionatoria que tiene la Administración está regulada, en el presente caso por la Ley del Estatuto de la Función Pública, tal regulación tiene como objeto principal evitar una -utilización desviada o abusiva de dichas potestades por parte de la Administración-, en beneficio de la imparcialidad y en pro de las garantías de las cuales goza el funcionario público, una de ellas, la necesidad de un procedimiento disciplinario, que se materializa en la imposibilidad de que se impongan sobre los funcionarios sanciones de plano. La necesidad de un procedimiento como requisito necesario para la validez de las sanciones impuestas viene enmarcado por el artículo 89 de la Ley del Estatuto de la Función Pública.

Tal afirmación deviene al principio de -verdad material- que debe existir en toda investigación cuyo resultado afecte los intereses no sólo del administrado como receptor de la sanción, sino el interés de la Administración de mantener en orden la estructura jerarquizada que la caracteriza.

4. AUTONOMÍA DE LOS DISTINTOS TIPOS DE RESPONSABILIDADES

Corte Primera de lo Contencioso Administrativo.

28 de febrero de 2018.

Expediente Nro.: AP42-R-2011-000897.

Sentencia Nro.: 2018-0087.

Caso: Carlos Eleazar Suárez Álvarez vs. Ministerio del Poder Popular para la Defensa.

Ponente: Efrén Enrique Navarro Cedeño.

(...) considera esta Corte oportuno establecer que tal como lo ha determinado la Jurisprudencia reiterada y pacífica -la responsabilidad- de un funcionario bien sea civil, penal, administrativa o disciplinaria, obedece a procedimientos diferentes, y que guardan entre sí una real y verdadera autonomía, aun

cuando puedan ser originadas por un mismo hecho. Lo que está vedado constitucionalmente es que por el mismo hecho pueda ser objeto de diversidad de sanciones de una misma entidad o naturaleza, en ese sentido, no existe prejudicialidad entre un procedimiento y otro, tampoco el establecimiento de los hechos de un proceso que produzca una sentencia pasada por autoridad de cosa juzgada, prejuzga sobre los otros procedimientos.

VIII. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

1. EL EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO

A. IMPUGNACIÓN DEL EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO

Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo.

23 de enero de 2018.

Expediente Nro.: AP42-R-2017-000547.

Sentencia Nro.: 2018-0020.

Caso: Carmelo Anderson Machado Salcedo vs. Gobernación del Estado Bolivariano De Guárico.

Ponente: Eleazar Alberto Guevara Carrillo.

Al respecto, debe esta Corte enfatizar, que la parte apelante no señaló si impugnaba el expediente administrativo en su conjunto o algún acta de este, especificándola; asimismo, no individualizó cuál acta de entrevista resultaba contraria a derecho; cuestión esta, que resulta inconveniente e impide a esta Instancia Jurisdiccional efectuar el análisis del caso; ya que, por ser el expediente administrativo un conjunto de actuaciones diferentes, algunas de ellas constitutivas de la voluntad administrativa y otras consignadas por las partes u otros operadores administrativos no permiten ser redargüidas de manera indistinta; sino, que se requiere que la parte apelante aclare cuál parte del expediente impugna o si ataca el expediente administrativo en su conjunto.

2. PRESUNCIÓN DE INOCENCIA EN EL PROCEDIMIENTO

Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo.

07 de febrero de 2018.

Expediente Nro.: AP42-R-2017-000432.

Sentencia Nro.: 2018-0080.

Caso: Agustín Smith Barrios Álvarez vs. Instituto Autónomo de Policía Municipal del Municipio Zamora del Estado Bolivariano de Miranda.

Ponente: Víctor Martín Díaz.

Delimitado el ámbito de la denuncia bajo análisis, estima conveniente este Órgano Jurisdiccional señalar, que se entiende por presunción de inocencia, aquel derecho que tiene toda persona de ser considerada inocente mientras no se pruebe lo contrario. Asimismo, cabe destacar que éste derecho, forma parte de los principios y garantías que son inherentes al debido proceso, consagrado en el artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el cual exige en consecuencia, que tanto los Órganos Judiciales, como los de naturaleza administrativa deban ajustar sus actuaciones a lo largo de todo el procedimiento de que se trate, de tal modo que ponga de manifiesto el acatamiento o respeto del mismo. [Vid. Sentencia N° 2012-0561 dictada por esta Corte el 9 de abril de 2012, caso: Administradora de Planes de Salud Clínicas Rescarven].

En efecto, el derecho a la presunción de inocencia, abarca tanto lo relativo a la prueba y a la carga probatoria, como lo concerniente al tratamiento general dirigido al imputado a lo largo del procedimiento. De tal manera, la carga de la prueba sobre los hechos constitutivos de las pretensiones sancionadoras de la Administración, recae exclusivamente sobre ésta, y sólo puede entenderse como prueba la practicada durante un procedimiento, bajo la intermediación del órgano decisor y la observancia del principio de contradicción. De manera que la violación al aludido derecho se produciría cuando del acto de que se trate se desprenda una conducta que juzgue o precalifique como “culpable” al investigado, sin que tal conclusión haya sido precedida del debido procedimiento, en el cual se le permita al particular la oportunidad de desvirtuar los hechos imputados. (Vid. Sentencia N° 2010-1083 dictada por esta Corte en fecha 2 de agosto de 2010, Caso: Banco de Mercantil).

Ahora bien, es constante la doctrina vigente que exige, que para destruir la presunción de inocencia debe darse cabida a una actividad probatoria suficiente, que acreditada adecuadamente (no en meras conjeturas o sospechas) pueda deducirse motivadamente de ella el hecho o los hechos que desvirtúan la presunción.

Es así, como la iniciación del procedimiento debe hacerse de tal manera que al investigado se le permita, en la siguiente fase del proceso, desvirtuar los hechos de los que presuntamente es responsable; motivo por el cual la Administración, a través de medios de prueba concretos, pertinentes y legales, atendiendo a las razones y defensas expuestas por el indiciado, deberá determinar, definitivamente, sin ningún tipo de duda, la culpabilidad del indiciado, declarar su responsabilidad y aplicar las sanciones consagradas expresamente en leyes, de manera proporcional.

3. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO COMO GARANTÍA DEL DERECHO A LA DEFENSA

Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo.

06 de Febrero de 2018.

Expediente Nro.: AP42-R-2015-000289.

Sentencia Nro.: 2018-0103.

Caso: Ofelina Josefina Urbina Jiménez vs. Contraloría General del Estado Carabobo.

Ponente: Víctor Martín Díaz.

Ahora bien, se aprecia de las elucidaciones jurisprudenciales anteriormente expuestas que ocurriría la indefensión cuando la Administración hubiese impedido u obstaculizado efectivamente a los administrados la posibilidad de defenderse ante su propia actuación -la de la Administración Pública-; así, desde esta perspectiva, lo substancial es si el particular ha tenido la posibilidad de defenderse, con independencia del momento procedimental o procesal en que haya podido ejercer su defensa, esto en razón de que el procedimiento debe ser apreciado como un todo en el que las distintas partes que lo integran se van sucediendo de forma consecutiva de forma tal que permitirán al interesado la posibilidad de ejercer progresivamente su derecho a la defensa. Lo que fija la invalidez del acto es por tanto que la Administración haya cercenado al administrado la posibilidad de defenderse, es por ello que en concordancia con la norma y la jurisprudencia, así como del análisis realizado de las documentales que rielan en el expediente, se evidencia que el juzgado a quo no apreció erróneamente las circunstancias o hechos presentes, en virtud, de que en la sentencia fue demostrado que a la funcionaria se le violentó el derecho a la defensa. Es por tal motivo que debe esta Corte desechar el vicio de suposición falsa, atribuido al fallo emitido por el a quo en fecha 30 de marzo de 2006. Así se decide.

4. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y ACTOS GENERADORES DE DERECHOS

Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo.

24 de enero de 2018.

Expediente Nro.: AP42-R-2017-000735.

Sentencia Nro.: 2018-0034.

Caso: José Miguel Henríquez vs. Municipio Montalbán del estado Carabobo.

Ponente: Víctor Martín Díaz.

En este mismo orden de ideas, y en aras de afianzar el criterio supra transcrito, el cual ha sido acogido en reiteradas sentencias emanadas de este Órgano

Jurisdiccional, esta Corte Segunda considera, al igual que nuestro Máximo Tribunal, que a los fines de que la Administración Pública, pueda declarar la nulidad absoluta de un acto administrativo generador de derechos legítimos en los Administrados, en principio, debería seguirse previamente un procedimiento administrativo, en el cual participara de forma activa, y así, posteriormente, proferir su dictamen final, de convalidar o anular el acto administrativo; ello resulta menester, por cuanto, en caso de declarar la nulidad, se estaría afectando la esfera jurídica del particular en forma definitiva.

5. CARGA DE LA PRUEBA EN MATERIA SANCIONATORIA

Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo.

07 de febrero de 2018.

Expediente Nro.: AP42-R-2017-000538.

Sentencia Nro.: 2018-0077.

Caso: Fernando Eladio Russian vs. Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas (C.I.C.P.C.).

Ponente: Víctor Martín Díaz.

Ahora bien, de los antes expuesto observa esta Corte, que en el presente caso no hubo violación al debido proceso denunciado por la parte recurrente, en razón de que la Administración inició la averiguación disciplinaria mediante auto de apertura, en su debida oportunidad fue notificado el querellante, se le puso en conocimiento de las actuaciones correspondientes al desarrollo de la investigación y tuvo acceso al expediente, consignó su escrito de descargo, promovió y evacuó lo medios probatorios que consideró pertinentes a la defensa de sus intereses, tuvo oportunidad de desvirtuar los hechos imputados.

Ello así quien tenía, la carga de la prueba sobre los hechos constitutivos de las pretensiones sancionadoras de la Administración, recae exclusivamente sobre ésta, y sólo puede entenderse como prueba la practicada durante un procedimiento, bajo la intermediación del órgano decisor y la observancia del principio de contradicción.

6. DEBIDO PROCESO

Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo.

24 de enero de 2018.

Expediente Nro.: AP42-N-2009-000650.

Sentencia Nro.: 2018-0036.

Caso: Tubalcain Flores Vera vs. Estado Zulia.

Ponente: Víctor Martín Díaz.

Ahora bien, en lo que se refiere a la anterior denuncia relacionada a la omisión del debido proceso alegado por la accionante, el artículo 49 numeral 1 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela establece que:

(...omissis...)

El artículo en comento establece que el debido proceso es un derecho aplicable a todas las actuaciones judiciales y administrativas, disposición que tiene su fundamento en el principio de igualdad ante la ley, dado que el debido proceso significa que ambas partes en el procedimiento administrativo, como en el proceso judicial, deben tener igualdad de oportunidades tanto en la defensa de sus respectivos derechos como en la producción de las pruebas destinadas a acreditarlos.

Corte Primera de lo Contencioso Administrativo.

08 de febrero de 2018.

Expediente Nro.: AP42-R-2016-000574.

Sentencia Nro.: 2018-0047.

Caso: Carla Patricia Caldera Duben vs. Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (I.V.S.S.).

Ponente: Efrén Enrique Navarro Cedeño.

Visto lo anterior, es de indicar que el debido proceso es una garantía de rango constitucional, que debe aplicarse y respetarse en cualquier estado y grado de la causa, bien sea en sede judicial o administrativa, pues dicha afirmación parte del principio de igualdad (Vid. Artículo 21 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela) y que en materia procedimental representa las mismas oportunidades para las partes intervinientes en el proceso que se trate, a objeto de realizar -en igualdad de condiciones y dentro de los lapsos legalmente establecidos-, todas aquellas actuaciones tendientes a la defensa de sus derechos e intereses.

En este sentido, el derecho a la defensa y al debido proceso ha sido entendido como el trámite que permite oír a las partes, de la manera prevista en la Ley, y que ajustado a derecho otorga a las partes el tiempo y los medios adecuados para imponer sus defensas (Sala Político Administrativa en sentencia N° 610 de fecha 15 de mayo de 2008, caso: Armando Jesús Pichardi Romero).

7. PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD

Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo.

28 de febrero de 2018.

Expediente Nro.: AP42-R-2015-000260.

Sentencia Nro.: 2018-0113.

Caso: Diego Grajales López vs. Instituto Autónomo de Protección Civil del Estado Táchira.

Ponente: Eleazar Alberto Guevara Carrillo.

Siendo las cosas así, considera oportuno esta Instancia Jurisdiccional señalar, que el principio de proporcionalidad o de racionalidad, es inherente al Estado de Derecho de las democracias reguladas por el derecho administrativo, que propende a la consecución del imperio de la racionalidad y la equidad en las relaciones que dimana el Estado o la Administración Pública a la sociedad.

Asimismo, la proporcionalidad debida entre el supuesto contemplado en la norma y la sanción aplicada, obedece a un principio contenido en el señalado artículo 12 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, en virtud del cual se prevé que aún en los casos en que opere cierta discrecionalidad de parte de la Administración, se debe respetar la debida congruencia entre el supuesto de hecho que dio lugar al acto administrativo y la finalidad de la norma, a objeto de alcanzar un verdadero equilibrio en el cumplimiento de los fines de la Administración Pública.

8. PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo.

24 de abril de 2018.

Expediente Nro.: AP42-R-2017-000713.

Sentencia Nro.: 2018-0171.

Caso: Pablo Antonio Seijas Durant vs. Instituto Nacional de Aeronáutica Civil (I.N.A.C.).

Ponente: Víctor Martín Díaz.

Por otra parte, con respecto al alegato expuesto por la parte apelante en cuanto a la violación del artículo 21 Constitucional, esta Corte debe señalar que coincide con el criterio asumido por el Máximo Tribunal, mediante el cual se ha establecido que el derecho a la igualdad y a no ser discriminado, está concebido para garantizar que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a ciertos sujetos de lo que se le concede a otros que se encuentran en paridad de condiciones, es decir, que no se establezcan diferencias de las cuales se derivan consecuencias jurídicas entre quienes efectivamente están en las mismas situaciones o supuestos de hecho.

9. PRINCIPIO DE LEGALIDAD ADMINISTRATIVA

Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo.

23 de enero de 2018.

Expediente Nro.: AP42-R-2015-001042.

Sentencia Nro.: 2018-0027.

Caso: Johana Auxiliadora Teresa Gil vs. Gobernación del Estado Bolivariano de Guárico.

Ponente: Freddy Vásquez Bucarito.

(...) el principio de legalidad comporta el apego a la ley que la Administración debe mantener en todas sus actuaciones; y en materia sancionatoria la tipificación del hecho ilícito y la respectiva sanción, debe verificarse con el fin de resguardar a los administrados de actos que puedan ser arbitrarios.

10. LA NOTIFICACIÓN DEFECTUOSA Y SU CONVALIDACIÓN

Corte Primera de lo Contencioso Administrativo.

18 de enero de 2018.

Expediente Nro.: AP42-R-2013-001067.

Sentencia Nro.: 2018-0012.

Caso: Luis Alexander Cermeño Heredia vs. Ministerio del Poder Popular para Relaciones Exteriores.

Ponente: Hermes Barrios Frontado.

Vistos los criterios jurisprudenciales que anteceden, infiere esta Instancia Jurisdiccional que una notificación defectuosa no acarrea la nulidad del acto administrativo, pues su consecuencia, es que no opera el lapso de caducidad para la interposición de recursos contra dicho acto, ello a efectos de la protección del derecho a la defensa y a la tutela judicial efectiva del administrado, quedando convalidada la omisión de notificación, cuando el administrado estando en conocimiento de la emisión del acto administrativo, ejerce recursos de impugnación con él en tiempo hábil, por lo que ante dicha situación no se estaría quebrantando los derechos y garantías constitucionales indicado. Así se establece.

11. INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo.

16 de enero de 2018.

Expediente Nro.: AP42-R-2015-000318.

Sentencia Nro.: 2018-0013.

Caso: Leida Norelis Parra vs. Instituto Autónomo de la Salud del Estado Yaracuy.

Ponente: Freddy Vásquez Bucarito.

En tal sentido, es preciso señalar que en el referido hospital se constituye en un órgano el cual está compuesto por un conjunto de unidades administrativas, las cuales están a cargo de un funcionario que es el de mayor jerarquía dentro de la respectiva unidad y que a su vez el referido órgano tiene un funcionario que representa la máxima autoridad del mismo, que en el caso de autos es el Director Ejecutivo del Hospital; del mismo modo es preciso indicar que en dicho hospital el Banco de Sangre es un servicio dependiente de la unidad administrativa denominada Dirección de Servicios Asociados, siendo a la máxima autoridad de esta a la cual correspondía solicitar la apertura del procedimiento administrativo disciplinario y no al Director Ejecutivo del hospital como erradamente señaló el a quo, incurriendo así en su decisión en un error de derecho por errónea interpretación del artículo 89. 1 de la Ley del Estatuto de la Función Pública de acuerdo al criterio jurisprudencial anteriormente citado, en consecuencia, se configuró el vicio antes indicado, por lo que se REVOCA la decisión dictada por el Juzgado de Primera Instancia. Así se decide.

IX. EL ACTO ADMINISTRATIVO EN MATERIA DE FUNCIÓN PÚBLICA

1. POTESTAD DE AUTOTUTELA

Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo.

24 de enero de 2018.

Expediente Nro.: AP42-R-2017-000735.

Sentencia Nro.: 2018-0034.

Caso: José Miguel Henríquez vs. Municipio Montalbán del estado Carabobo.

Ponente: Víctor Martín Díaz.

Así, la potestad revocatoria, está regulada, en el artículo 82 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, el cual reza:

(...omissis...)

De la referida norma se desprende que los actos administrativos pueden ser revocados en cualquier momento, en todo o en parte, sea por la misma autoridad administrativa que dictó el acto o por su superior jerárquico,

siempre que no originen derechos subjetivos o intereses legítimos, personales y directos para el particular.

De tal manera que, la potestad revocatoria se establece, con carácter general, respecto a los actos administrativos que no originen derechos o intereses legítimos, por lo que la posibilidad de revocar, en base a esta formulación, tienen limitaciones, las cuales, reiteramos, son, que no genere derechos subjetivos o intereses legítimos, personales y directos para el particular. De allí que, la Ley prohibió en forma absoluta, la posibilidad de la Administración de revocar los actos administrativos que hayan creado derechos a favor de particulares, salvo autorización expresa de la Ley.

(...omissis...)

En este contexto, esta Corte advierte que la llamada potestad de “autotutela” de la Administración Pública, constituye una obligación de ésta de rectificar su actuación, cuando la misma esté viciada. La cual, en el caso particular de la potestad anulatoria, implica que los órganos competentes que la integran deben, de oficio o a solicitud de parte y, en cualquier momento, anular aquellos actos suyos contrarios a derecho y que se encuentran afectados de nulidad absoluta; sin perjuicio de que también puedan hacerlo con respecto a aquellos actos suyos viciados de nulidad relativa que no hayan dado lugar a derechos adquiridos. De allí que tal potestad sea un atributo inherente a la Administración y no un “sucedáneo” de la potestad jurisdiccional.

No obstante, si bien la Administración Pública puede “reconocer” la existencia de un vicio de nulidad absoluta en un acto administrativo previamente dictado, la misma está en la obligación de iniciar un procedimiento a los fines de constatar la verdadera existencia de tal vicio, el cual, además, no puede tratarse de una causal de anulabilidad del acto dictado, sino que, por el contrario, ha de ser una auténtica causal que provoque la nulidad radical del mismo, es decir, que el vicio en concreto se circunscriba a alguna de las causales taxativas previstas en el artículo 19 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, ante cuya constatación o reconocimiento la Administración está en la obligación de revocar el acto administrativo, pues no pueden subsistir actos contrarios al ordenamiento jurídico. (Vid. sentencia N° 2007-1666, de fecha 8 de octubre de 2007, dictada por esta Corte, caso: Ircia Meradri Milano Rodríguez Vs. Alcaldía Del Municipio Juan Germán Roscio Del Estado Guárico).

2. PRINCIPIOS RECTORES DEL ACTO ADMINISTRATIVO

Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo.

24 de enero de 2018.

Expediente Nro.: AP42-N-2009-000650.

Sentencia Nro.: 2018-0036.

Caso: Tubalcain Flores Vera vs. Estado Zulia.

Ponente: Víctor Martín Díaz.

Ello así, para que el acto administrativo sea totalmente válido debe adoptarse conforme a los principios de separación de poderes, de legalidad, de respeto de las situaciones jurídicas subjetivas y de responsabilidad, principios estos que constituyen los fundamentos del Estado de Derecho, a los cuales debe someterse la actividad de la Administración, cuando ésta, en ejercicio de sus potestades actúa en desconocimiento de algunos de dichos principios, sus decisiones serán susceptibles de ser recurridas en vía administrativa o contencioso administrativa por transgredir el ordenamiento jurídico dentro del cual debe desenvolverse y dependiendo de la gravedad del vicio que comporten podrán ser declaradas nulas.

X. EL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO FUNCIONARIAL

1. LA QUERELLA

Corte Primera de lo Contencioso Administrativo.

31 de enero de 2018.

Expediente Nro.: AP42-R-2013-000206.

Sentencia Nro.: 2018-0026.

Caso: Jesús Heriberto Salas Blanco vs. Gobernación del estado Apure.

Ponente: Efrén Enrique Navarro Cedeño.

En materia contencioso-funcionarial, cuando el funcionario o ex funcionario considerase que la actuación de la Administración Pública lesionó sus derechos o intereses, puede proponer previo el cumplimiento de ciertas formalidades legales recurso ante el correspondiente Órgano Jurisdiccional; el cual por tratarse de una materia especial, se le denomina recurso contencioso administrativo funcionarial. Vale destacar que la interposición de dicho recurso está motivado por un “hecho” que no necesariamente consiste en la emanación de un acto administrativo que posiblemente perjudica la esfera jurídica del funcionario.

A. LAPSO DE INTERPOSICIÓN DE LA QUERELLA (CADUCIDAD)

Corte Primera de lo Contencioso Administrativo.

13 de marzo de 2018.

Expediente Nro.: AP42-R-2017-000720.

Sentencia Nro.: 2018-0116.

Caso: José Antonio Paza Alcalá vs. Instituto Autónomo Municipal del Cuerpo de Bomberos de Cumaná del estado Sucre.

Ponente: Efrén Enrique Navarro Cedeño.

Ahora bien, para el caso sub examine debe tomarse en cuenta a los efectos del cómputo del lapso de caducidad, referéncialo que establece el artículo 94 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, el cual dispone lo siguiente:

(...omissis...)

De conformidad con lo dispuesto en la norma antes citada, el legislador ha previsto la figura de la caducidad, consistente en el establecimiento de un lapso de tres (3) meses contado a partir del hecho que da lugar a la interposición del recurso contencioso administrativo funcionarial, o a partir de la notificación del acto administrativo que afecte los derechos subjetivos del recurrente.

B. LAPSO DE INTERPOSICIÓN DE LA QUERRELLA EN CASOS DE PRETENSIÓN DE JUBILACIÓN

Corte Primera de lo Contencioso Administrativo.

18 de enero de 2018.

Expediente Nro.: AP42-R-2015-000155.

Sentencia Nro.: 2018-0010.

Caso: Arelis Ponce vs. Ministerio del Poder Popular para el Servicio Penitenciario.

Ponente: Hermes Barrios Frontado.

Siendo entonces, la jubilación un derecho fundamental no es posible aplicar extensivamente la figura de la caducidad por vía de interpretación análoga o extensiva, porque las normas sobre caducidad constituyen una sanción a la inactividad del justiciable, y además, las normas que prevén tal caducidad en materia funcionarial se limitan a las situaciones previstas en la Ley del Estatuto de la Función Pública y no necesariamente las que tienen su fuente en otros instrumentos normativos.

En virtud de las consideraciones antes expuestas, esta Corte, tal como lo estimó la parte querellante y contrario a lo decidido por el Juez de Instancia, establece que mal puede declararse Inadmisible por Caducidad la querrella interpuesta cuando lo solicitado, entre otros aspectos, es el reconocimiento por parte del organismo querellado de los veintinueve (29) años de servicio

que alegó haber prestado la recurrente a la Administración Pública, lo cual le haría acreedora del beneficio de la jubilación, y que por razones de orden constitucional, deben estudiarse con preferencia a las causales de Inadmisibilidad. Así se establece.

2. EFECTOS DE LA SENTENCIA

A. PAGO DE INTERESES MORATORIOS

Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo.

16 de enero de 2018.

Expediente Nro.: AP42-Y-2017-000077.

Sentencia Nro.: 2018-0009.

Caso: Olivia Jiménez vs. Ministerio del Poder Popular para la Educación.

Ponente: Freddy Vásquez Bucarito.

En relación a los intereses moratorios, cabe destacar que constitucionalmente la actividad que soporta el pago de las prestaciones sociales debió realizarse de manera inmediata, es decir, al día siguiente al cual dejó de prestar servicio en virtud de habersele concedido el beneficio de jubilación con base en lo dispuesto en el artículo 92 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, por lo que al constatarse la demora en el pago de las prestaciones sociales, resulta procedente el pago de los intereses con base a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis (6) principales bancos del país, conforme a lo previsto en los artículos 128 y 142, literal "f", de la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores.

3. PRETENSIONES

A. INDEXACIÓN

Corte Primera de lo Contencioso Administrativo.

18 de enero de 2018.

Expediente Nro.: AP42-R-2017-000625.

Sentencia Nro.: 2018-0011.

Caso: Giselú Baptista González vs. Instituto de la Vivienda y Equipamiento de Comunidades del estado Miranda (IVI-MIRANDA).

Ponente: Hermes Barrios Frontado.

En efecto, la procedencia de dicho concepto en la Jurisdicción Contencioso Administrativa, fue marcada por la decisión N° 391 del 14 de mayo de 2014, (caso: "Mayerling del Carmen Castellanos Zarraga"), proferida por la Sala

Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, el cual puso fin al criterio jurisprudencial sostenido por los Juzgados Contencioso-Administrativos, a partir del cual, los conceptos de salario y prestaciones sociales derivados de una relación funcional ostentaban “carácter estatutario”, el cual imposibilitaría la indexación de tales conceptos, en virtud de no existir una disposición legal que permitiese tal corrección monetaria; fallo que, vale indicar, fue reiterado en reciente decisión N° 809 dictada por la misma Sala en fecha 21 de septiembre de 2016.

Así las cosas, dispuso la Sala, como máximo intérprete de la Constitución, que la consagración de tales conceptos como deudas de valor y créditos de exigibilidad inmediata, cuyo retardo en el pago genera intereses, descansa en la redacción del artículo 92 ejusdem, por lo cual, al no mediar distinción del constituyente entre relaciones laborales privadas o funcionariales, tampoco habría de diferenciar el intérprete, disponiendo al efecto que la misma debe operar desde la fecha de la admisión de la demanda hasta la fecha de ejecución de la sentencia (pago efectivo), con exclusión del lapso en que el proceso haya estado suspendido por acuerdo de las partes o haya estado paralizado por motivos de caso fortuito o fuerza mayor, para lo cual el Tribunal de la causa deberá en la oportunidad de la ejecución, solicitar al Banco Central de Venezuela un informe sobre el índice inflacionario acaecido en el país entre dicho lapso, a fin aplicarlo al monto correspondiente.

4. CONDENATORIA EN COSTAS EN EL CONTENCIOSO FUNCIONARIAL

Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo.

16 de enero de 2018.

Expediente Nro.: AP42-R-2015-000318.

Sentencia Nro.: 2018-0013.

Caso: Leida Norelis Parra vs. Instituto Autónomo de la Salud del Estado Yaracuy.

Ponente: Freddy Vásquez Bucarito.

Ahora bien, este Órgano Jurisdiccional debe advertir que el presente caso trata de una querrela funcional, no resultando aplicable la institución de costas procesales, toda vez que la misma se encuentra recogida como una carga impuesta al perdidoso en los juicios que se rigen por el Código de Procedimiento Civil o en otros casos en que expresamente se encuentren contemplados en la Ley, el cual resulta aplicable en el procedimiento de las querrelas sólo a título supletorio, de conformidad con el artículo 111 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, no resultando posible aplicar sanciones o cargas supletoriamente; mientras que las costas podrían ser eventualmente

viales en los casos de demandas, razón por la cual en virtud de la naturaleza a que se contrae el presente proceso NIEGA tal solicitud. Así se decide.

5. NATURALEZA INDEMNIZATORIA DE LOS SUELDOS DEJADOS DE PERCIBIR

Corte Primera de lo Contencioso Administrativo.

11 de abril de 2018.

Expediente Nro.: AP42-R-2011-000261.

Sentencia Nro.: 2018-0162.

Caso: Orlando José Escalona vs. Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (I.V.S.S.).

Ponente: Efrén Enrique Navarro Cedeño.

Así pues, en atención a la decisión sub iudice antes explanada, se desprende entonces, que los denominados “sueldos dejados de percibir” que se condenan en pago luego de ordenar la reincorporación de un funcionario ilegalmente removido o destituido de un cargo, obedece a una indemnización que se otorga al funcionario por el daño material sufrido, similar principio al establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, según el cual el pago de “salarios caídos” surge como la indemnización resarcitoria al empleado despedido ilegalmente. (Vid. Sentencia de la Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo, N° 2009-932 del 19 de febrero de 2009, caso: Carmen Alicia Pérez Rojas contra el Instituto Autónomo Fondo Único Social [IAFUS]).

Es claro pues, que es criterio reiterado de esta Corte, que en el caso como en autos, la condena al pago de los sueldos dejados de percibir, como justa indemnización al funcionario que ha sido retirado ilegalmente de la Administración, debe consistir en los sueldos que el mismo hubiere percibido de continuar prestando sus servicios, exceptuando aquellos bonos o beneficios que impliquen una prestación efectiva del servicio, como se configura en el caso de vacaciones, o la realización de una labor determinada, como es el caso de los viáticos.

6. PRINCIPIOS APLICABLES AL CONTENCIOSO FUNCIONARIAL

A. IN DUBIO PRO OPERARIO

Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia.

9 de febrero de 2018.

Expediente Nro.: 17-0770.

Sentencia Nro.: 0106.

Caso: Ventura Yilaly Sifonte.
Ponente: Luis Fernando Damiani Bustillos.

Adicional a ello, es necesario destacar que en el ámbito funcional al igual que ocurre en el ámbito laboral, conforme al principio de equidad, se establece una especial consideración al trabajador -funcionario público- como débil jurídico y económico, y al trabajo como hecho social que goza de la protección especial del Estado, por lo que resultan aplicables una serie de principios entre los cuales se encuentran, el de la norma más favorable o principio de favor, el principio in dubio pro operario, el de conservación de la condición laboral más favorable, el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, el principio de primacía de la realidad o de los hechos frente a la forma o apariencia de los actos derivados de la relación jurídico laboral, el principio de conservación de la relación laboral, el principio de presunción de continuidad de la relación de trabajo, el principio de no discriminación arbitraria en el empleo por razones de género o preferencia sexual, condición social, raza, religión, ideología política, actividad sindical, o cualquiera otra fundada en criterios de relevancia incompatibles con el ordenamiento jurídico (Vid. Sentencia de esta Sala N° 163/2013).

XI. EL AMPARO CONSTITUCIONAL EN MATERIA DE FUNCIÓN PÚBLICA

1. TUTELA CAUTELAR EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo.
28 de febrero de 2018.
Expediente Nro.: AP42-O-2018-000005.
Sentencia Nro.: 2018-0107.
Caso: Jesús Alberto Rodríguez Merentes vs. Ministerio Público.
Ponente: Eleazar Alberto Guevara Carrillo.

En este contexto, debe analizarse el *fumus boni iuris*, con el objeto de concretar la presunción grave de violación o amenazas de violación del derecho o derechos constitucionales alegados por la parte quejosa, para lo cual es necesario no un simple alegato de perjuicio, sino la argumentación y la acreditación de hechos concretos de los cuales nazca la convicción de violación de los derechos constitucionales de la accionante. En cuanto al *periculum in mora*, se reitera que en estos casos es determinable generalmente por la sola verificación del extremo anterior, pues la circunstancia de que exista una presunción grave de violación de un derecho de orden constitucional o su limitación fuera de los parámetros permitidos en el Texto

Fundamental, conduce a la convicción de que por la naturaleza de los intereses debatidos debe preservarse in limine su ejercicio pleno, ante el riesgo inminente de causar un perjuicio irreparable en la definitiva a la parte que alega la violación.

NORMATIVA (ENERO – ABRIL 2018)

ENERO

Gaceta Extraordinaria N° 6.360 del 19-01-2018.

Resolución conjunta del Ministerio del Poder Popular de Planificación y del Ministerio del Poder Popular de Economía y Finanzas, mediante la cual se dispone el uso de la Unidad para el Cálculo Aritmético del Umbral Máximo y Mínimo, para el cálculo de viáticos. *(Véase página 71 de esta Revista)*

FEBRERO

Gaceta Ordinaria N° 41.339 del 09-02-2018.

Providencia de la Junta de Liquidación del Nivel Metropolitano de Caracas, mediante la cual se dicta el Reglamento Interno de Funcionamiento de la Junta de Supresión y Liquidación del Nivel Metropolitano de Caracas, el Cabildo Metropolitano y la Contraloría del Área Metropolitana. *(Véase página 72 de esta Revista)*

MARZO

Gaceta Ordinaria N° 41.351 del 01-03-2018.

Decreto N° 3.302, mediante el cual se regula y se establece la escala general de sueldos para funcionarios públicos de carrera, de la Administración Pública Nacional.

Decreto N° 3.303, mediante el cual se regula y establece el tabulador general salarial para los obreros que participan en el proceso social de trabajo en la Administración Pública Nacional.

Gaceta Ordinaria N° 41.366 del 22-03-2018.

Decreto N° 3.331, mediante el cual se declaran días no laborables y por tanto se les otorga el carácter de feriados a los efectos del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, los días lunes 26, martes 27 y miércoles 28 de marzo de 2018.

ABRIL

Gaceta Ordinaria N° 41.387 del 30-04-2018.

Decreto N° 3.390, mediante el cual se regula y se establece la escala general de sueldos para funcionarios públicos de carrera, de la Administración Pública Nacional.

Decreto N° 3.391, mediante el cual se regula y establece el tabulador general salarial para los obreros que participan en el proceso social de trabajo en la Administración Pública Nacional.

RESOLUCIÓN CONJUNTA DEL MINISTERIO DEL PODER POPULAR DE PLANIFICACIÓN Y DEL MINISTERIO DEL PODER POPULAR DE ECONOMÍA Y FINANZAS, MEDIANTE LA CUAL SE DISPONE EL USO DE LA UNIDAD PARA EL CÁLCULO ARITMÉTICO DEL UMBRAL MÁXIMO Y MÍNIMO, PARA EL CÁLCULO DE VIÁTICOS

Gaceta Oficial N° 6.360 Extraordinario del 19 de enero de 2018

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA

MINISTERIO DEL PODER POPULAR DE PLANIFICACIÓN

RESOLUCIÓN N° 003/2018

MINISTERIO DEL PODER POPULAR DE ECONOMÍA Y FINANZAS

RESOLUCIÓN N° 011/2018

Caracas, 19 de enero de 2018

207°, 158° y 18°

Los Ministros del Poder Popular de Planificación y de Economía y Finanzas, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de la Ley Constitucional Contra la Guerra Económica para la Racionalidad y Uniformidad en la Adquisición de Bienes, Servicios y Obras Públicas, en concordancia con el Decreto N° 2.797 de fecha 30 de marzo de 2017, mediante el cual se establece el Sistema de Viáticos aplicable a los servidores y servidoras públicos al servicio de la Administración Pública.

Dictan la siguiente,

RESOLUCIÓN CONJUNTA MEDIANTE LA CUAL SE DISPONE EL USO DE LA UNIDAD PARA EL CÁLCULO ARITMÉTICO DEL UMBRAL MÁXIMO Y MÍNIMO, PARA EL CÁLCULO DE VIÁTICOS

Artículo 1. A los fines de los cálculos correspondientes para el pago de viáticos a los servidores y servidoras de la Administración Pública Nacional en los términos previstos en el Decreto N° 2797 de fecha 30 de marzo de 2017, mediante el cual se establece el Sistema de Viáticos para los Servidores y Servidoras Públicas al Servicio de la Administración Pública, se aplicará la Unidad para el Cálculo Aritmético del Umbral Máximo y Mínimo (UCAU), según normativa vigente. La Unidad para el Cálculo Aritmético del Umbral Máximo y Mínimo (UCAU), sustituirá la expresión en Unidades Tributarias a

que se refiere el Sistema de Viáticos establecido por el Ejecutivo Nacional. A tal efecto, se mantendrá el valor absoluto de unidades fijado en la disposición objeto de aplicación.

Artículo 2. La Unidad para el Cálculo Aritmético del Umbral Máximo y Mínimo (UCAU) será el único parámetro a utilizar en el cálculo de viáticos de los servidores y servidoras de la Administración Pública Nacional.

Artículo 3. La denominación de la Unidad para el Cálculo Aritmético del Umbral Máximo y Mínimo (UCAU), será incorporada en futuras modificaciones del Sistema de Viáticos, quedando reservado el establecimiento de su valor a la resolución conjunta a que hace referencia la Ley Constitucional Contra la Guerra Económica para la Racionalidad y Uniformidad en la Adquisición de Bienes, Servicios y Obras Públicas.

Artículo 4. Esta Resolución entrará en vigencia a partir de su publicación en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela.

Comuníquese y publíquese

Por el Ejecutivo Nacional,

RICARDO MENÉNDEZ PRIETO
MINISTRO DEL PODER POPULAR DE PLANIFICACIÓN

Decreto N° 1.055 de fecha 17 de junio de 2014

G.O.R.B.V. N° 40.435 de la misma fecha

Ratificado por N° 2.181 de fecha 6 de enero de 2016

G.O.R.B.V. N° 40.882 de la misma fecha

SIMÓN ALEJANDRO ZERPA DELGADO
MINISTRO DEL PODER POPULAR DE ECONOMÍA Y FINANZAS (E)

Decreto N° 3.126 de fecha 26 de octubre de 2017

G.O.R.B.V. N° 41.265 de fecha 26 de octubre de 2017

PROVIDENCIA DE LA JUNTA DE LIQUIDACIÓN DEL NIVEL METROPOLITANO DE CARACAS, MEDIANTE LA CUAL SE DICTA EL REGLAMENTO INTERNO DE FUNCIONAMIENTO DE LA JUNTA DE SUPRESIÓN Y LIQUIDACIÓN DEL NIVEL METROPOLITANO DE CARACAS, EL CABILDO METROPOLITANO Y LA CONTRALORÍA DEL ÁREA METROPOLITANA

Gaceta Oficial N° 41.339 del 9 de febrero de 2018

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA

VICEPRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

JUNTA DE LIQUIDACIÓN DEL NIVEL METROPOLITANO DE CARACAS

Providencia Administrativa N° 001/2018

Caracas, 08 de enero de 2018

207° y 158°

Providencia Administrativa:

El Presidente de la Junta de Liquidación del Distrito Metropolitano de Caracas, ciudadano **JUAN CARLOS ALEMÁN PÉREZ**, designado mediante Resolución de la Asamblea Nacional Constituyente N° ANC-002/17 de fecha 28 de diciembre de 2017, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 41.315, de fecha 8 de enero de 2018, de conformidad con la autorización del Vicepresidente Ejecutivo mediante Punto de Cuenta N° 001-18 de fecha 08 de enero de 2018, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley de Procedimientos Administrativos y los artículos segundo y tercero del Decreto Constituyente de fecha 20 de diciembre de 2017, mediante el cual la Asamblea Nacional Constituyente decidió la supresión y liquidación del Nivel Metropolitano de Caracas y el Distrito del Alto Apure, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana N° 41.308 de fecha 27 de diciembre de 2017,

Considerando:

Que mediante Decreto Constituyente de fecha 20 de diciembre de 2017, la Asamblea Nacional Constituyente decidió la supresión y liquidación del Nivel Metropolitano de Caracas, Cabildo Metropolitano y la Contraloría del área Metropolitana conforme a lo dispuesto en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana N° 41.308 de fecha 27 de diciembre de 2017, de forma de organizar las entidades político administrativas de manera que los fines del Estado sean cumplidos de la manera más eficiente posible, en función de la inmediata satisfacción de las necesidades e intereses del pueblo venezolano,

Considerando:

Que es deber del Ejecutivo Nacional adoptar medidas tendentes para avanzar en la consolidación de un estado democrático y social de derecho y de justicia, así como profundizar la democracia participativa, garantizar la preeminencia de los derechos humanos y el máximo bienestar social del pueblo venezolano,

Dicta:

El siguiente,

**REGLAMENTO INTERNO DE FUNCIONAMIENTO DE LA JUNTA DE
SUPRESIÓN Y LIQUIDACIÓN DEL NIVEL METROPOLITANO DE**

CARACAS, CABILDO METROPOLITANO Y LA CONTRALORÍA DEL ÁREA METROPOLITANA

CAPÍTULO I – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Supresión y Liquidación. El presente Reglamento Interno tiene por objeto establecer las normas que regulan el ámbito de competencia, organización, atribuciones y funcionamiento de la Junta de Supresión y Liquidación del Nivel Metropolitano de Caracas, el Cabildo Metropolitano y la Contraloría del área Metropolitana dando estricto cumplimiento a lo acordado por la plenipotenciaria Asamblea Nacional Constituyente de conformidad a lo previsto en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 41.308 de fecha 27 de diciembre de 2017.

Artículo 2. El proceso de supresión y liquidación del Nivel Metropolitano de Caracas, Cabildo Metropolitano y la Contraloría del área Metropolitana, se efectuará en un plazo con inicio en la fecha de publicación de la presente Resolución en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela y culminación el 31 de Diciembre'6e 2018.

El plazo previsto en el presente artículo podrá ser prorrogado hasta en Dos (02) oportunidades de ser necesarias, mediante Resolución del Vicepresidente Ejecutivo, previa aprobación del Presidente de la República.

Si, vencido este plazo y la prórroga, quedaren pendientes asuntos judiciales o administrativos, o activos sin transferir, la Junta de Supresión y Liquidación cesará en sus funciones y la Asamblea Nacional Constituyente, designará el organismo encargado de efectuar las gestiones necesarias, y tomará las decisiones pertinentes para la total liquidación del Nivel Metropolitano de Caracas, Cabildo Metropolitano y la Contraloría del área Metropolitana.

CAPÍTULO II – JUNTA DE SUPRESIÓN Y LIQUIDACIÓN

Artículo 3. Integración. El proceso de supresión y liquidación del Nivel Metropolitano de Caracas, Cabildo Metropolitano y la Contraloría del área Metropolitana, será llevado a cabo por una Junta de Liquidación del Nivel Metropolitano de Caracas, designada a tal efecto, conforme a los lineamientos establecidos en el Decreto Constituyente mediante la cual se decide la supresión y liquidación de las referidas entidades políticos territoriales, sin perjuicio del cumplimiento de las formalidades establecidas en el ordenamiento jurídico vigente.

Dicha Junta de Liquidación, estará integrada por un (1) Presidente o Presidenta y cuatro (4) miembros principales con sus respectivos suplentes, todos y todas designados por la Asamblea Nacional Constituyente y asumirán sus funciones desde el momento de la publicación de su designación en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela.

Las actividades de la Junta de Liquidación en referencia, estarán sometidas a la supervisión, coordinación y control del Vicepresidente Ejecutivo, quien velará por el cumplimiento y celeridad del proceso de supresión y liquidación.

Artículo 4. Las máximas autoridades del Nivel Metropolitano de Caracas, cesarán en sus funciones al instalarse la Junta de Liquidación, y deberán presentar a éstas un informe detallado sobre sus actividades, acompañado del Balance General y las Actas de Entrega correspondientes.

Artículo 5. La Junta de Liquidación tendrá asiento en la ciudad de Caracas, Distrito Capital, Municipio Bolivariano Libertador, Parroquia La Candelaria, Avenida Urdaneta, Centro Financiero Latino, Piso 23, Despacho.

Artículo 6. Sesiones de la Junta de Liquidación. El Presidente o la Presidenta de la Junta de Liquidación, designará una Secretaria o Secretario del Cuerpo.

Artículo 7. Atribuciones de la Junta de Liquidación. La Junta de Liquidación del Nivel Metropolitano de Caracas, tendrá las más amplias facultades a los efectos de la ejecución del proceso de supresión y liquidación que le ha sido encomendado, para lo cual tendrán las siguientes atribuciones

1. Facilitar los mecanismos técnico-administrativos para alcanzar el proceso de liquidación.
2. Realizar el proceso de saneamiento continuo de cuentas y organización de inventarios hasta su definitiva liquidación.
3. Velar por el cumplimiento de las decisiones acordadas por la Junta de Liquidación en el área de su competencia.
4. Ejecutar todas las actividades y trámites tenientes al logro oportuno del proceso de supresión y liquidación de la Alcaldía, el Cabildo y la Contraloría, junto con sus órganos y entes adscritos, y todos los actos administrativos que de estas se deriven.
5. Realizar los trámites necesarios para la supresión y liquidación del Nivel Metropolitano de Caracas.
6. Determinar los activos y pasivos del Nivel Metropolitano de Caracas, Cabildo Metropolitano y la Contraloría del área Metropolitana para lo cual ordenará practicar las auditorías que sean necesarias, contando para ella con el personal calificado, el cual podrá ser contratado por dichas autoridades mediante la figura de servicios personales o de auditorías externas que sean necesarias para tal fin.
7. Ejercer la administración, custodia y conservación de bienes, servicios, recursos presupuestarios, financieros, tecnológicos y humanos que conforman el Patrimonio de la Alcaldía, Cabildo Metropolitano, y la

Contraloría Metropolitana, de sus órganos y entes adscritos, para el normal funcionamiento de estos organismos hasta la culminación del proceso de supresión y liquidación, y aprobar los recursos necesarios.

8. Aprobar los presupuestos tendentes a solventar la situación administrativa y financiera del Nivel Metropolitano de Caracas, Cabildo Metropolitano y la Contraloría del área Metropolitana cumpliendo al efecto lo preceptuado en la legislación presupuestaria vigente. Para lo cual podrá realizar todas las actividades y gestiones pertinentes para la ejecución de los actos de disposición que sean necesarios y no sean contrarios al proceso de liquidación, debiendo informar el resultado de las actividades antes descritas al Vicepresidente Ejecutivo.
9. Adoptar las medidas para la preservación de la base de datos y del sistema de información del Nivel Metropolitano de Caracas, Cabildo Metropolitano y la Contraloría del área Metropolitana, si existieren, en caso contrario, adoptar los mecanismos necesarios para su creación.
10. Adoptar las medidas para la preservación, conservación y traslado del archivo y registro documental.
11. Actualizar el inventario de los bienes muebles e inmuebles asignados o en posesión del Nivel Metropolitano de Caracas, Cabildo Metropolitano y la Contraloría del área Metropolitana.
12. Realizar el inventario de los convenios o contratos celebrados y de todos los compromisos o negociaciones programadas, proyectos y recursos ejecutados y en proceso de ejecución, así como de lo no ejecutado y determinar la valoración cuantitativa y cualitativa de ellos y en general, de todas las actividades relacionadas con la ejecución presupuestaria del Nivel Metropolitano de Caracas, Cabildo Metropolitano y la Contraloría del área Metropolitana. Pudiendo en el caso de considerarlo conveniente a los intereses de la entidad político territorial, ordenar la paralización y prosecución de la ejecución de los proyectos, contratos o servicios; así como la respectiva denuncia ante los órganos penales o administrativos competentes.
13. Realizar el inventario de la documentación, base de datos y sistemas de información del Nivel Metropolitano de Caracas, Cabildo Metropolitano y la Contraloría del área Metropolitana y adoptar las medidas necesarias para la conservación y preservación de los mismos. Pudiendo implementar si fuere necesario, todas las medidas de seguridad que garanticen su resguardo y protección.
14. Realizar un estudio pormenorizado del estado de las instalaciones, equipamiento y mobiliario del Nivel Metropolitano de Caracas, Cabildo Metropolitano y la Contraloría del área Metropolitana. Pudiendo hacer

recomendaciones de conformidad con la ley especial que resguarda los bienes de la nación. Debiendo hacer el correspondiente registro en la Oficina de Bienes Públicos de las entidades territoriales.

15. Cumplir con las obligaciones válidamente contraídas por el Nivel Metropolitano de Caracas, Cabildo Metropolitano y la Contraloría del área Metropolitana.
16. Exigir el pago de acreencias y el cumplimiento de las obligaciones existentes a favor del Nivel Metropolitano de Caracas, Cabildo Metropolitano y la Contraloría del área Metropolitana. El monto de los saldos acreedores o deudores, según sea el caso, la forma de pago y los plazos serán estipulados en convenios que se celebren con los acreedores o deudores de las entidades político territorial.
17. Proceder a elaborar y ejecutar un Plan Laboral de acuerdo a las particularidades de los trabajadores y trabajadoras, mediante la aplicación de jubilaciones, reubicaciones o notificaciones de la terminación de trabajo o funcional, pasivos laborales, según sea el caso, de conformidad con las leyes que rigen la materia.

En tal sentido, podrá dictar y ejecutar todos los actos que se requieran en materia de personal para la supresión y liquidación de la entidad política territoriales.

18. Determinar los beneficios socioeconómicos de ley a otorgarse, con ocasión del proceso de supresión y liquidación de las entidades político territorial.
19. Tramitar, si fuere el caso, los traslados de los funcionarios públicos y funcionarias públicas que laboran en las entidades políticos territoriales, para otros cargos dentro de la Administración Pública Nacional, Estadal o Municipal.
20. Suprimir progresivamente las unidades administrativas que conforman la estructura organizativa y funcional de las entidades político territoriales, a los fines de la supresión o transferencia paulatina de sus funciones.
21. Asumir los procesos administrativos y judiciales a cargo de la entidad político territorial, que se encuentren en curso.
22. Recibir las actas de entrega, renunciaciones y toda la documentación relacionada con la entidad política territorial objeto de supresión y liquidación.
23. Todas aquellas que consideren necesarias para la resolución de los asuntos planteados, derivados de la supresión y liquidación.

24. Presentar informes de su gestión al Vicepresidente Ejecutivo, con sus respectivos soportes.
25. Las demás que le confieren las leyes, reglamentos y demás instrucciones que le dicte el Vicepresidente Ejecutivo.

Artículo 8. Decisiones. Las decisiones de las Juntas de Liquidación adoptarán la forma de Providencias Administrativas.

Artículo 9. Atribuciones del Presidente o la Presidenta. El Presidente o la Presidenta de la Junta de Liquidación deben cumplir con las órdenes o directrices que le imparta el Vicepresidente Ejecutivo y además tiene como atribuciones:

1. Ejercer la dirección y administración del proceso de liquidación de la entidad política territorial. A tal efecto, está facultado para representar legalmente a la Junta de Liquidación del Nivel Metropolitano de Caracas, Cabildo Metropolitano y la Contraloría del área Metropolitana, hasta su total liquidación.
2. Representar legalmente a la Junta de Liquidación del Nivel Metropolitano de Caracas, Cabildo Metropolitano y la Contraloría del área Metropolitana y ejecutar las decisiones emanadas de éstas.
3. Convocar, presidir y dirigir las sesiones y debates de las Juntas de Liquidación.
4. Suscribir todos los actos emanados de la Junta de Liquidación.
5. Celebrar contratos de trabajo a tiempo determinado, que en ningún caso excederán del lapso otorgado al Nivel Metropolitano de Caracas, Cabildo Metropolitano y la Contraloría del área Metropolitana o de su prórroga. Las personas contratadas en ejercicio de esta atribución sólo podrán llevar a cabo las tareas y actividades que resulten inherentes e indispensables para la correspondiente supresión y liquidación.
6. Suscribir cuantos contratos y negocios jurídicos sean necesarios para la operación de las entidades político territoriales, o resulten necesarios para la cabal ejecución del proceso de supresión y liquidación.
7. Ordenar los pagos inherentes al proceso de liquidación y a las operaciones de las entidades políticos territoriales.
8. Dirigir el proceso de supresión y liquidación de la entidad política territorial hasta su conclusión, o de los lapsos establecidos.
9. Solicitar personal técnico o profesional en calidad de comisión de servicio, o apoyo institucional a dependencias de la administración Pública Nacional, Estada I o Municipal.

10. Certificar las copias de los documentos cuyos originales reposan en el archivo de las entidades político territoriales.
11. Otorgar y revocar poderes judiciales y extrajudiciales, previa autorización de la Junta de Liquidación.
12. Rendir cuentas al Vicepresidente Ejecutivo.
13. Dar aviso a los jueces de la República del inicio del proceso de supresión y liquidación del Nivel Metropolitano de Caracas, Cabildo Metropolitano y la Contraloría del área Metropolitana.
14. Solicitar a los Registradores Públicos y Notarios informen a las Juntas de Liquidación sobre la celebración de negocios jurídicos o la existencia de documentos en los que las entidades político territoriales, figuren como titulares de bienes o de cualquier clase de derechos.
15. Las demás que le atribuya la ley y las que le asigne el Vicepresidente Ejecutivo.

CAPÍTULO III – DE LA UNIDAD DE SECRETARÍA

Artículo 10. Secretaría. La Junta de Liquidación del Nivel Metropolitano de Caracas, contará con una Unidad de Secretaria, que garantizará el apoyo eficaz y eficiente a las funciones de la Junta y de los miembros de la misma, y estará a cargo de la Secretaria o Secretario.

Artículo 11. Falta Temporal. La ausencia temporal o accidental de la Secretaria o Secretario será suplida por el funcionario que designe la Presidenta o Presidente de la Junta de Liquidación.

Artículo 12. Atribuciones de la Secretaria. Son atribuciones de la Secretaria o Secretario de la Junta de Liquidación del Nivel Metropolitano de Caracas:

1. Convocar a las sesiones ordinarias y extraordinarias con previa convocatoria del Presidente o Presidenta. O según lo establecido en el artículo número 14 del presente reglamento.
2. Ejercer las funciones que la competen como Secretario o Secretaria durante las sesiones de la Junta de Liquidación.
3. Tomar nota, levantar minuta, acta, acuerdo, y registros de los mismos según corresponda de cada sesión celebrada por la Junta de Liquidación. Así como iniciar los procedimientos para el cumplimiento de lo acordado.
4. Verificar la asistencia al comienzo de cada sesión o la solicitud del Presidente o Presidenta.
5. Leer todos los documentos que le sean requeridos durante las sesiones por el Presidente o Presidenta.

6. Elaborar bajo las instrucciones del Presidente o Presidenta y con base en la agenda de trabajo acordada, la cuenta y orden del día, así como, con exactitud y conclusión los actos de las sesiones.
7. Automatizar la información levantada en las minutas y actas de cada sesión.
8. Distribuir a cada miembro de la Junta de Liquidación, mediante correo electrónico o por el medio más expedito posible, copia de la transcripción del contenido de las Actas levantadas en cada sesión.
9. Llevar el control de asistencia de los miembros de las sesiones de la Junta de Liquidación y demás actas necesarias, expedientes, documentos de la Junta de Liquidación.
10. Despachar la correspondencia que acuerde la Junta de Liquidación, la Presidenta o Presidente de la Junta y las demás que correspondan al ejercicio de sus funciones.
11. Sustanciar el expediente contentivo de todo proyectó de acto administrativo o decisión emanada de la Junta de Liquidación, la cual contendrá al menos, el proyecto original y los informes técnicos a que haya lugar.
12. Distribuir oportunamente a los miembros de la Junta de Liquidación, la agencia de trabajo planteada, las actas y demás documentos a utilizar a tales efectos.
13. Proveer todo cuanto sea necesario para el desarrollo de las sesiones de la Junta de Liquidación.
14. Las demás que le sean atribuidas por la Junta de Liquidación, su Presidente o Presidenta, las leyes y este reglamento.

CAPÍTULO IV – SESIONES Y CONVOCATORIA DE LA JUNTA DE LIQUIDACIÓN

Artículo 13. Sesiones de la Junta de Liquidación. A las sesiones de la Junta de Liquidación del Nivel Metropolitano de Caracas, deberán asistir sus miembros principales, y en ausencia de éstos o éstas, sus respectivos suplentes, a los fines de llevar un mejor seguimiento y control de los asuntos tratados. Se considerará válidamente constituida la Junta de Liquidación con la presencia de la Presidenta o Presidente y, por lo menos, dos (02) de sus miembros. Para la validez de sus decisiones, se requerirá de la aprobación de por lo menos, tres (03) de miembros. Al estar presente los Suplente por falta de un principal tendrá derecho a voto, considerando que los suplente pueden asistir a sesión con los miembros principales solo teniendo derecho a voz.

Las sesiones ordinarias serán efectuadas por lo menos dos (02) veces al mes, previa convocatoria a cada uno de sus miembros. En cada sesión de la Junta de Liquidación se levantará un acta, donde se expresará la materia y decisiones acordadas, la cual será suscrita por cada uno de los presentes.

Artículo 14. Sesiones Extraordinarias. Cuando las circunstancias así lo requieran, la Junta de Liquidación podrá sesionar en forma extraordinaria. Su convocatoria podrá efectuarla alguno de sus miembros, previa notificación al Secretario o Secretaria, por el medio más expedito.

La convocatoria a las sesiones extraordinarias se efectuará con por lo menos veinticuatro (24) horas de anticipación y en caso de extrema urgencia, la convocatoria podrá realizarse el mismo día por el medio más expedito: correo electrónico, teléfono, entre otros.

Artículo 15. Convocatoria. Para las sesiones ordinarias la Presidenta o Presidente de la Junta de Liquidación del Nivel Metropolitano de Caracas, hará llegar a cada uno de sus Miembros Principales o en su defecto a los Miembros Suplentes, con un (01) día de anticipación el orden del día que regirá para cada sesión ordinaria con los soportes respectivos.

De igual manera, por decisión de la Presidenta o Presidente de lo Junta de Liquidación, o de la mayoría absoluta de sus miembros podrá acordar sesiones durante los días feriados.

Artículo 16. Ausencia de los Miembros Principales. Salvo que circunstancias insuperables lo impidan, los miembros principales participarán a la Secretaría de la Junta de Liquidación su ausencia de las sesiones, a fin de que proceda a la convocatoria de un suplente. Sin embargo, la sola ausencia del miembro principal, por cualquier causa, hará procedente la incorporación de un suplente, bien para el inicio de la sesión o en cualquier momento del desarrollo de la misma, previa notificación a la Secretaría.

Artículo 17. Control de incorporación de los Suplentes. El Secretario o Secretaria llevará control de la incorporación de los suplentes, a las sesiones de las Juntas de Liquidación.

En casos especiales que ameriten análisis técnico de la situación a considerar podrán asistir a las sesiones invitados especiales, cuya comparecencia sea necesaria para aclarar dudas que se generen según sea el caso que se genere.

Artículo 18. Inicio de Sesión. Una vez comprobado el quórum requerido para sesionar, el Secretario o Secretaria lo informará al Presidente o Presidenta de las Juntas de Liquidación, quien procederá a declarar formalmente la sesión.

Seguidamente se procederá a dar lectura del acta de sesión anterior, luego de su aprobación se procederá a considerar los puntos del día de la manera siguiente.

1. Cuentas propuestas por el Presidente o Presidenta de la Junta de Liquidación.
2. Avance en cada etapa de la liquidación.

3. Puntos varios.

Artículo 19. Cierre de Cada Sesión. Cuando el Presidente o Presidenta de la Junta de Liquidación considere que cada punto ha sido suficientemente discutido, y se ha llegado a una conclusión o solución para el asunto planteado, anunciará el cierre de la sesión. El Secretario o Secretaria dará lectura a los acuerdos asumidos y próximas propuestas a discutir.

CAPÍTULO V – DEL PERSONAL DEL NIVEL METROPOLITANO DE CARACAS

Artículo 20. Beneficios laborales. Los beneficios de ley a ser percibidos por los trabajadores y trabajadoras del Nivel Metropolitano de Caracas, Cabildo Metropolitano y la Contraloría del área Metropolitana, serán determinados por la Junta de Liquidación, los cuales no podrán ser inferiores a los estipulados por el ordenamiento jurídico vigente en la materia.

La Junta de Liquidación tiene amplias facultades para suscribir transacciones, finiquitos o acuerdos con los trabajadores o trabajadoras del Nivel Metropolitano de Caracas, Cabildo Metropolitano y la Contraloría del área Metropolitana, que al efecto sean requeridos, con las formalidades de ley.

Artículo 21. Selección de Funcionarios Públicos o Funcionarias Públicas de Carrera. El Vicepresidente Ejecutivo, previa opinión emitida por la Junta Liquidadora, seleccionará a los funcionarios públicos y funcionarias públicas de carrera a ser reubicados en cualquier área de la administración Pública Nacional, Estadal, Municipal que considere necesario para el cumplimiento de los compromisos adquiridos por el Ejecutivo Nacional.

Artículo 22. Jubilaciones Especiales. El Ejecutivo Nacional, de conformidad con la Ley que regula la materia, podrá otorgar jubilaciones especiales a los trabajadores y las trabajadoras del Nivel Metropolitano de Caracas, Cabildo Metropolitano y la Contraloría del área Metropolitana si ello fuere procedente.

Artículo 23. Pasivos Laborales. El Ejecutivo Nacional, asumirá la obligación de pagar los pasivos laborales que se hayan generado a favor de los funcionarios públicos y funcionarias públicas objeto de reubicación.

CAPÍTULO VI – CONTRATACIONES

Artículo 24. Derechos y obligaciones contractuales. Los contratos de naturaleza financiera que en la actualidad actúe como titular el Nivel Metropolitano de Caracas, se regirán por lo previsto en ellos, sin que afecte el proceso de liquidación ordenado por la Asamblea Nacional Constituyente en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 41.308 de fecha 27 de diciembre de 2017, pudiendo considerarse las obligaciones como de plazo vencido.

A los fines de asegurar el cumplimiento de lo aquí previsto, el Vicepresidente Ejecutivo determinará el órgano o ente que asumirá la administración de estos contratos y solicitará, de ser necesario, los recursos correspondientes que permitan cumplir con los compromisos asumidos.

Artículo 25. Contratos de Servicios. Para la realización de aquellas actividades que fueren indispensables para el proceso de supresión y liquidación del Nivel Metropolitano de Caracas, Cabildo Metropolitano y la Contraloría del área Metropolitana, la Junta de Liquidación podrá celebrar contratos de servicios con personas naturales o jurídicas por un tiempo determinado que en ningún caso podrá exceder el plazo previsto.

CAPÍTULO VII – DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Ejecutivo Nacional aportará los recursos necesarios para culminar el proceso de supresión y liquidación, especialmente para el pago de los pasivos laborales, si los recursos que integran el patrimonio del Nivel Metropolitano de Caracas, Cabildo Metropolitano y la Contraloría del área Metropolitana no fueren suficientes para cumplir con las obligaciones contraídas por éste.

Segunda. Lo no previsto en el texto de este Reglamento Interno será resuelto por el Vicepresidente Ejecutivo, conforme a lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y las leyes respectivas.

Tercera. Concluido el proceso de supresión del Nivel Metropolitano de Caracas, Cabildo Metropolitano y la Contraloría del área Metropolitana, la Junta de Liquidación presentará un informe detallado de su gestión ante el Vicepresidente Ejecutivo y cesará en forma inmediata en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 26. La presente Providencia Administrativa surtirá efectos a partir del 08 de enero de 2018. Fecha en la cual fue designada en Gaceta Oficial número 41.315 la conformación de la Junta de Supresión y Liquidación.

Comuníquese y publíquese,

JUAN CARLOS ALEMÁN PÉREZ

Presidente de la Junta de Liquidación del Distrito Metropolitano de Caracas
Gaceta Oficial N° 41.315, de fecha 8/01/2018.