

# Revista de Derecho Funcionarial

ISSN: 2244 - 7202

Volumen 2  
Enero - Abril  
2011

Edición  
Cuatrimestral

Fundación Estudios de Derecho Administrativo

**REVISTA DE DERECHO  
FUNCIONARIAL  
Número 2  
Enero-marzo 2011**



Caracas, 2011



**REVISTA DE DERECHO FUNCIONARIAL NÚMERO 2  
ENERO-MARZO 2011**

**Impreso en Venezuela**

**ISSN: 2244-7202**

**DISEÑO GRÁFICO:** *Lic. Fredy N. Calle. (0416) 376 83 99*

**DISEÑO DE PORTADA:** *María de Guada*

**IMPRESO EN:** *Lito-Formas - Agosto de 2011*

*Calle 13 Esq. Carrera 15 - Barrio Obrero - Telfs: (0276) 3438334 - 3429314  
San Cristóbal - Táchira - Venezuela*

**CANTIDAD:** *500 ejemplares - Impresos en papel Bond base 20*

## **REVISTA DE DERECHO FUNCIONARIAL**

### **Director**

Manuel Rojas Pérez

### **Sub director**

Octavio Sisco Ricciardi

### **Comité de Redacción**

Belen Ramírez Landaeta

Andrés Troconis Torres

Alejandro E. Carrasco C.

Edwin Romero

Javier A. Camacho B.

José Ignacio Hernández G.

José Gregorio Silva Bocaney

### **Consejo Consultivo**

Allan R. Brewer-Carías

Gustavo Urdaneta Troconis

Antonio De Pedro Fernández

Hildegard Rondón de Sansó

Daniela Urosa Maggi

Armida Quintana Matos

Armando Rodríguez





## **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 que 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 lo siguientes requisitos: letra times new roman, letra 12, interlineado 1.5, citas a pies de página. 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: [revistafuncionarial@funeda.com](mailto:revistafuncionarial@funeda.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

Pág.

- **NORMAS DE LA REVISTA DE DERECHO  
FUNCIONARIAL.....** 7

## ESTUDIOS

- **LA SITUACIÓN JURÍDICA DE LOS ALTOS  
FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN VENEZUELA.....** 17  
*Juditas Delany Torrealba Dugarte*
- **BREVES NOTAS SOBRE LOS SALARIOS EN LA  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y SU IMPORTANCIA  
PARA LA FUNCIÓN PÚBLICA.....** 31  
*Manuel Rojas Pérez*

## JURISPRUDENCIA

- **COMPILACIÓN JURISPRUDENCIAL EN MATERIA DE  
FUNCIÓN PÚBLICA. Enero - abril 2011.....** 39  
*Krysthal M. Rodríguez C. / Manuel Rojas Pérez*
- I.- FUNCIONARIOS PÚBLICOS.....** 39
  - 1.- Cargos de Confianza..... 39
  - 2.- De Carrera..... 43
- II.- DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS.....** 48
  - 1.- Intereses de Mora de las Prestaciones Sociales..... 48
- III.- PERSONAL CONTRATADO POR LA ADMINISTRACIÓN  
PÚBLICA.....** 53
- IV.- EL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL...** 57
  - 1.- Ingreso..... 57
  - 2.- Evaluación de Desempeño..... 63

<b>V.- LAS SITUACIONES ACTIVAS DE LOS FUNCIONARIOS</b>	
<b>PÚBLICOS.....</b>	<b>68</b>
1.- Reubicación y Disponibilidad.....	68
<b>VI.- EL RETIRO Y EL REINGRESO DE LOS FUNCIONARIOS</b>	
<b>PÚBLICOS.....</b>	<b>73</b>
1.- El Retiro.....	73
2.- Renuncia.....	75
3.- Reducción de Personal.....	77
<b>VII.- RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA DE LOS</b>	
<b>FUNCIONARIOS PÚBLICOS.....</b>	<b>86</b>
1.- Derecho a la defensa en los procedimientos disciplinarios...	86
2.- Notificación en caso de reposo del funcionario investigado...	88
3.- Las Sanciones en la Ley del Estatuto de la Función Pública...	89
3.1.- Principio de Tipicidad y encuadramiento del hecho	
en el tipo sancionatorio.....	89
4.- Causales de Destitución.....	90
4.1.- Falta de Probidad.....	90
4.2.- Perjuicio Material Severo.....	95
4.3.- Abandono Injustificado durante Tres Días en	
Treinta Días.....	98
4.4.- Solicitar o Recibir Dinero o Cualquier otro Beneficio	
valiéndose de su condición de funcionario público...	104
<b>VIII.- EL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO</b>	
<b>FUNCIONARIAL.....</b>	<b>106</b>
1.- Competencias de los Tribunales Funcionariales.....	106
2.- Segunda Instancia.....	108
2.1.- Apelaciones.....	108
2.2.- Improcedencia de la Casación en el Contencioso	
Funcionarial.....	109
3- Lapso de Interposición de la Querella.....	112
4.- Sentencia.....	114
5.- Facultades del juez contencioso funcional.....	117
6.- Caducidad.....	119

**IX.- EL AMPARO CONSTITUCIONAL EN MATERIA DE  
FUNCIÓN PÚBLICA..... 121**

**NORMATIVA**

<b>- REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY DE CARRERA ADMINISTRATIVA.....</b>	<b>127</b>
Gaceta Oficial número 2.905 Extraordinario del 18 de enero de 1982. Reforma parcial publicada en Gaceta Oficial número 36.630 del 27 de enero de 1999.....	127
Primera Parte.....	127
De la gestión de la función pública y del estatuto del funcionario público.....	127
<b>Título I. De La Gestión De La Función Pública.....</b>	<b>127</b>
Capítulo I. De la Oficina Central de Personal.....	127
Capítulo II. Del Director Ejecutivo.....	127
Capítulo III. Del Directorio de la Oficina Central de Personal...	128
Capítulo IV. De las Juntas de Avenimiento.....	128
<b>Título II. De los derechos de los funcionarios públicos....</b>	<b>130</b>
Capítulo I. De las Vacaciones.....	130
Capítulo II. De la Bonificación de Fin de Año.....	132
Capítulo III. De las Prestaciones Sociales de los Funcionarios Públicos de Carrera.....	133
Sección Primera. Disposiciones generales.....	133
Sección Segunda. Del pago de las prestaciones sociales...	134
Sección Tercera. De las prestaciones sociales como garantía para la adquisición y mejoras de viviendas.....	135
<b>Título III. Del servicio activo, de las situaciones administrativas y del régimen disciplinario.....</b>	<b>136</b>
Capítulo I. Del Servicio Activo y de las Situaciones Administrativas.....	136
Sección Primera. Disposiciones generales.....	136
Sección Segunda. De los permisos o licencias.....	136



Sección Tercera. De los permisos especiales.....	141
Sección Cuarta. De las comisiones de servicio.....	142
Sección Quinta. De los traslados.....	143
Sección Sexta. De la disponibilidad y de la reubicación	145
Capítulo II. Del Régimen Disciplinario.....	146
Sección Primera. Disposiciones generales.....	146
Sección Segunda. De las sanciones disciplinarias.....	147
Sección Tercera. Del procedimiento disciplinario.....	148
Capítulo III. De los Casos de Retiro.....	151
Segunda Parte. De la administración de personal y del reingreso a la Administración Pública Nacional.....	151
<b>Título IV. Del sistema de administración de personal.....</b>	<b>151</b>
Capítulo I. Del Ingreso a la Administración Pública Nacional y a la Carrera Administrativa.....	151
Sección primera. De los concursos, exámenes y pruebas...	152
Sección Segunda. De los registros de elegibles.....	153
Sección Tercera. Del nombramiento.....	154
Sección Cuarta. Del período de prueba.....	154
Sección Quinta. De los ascensos.....	155
Capítulo II. Del Sistema de Calificación de Servicios.....	155
Capítulo III. Del Sistema Nacional de Adiestramiento.....	156
Capítulo IV. De los Sistemas de Clasificación y de Remuneración de Cargos.....	157
Sección Primera. Del sistema de clasificación de cargos...	157
Sección Segunda. De los registros básicos del sistema de clasificación y remuneración de cargos.....	160
Sección Tercera. Del Sistema de Remuneración de Cargos..	162
Sección Cuarta. De los Viáticos.....	165
Capítulo V. Del Reingreso a la Administración Pública Nacional y a la Carrera Administrativa.....	168
<b>Título V. Disposiciones finales.....</b>	<b>169</b>

- **DECRETO NÚMERO 8.168, MEDIANTE EL CUAL SE DICTA EL SISTEMA DE REMUNERACIONES DE LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL**  
Gaceta Oficial N° 39.660 del 26 de abril de 2011..... 171
  
- **DECRETO N° 8.169, MEDIANTE EL CUAL SE DICTA EL SISTEMA DE REMUNERACIONES DE LAS OBRERAS Y OBREROS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL**  
Gaceta Oficial N° 39.660 del 26 de abril de 2011..... 175
  
- **DECRETO N° 8.167, MEDIANTE EL CUAL SE FIJA UN AUMENTO DEL VEINTICINCO POR CIENTO (25%) DEL SALARIO MÍNIMO MENSUAL OBLIGATORIO EN TODO EL TERRITORIO NACIONAL, PARA LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS QUE PRESTEN SERVICIOS EN LOS SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO**  
Gaceta Oficial N° 39.660 del 26 de abril de 2011..... 179
  
- **DECRETO CON RANGO, VALOR Y FUERZA DE LEY DE REFORMA PARCIAL DE LA LEY DE ALIMENTACIÓN PARA LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS**  
Gaceta Oficial N° 39.660 del 26 de abril de 2011..... 183
  
- **RESOLUCIÓN MEDIANTE LA CUAL SE FIJA EL MONTO EQUIVALENTE A LOS EMOLUMENTOS MENSUALES DEL PERSONAL DE ALTO NIVEL Y DE DIRECCIÓN DE LA ASAMBLEA NACIONAL, EN LOS TÉRMINOS QUE EN ELLA SE INDICAN. (CONFORME A LO PREVISTO EN LA LEY ORGÁNICA DE EMOLUMENTOS, PENSIONES Y JUBILACIONES DE LOS ALTOS FUNCIONARIOS Y ALTAS FUNCIONARIAS DEL PODER PÚBLICO)**  
Gaceta Oficial N° 39.660 del 26 de abril de 2011..... 193



-	<b>RESEÑAS BIBLIOGRÁFICAS Y DE EXPOSICIONES....</b>	<b>195</b>
-	<b>NOTAS SOBRE DERECHO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE MANUEL ROJAS PÉREZ.....</b>	<b>197</b>
	<i>Javier Camacho Bruzual</i>	
-	<b>LA NUEVAS TENDENCIAS JURISPRUDENCIALES EN MATERIA DE FUNCIÓN PÚBLICA. FUNDACIÓN ESTUDIOS DE DERECHO ADMINISTRATIVO.....</b>	<b>199</b>
-	<b>VISIÓN ACTUAL DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DE ALEJANDRO CANÓNICO (COORDINADOR).....</b>	<b>201</b>

# **ESTUDIOS**

---

## LA SITUACIÓN JURÍDICA DE LOS ALTOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN VENEZUELA

Juditas Delany Torrealba Dugarte\*

El tema de los altos funcionarios públicos, ha sido un tema poco tratado en el seno de la doctrina venezolana, debido a que siempre ha estado ligado a situaciones de carácter eminentemente político, en la mayoría de situaciones, exceptuando aspectos como el relativo a las responsabilidades de carácter administrativo, penal y civil, que han sido de mayor indagatoria. En este sentido se acoge el criterio del autor mexicano Jorge Jiménez Alonso al señalar:

“...Altos funcionarios; son las personas de primer nivel en el ejercicio de la administración pública. Su función se identifica con los fines del Estado; sus actos trascienden a los particulares y afectan o comprometen al Estado. Es innegable entonces que, por analogía y guardando la debida proporción, ellos constituyen lo que para el apartado, son los altos empleados o representantes del empleador, quienes no se rigen por el estatuto laboral. El empleador original es el Estado, representado por su gobierno, y los altos funcionarios hacen las veces de sus representantes; son “empleadores físicos” de la persona jurídica Estado. La nota característica de esta categoría en la administración pública, es que la inestabilidad de sus miembros en los cargos asignados o logrados por la vía del sufragio es mucho más marcada que en los niveles inferiores e implica en la mayoría de las veces la culminación de la carrera dentro del servicio civil...”<sup>1</sup>

---

\* Abogada egresada de la Universidad Católica del Táchira. Especialista en Derecho Administrativo por la Universidad Católica del Táchira. Doctora en Derecho por la Universidad Central de Venezuela.

1 El Régimen Jurídico de los Servidores Públicos (1a. parte) / Jorge Jiménez Alonso. - (En: Revista "Laboral" Práctica Jurídico- Administrativa. México. Año II. núm. 21. junio. 1994. pp. 87-90).

Con base a este concepto, se explica de modo descriptivo las razones por las cuales, el derecho funcional no ha hecho mayores indagatorias en estos sujetos, dado que los altos funcionarios actúan como “la representación física del Estado” y por lo tanto se justifica la inestabilidad en el cargo que detentan, porque si son quienes fungen como empleadores para los funcionarios de carrera, no ha sido una práctica usual de las administraciones públicas, la de regular las situaciones jurídicas de estos individuos a través de una normativa propia.

Uno de los ejemplos más claros al respecto, es la elección de los ministros que junto con el Presidente de la Republica se encargarán de conformar el gabinete ministerial, los cuales con excepción de los requisitos estipulados en la normativa constitucional como son los estipulados en el artículo 40 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela respecto a los cargos detentados por los venezolanos por nacimiento, en caso de despachos ministeriales como la seguridad de la Nación, finanzas, energía y minas, educación. Por el contrario no existiendo mayores limitaciones hasta los momentos, habiéndose observado en cargos ministeriales a familiares del Presidente de la República.

### **LEY ORGÁNICA DE EMOLUMENTOS, PENSIONES Y JUBILACIONES DE LOS ALTOS FUNCIONARIOS Y ALTAS FUNCIONARIAS DEL PODER PÚBLICO**

Sin embargo recientemente en un intento bastante improvisado ha sido aprobada en Gaceta Oficial 39592 del 12 Enero de 2011, la Ley orgánica de emolumentos, pensiones y jubilaciones de los altos funcionarios y altas funcionarias del poder público, como una manera de regular las situaciones jurídicas de los funcionarios de alto nivel de representar al Estado. De la misma se harán algunas consideraciones al respecto:

## **Ámbito de Aplicación:**

Al tomar la referida legislación de base normativa el artículo 136 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el cual prevé:

Artículo 136. El Poder Público se distribuye entre el Poder Municipal, el Poder Estatal y el Poder Nacional. El Poder Público Nacional se divide en Legislativo, Ejecutivo, Judicial, Ciudadano y Electoral.

Cada una de las ramas del Poder Público tiene sus funciones propias, pero los órganos a los que incumbe su ejercicio colaborarán entre sí en la realización de los fines del Estado.<sup>2</sup>

Se observa que el ámbito de aplicación comprenderá a los altos funcionarios de la separación vertical y horizontal de los poderes, es decir a nivel nacional se pueden enunciar a los altos funcionarios del poder legislativo, ejecutivo, judicial, ciudadano y electoral, y a nivel estatal y municipal, los funcionarios que detenten esta condición. Así mismo en esta misma condición se encuentran los funcionarios de alto nivel, que se encuentran separados de la estructura orgánica, como es el caso de las universidades públicas, órganos desconcentrados, servicios desconcentrados, servicios autónomos, institutos autónomos, institutos públicos, empresas del Estado y cualquier otra persona jurídica de carácter público o privado en la que el Estado tenga participación o que se encuentre funcionalmente descentralizada o desconcentrada. Es decir en este último aspecto se pudiera hacer mención a los presidentes de las fundaciones que representan a las misiones pero este factor deberá el reglamento de la referida ley aclararlo.

## **Clasificación de los altos funcionarios:**

Aunque en la doctrina venezolana, no existían criterios para

---

<sup>2</sup> Constitución de la República Bolivariana de Venezuela Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.453 de la República Bolivariana de Venezuela. Caracas, viernes 24 de marzo de 2000.



clasificar a los altos funcionarios, la ley in comento nos presenta 2 interesantes clasificaciones de altos funcionarios que a efectos doctrinarios se han dividido como:

**1.- *Funcionarios de Alto Nivel según el poder público a nivel vertical que pertenezcan:***

Sobre este criterio los funcionarios de alto nivel se dividirán a nivel nacional, estatal y municipal.

**2.- *Funcionarios según la jefatura que detenten en órganos, entes y personas públicas de Derecho Privado.***

Bajo este asunto la legislación puede detentar como funcionarios públicos sujetos a estos criterios a los que se definen propiamente como de Alto nivel y de elección popular en un primer grupo que se definen como la máxima representación del Estado y otro grupo conformado por funcionarios públicos miembros de personal de alto nivel y de dirección nacional, es decir aquellos que se encuentran seguidamente en jerarquía inferior al cargo principal del alto funcionario.

De allí que la ley, presente en su artículo 8 la lista de altos funcionarios nacionales o de elección popular y mencione:

- Presidente o Presidenta de la República.
- Diputados o diputadas a la Asamblea Nacional.
- Magistrados o magistradas del Tribunal Supremo de Justicia.
- Fiscal o la Fiscal General de la República.
- Contralor u Contralora General de la República.
- Defensor o Defensora del Pueblo.
- Defensor Público General o Defensora Pública General.
- Rectores o rectoras del Consejo Nacional Electoral.
- Vicepresidente Ejecutivo o Vicepresidenta Ejecutiva.
- Ministros o ministras.
- Procurador o Procuradora General de la República.

- Jefe o Jefa de Gobierno del Distrito Capital.
- Presidente o Presidenta, directores y directoras del Banco Central de Venezuela.<sup>3</sup>

Es decir estos dentro del rango de los funcionarios de alto nivel son los de mayor preponderancia. Respecto al artículo 9 que hace mención a los funcionarios públicos miembros de personal de alto nivel y de dirección nacional, es decir los que constituyen la jerarquía inferior siguiente a la de los altos funcionarios se puede mencionar:

- Viceministros y viceministras.
- Superintendentes y superintendentes.
- Jefes y Jefas de Oficinas Nacionales.
- Secretario o Secretaria General del Gobierno del Distrito Capital.
- Secretario o Secretaria, Subsecretario o Subsecretaría de la Asamblea Nacional.
- Director Ejecutivo o Directora Ejecutiva de la Magistratura.
- Vicefiscal General de la República.
- Subcontralor o Subcontralora General de la República.
- Director Ejecutivo o Directora Ejecutiva de la Defensoría del Pueblo.
- Secretario Ejecutivo o Secretaria Ejecutiva del Consejo Moral Republicano.
- Viceprocurador o Viceprocuradora General de la República.
- Director o Directora General de la Defensoría Pública.
- Presidentes y presidentas e integrantes de las juntas directivas o cargos equivalentes de institutos autónomos, institutos públicos, empresas del estado y cualesquiera otra persona jurídica de carácter público o privado en que el Estado tenga participación o que se encuentren descentralizadas o desconcentradas.
- Rectores y rectoras de universidades públicas o autónomas.<sup>4</sup>

En lo que respecta a los artículos 10 y 11 de la Ley (2011) hacen

---

3 Ley Orgánica de Emolumentos, Pensiones y Jubilaciones de los Altos Funcionarios y Altas Funcionarias del Poder Público. Gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela 39592 de 12 Enero de 2011.

4 Ley orgánica de emolumentos... (op.cit.).



mención a quienes se constituyen como altos funcionarios a nivel estatal, siendo los Gobernadores o Gobernadoras, Legisladores o legisladoras de los estados, Contralores o contraloras de los estados. Procuradores y procuradoras de los estados; para que finalmente a nivel municipal se nombren en los artículos 12 y 13 los altos funcionarios a nivel municipal constituidos por: los alcaldes o alcaldesas municipales, metropolitanos y distritales; y Concejales y concejales municipales, metropolitanos y distritales, Contralores y contraloras municipales, metropolitanos y distritales y Síndicos procuradores y sindicas procuradoras.

### **Condiciones de carácter remunerativo de los Altos Funcionarios**

Aunque el eje central de esta legislación comprende en regular los límites máximos de la remuneración de un alto funcionario, no solo el salario comprende la totalidad de condiciones, ya que aspectos como las vacaciones, las utilidades, y las demás bonificaciones y beneficios de carácter remunerativo (cesta ticket entre otros) también forman parte de este aspecto. Es por ello que los artículos 14, 15, 18 y 20 prevén lo siguiente:

#### **Bono vacacional**

**Artículo 14.** Los altos funcionarios, altas funcionarias, personal de alto nivel y de dirección del Poder Público y de elección popular tendrán derecho a recibir una bonificación por cada año de servicio calendario activo o fracción correspondiente hasta un máximo de cuarenta días de salario o sueldo normal mensual. El monto percibido por este concepto no será incluido para el límite máximo de emolumentos mensuales establecidos en esta Ley.

#### **Bonificación de fin de año**

**Artículo 15.** Los altos funcionarios, altas funcionarias, personal de alto nivel y de dirección del Poder Público y de elección popular tendrán derecho a recibir una bonificación por cada año de servicio calendario activo o fracción correspondiente, que no superará los

noventa días de salario o sueldo integral. El monto percibido por este concepto no será incluido para el cálculo del límite máximo de emolumentos mensuales establecidos en esta Ley.

### **Régimen de sueldos, salarios y beneficios sociales**

**Artículo 18.** Dentro de los límites establecidos en la presente Ley, las máximas autoridades del Poder Público aprobarán las escalas de sueldos y salarios y el sistema de beneficios sociales del personal de alto nivel y de dirección, que laboren en los órganos y entes bajo su dirección y administración, control y tutela.

Estas escalas de sueldos y salarios y el sistema de beneficios sociales sólo entrarán en vigencia a partir de su publicación en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela.

En el caso del Poder Ejecutivo Nacional dichas escalas de sueldos y salarios, así como el sistema de beneficios sociales, serán aprobados por el Presidente o Presidenta de la República, oído el informe de la Comisión Central de Planificación.

### **Beneficios sociales**

**Artículo 20.** El sistema de beneficios sociales aprobados para altos funcionarios, altas funcionarias, personal de alto nivel y de dirección del Poder Público y de elección popular de conformidad con la presente Ley, no podrá establecer beneficios sociales superiores en sus condiciones y alcance a los percibidos por los funcionarios públicos y funcionarias públicas de carrera o trabajadores y trabajadoras.<sup>5</sup>

Sobre este tipo de condiciones de carácter remunerativo hay que hacer ciertas consideraciones:

Con relación al bono vacacional estipulado en la legislación, se observa claramente, que los funcionarios de alto nivel no necesitan

---

5 Ley orgánica de emolumentos... (op.cit.).

goce efectivo de las vacaciones para el disfrute de este tipo de beneficio; ya que aun siendo un tema de heterogeneidad absoluta debido a que existen poderes como es el caso del poder judicial que tienen como una costumbre "las vacaciones judiciales" y el cese de actividades colectivas en el mes de diciembre, existen otros funcionarios de alto nivel como el Presidente de la Republica o los ministros que no tienen una fecha formal en la que detentan un goce efectivo de las vacaciones; sin embargo el artículo 14 le otorga libertad para obtener una remuneración como bono vacacional teniendo como tope 40 días de salario; aspecto que no establece un límite mínimo de obtención de días de bono que según la legislación laboral serian 7 días, pero que tal vez en este caso siempre los altos funcionarios, percibirían 40 días.

Respecto al artículo 15 que dispone lo referente a la bonificación de fin de año, se estipula que la misma no podrá exceder de los 90 días de salario, aspecto por el cual se estipula la uniformidad de la bonificación de fin de año, con limite tope de 90 días, hecho que acaba con la practica de el otorgamiento de bonificaciones de fin de año, cuantiosas, como era el caso del Poder Judicial. En lo que atañe al artículo 18 y 20, queda en manos del Poder Ejecutivo específicamente del Ministerio de Planificación, la estipulación de las escalas de sueldos y salarios de los altos funcionarios, circunstancia que se verá regulada a través de un reglamento o resolución. El artículo 20 es enfático ante la exigencia a los altos funcionarios en que sus beneficios sociales como es el caso típico de los cesta tickets no sean superiores a su salarios mensual, es decir con este articulo es claro que no se puede tener como excusa para la equiparación de salarios exacerbados, un aumento exagerado de estos beneficios, sino que debe existir una proporcionalidad.

### **Cantidades Salariales percibidas por los altos funcionarios según la legislación.**

La ley de emolumentos de 2011, explica los limites de los salarios percibidos por los altos funcionarios, los cuales variaran entre los doce y cinco salarios mínimos de acuerdo al funcionario que corresponda,



aunque es sin lugar a dudas una desmejora salarial notoria para la mayoría de altos funcionarios, se crea una interrogante importante ¿Qué sucederá en el caso de un funcionario de inferior rango? Se hace énfasis al respecto ya que en el ámbito judicial aproximadamente un juez superior, es remunerado con un salario de aproximadamente doce salarios mínimos, y si el salario de un magistrado por ejemplo es de doce salarios ¿Acaso el juez superior y el magistrado ganarían el mismo salario? ¿O se verá disminuido el salario del juez superior y así sucesivamente el de los demás funcionarios de inferior escalafón?. Es una inquietud particular, que tal vez resulta ser una de las consecuencias más graves tanto para los altos funcionarios como para los funcionarios de inferior rango.

### **Prohibiciones para los altos funcionarios**

La ley, hace énfasis a que existen tres prohibiciones para los altos funcionarios en lo que respecta a las ganancias obtenidas con ocasión a las actividades que desempeñen en los poderes públicos como son:

#### **Prohibición de ingresos adicionales**

**Artículo 19.** Los altos funcionarios, altas funcionarias, personal de alto nivel y de dirección del Poder Público y de elección popular no podrán percibir remuneraciones o asignaciones, cualquiera sea su denominación o método de cálculo, tengan o no carácter salarial o remunerativo, distintos a los establecidos expresamente en esta Ley.

Se exceptúa de esta prohibición la cancelación de las prestaciones de antigüedad establecidas en la Ley Orgánica del Trabajo, los derechos de autor o autora sobre su obra y demás excepciones establecidas en la Constitución de la República y en la Ley del Estatuto de la Función Pública.

#### **Prohibición de comisiones como emolumentos**

**Artículo 21.** Ningún alto funcionario, alta funcionaria, personal de alto nivel y de dirección del Poder Público y de elección popular podrá devengar comisiones por el ejercicio de su función pública.

### **Prohibición del gasto suntuario o superfluo**

**Artículo 29.** Se prohíbe el gasto suntuario o superfluo. El Poder Ejecutivo Nacional reglamentará lo referente a esta materia.<sup>6</sup>

Respecto a las prohibiciones establecidas sobre los altos funcionarios, se fundamentan básicamente en, que los funcionarios no pueden recibir ingresos adicionales, ajenos a los establecidos en la ley; no devengará comisiones por el ejercicio de la función pública, ni mucho menos hará gastos suntuarios o superfluos, de esta ultima limitante hay que hacer ciertas consideraciones, ya que el Poder Ejecutivo deberá dictar un reglamento sobre el tema, pero de estas prohibiciones aun estando determinadas por la ley, existen considerables lagunas, dado que "los gastos de representación", propios en este tipo de funcionarios ¿Acaso serian establecidos por un reglamento?. Es lo que se puede entender, aunque un instrumento de rango sub-legal establecerá las pautas al respecto.

### **Control y ejecución de la Ley de Emolumentos por parte del Poder Ejecutivo**

La Ley Emolumentos (2011) establece como sujeto controlador de las decisiones y medidas adoptadas ante los beneficios salariales de los altos funcionarios al Ministerio con competencia en planificación al expresar:

**Artículo 28.** El Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de planificación y finanzas, será competente para supervisar el cumplimiento de las regulaciones y límites a los emolumentos, jubilaciones, pensiones y beneficios sociales previstos en esta Ley. A tal efecto, tendrá las siguientes atribuciones:

Requerir a los órganos y entes del Poder Público cualquier información relacionada con los emolumentos, pensiones, jubilaciones y beneficios sociales de sus altos funcionarios, altas funcionarías, personal de alto nivel y de dirección del Poder Público y de elección popular.

---

<sup>6</sup> Ley orgánica de emolumentos... (op.cit.).

Requerir a las entidades financieras información relacionada con los emolumentos, pensiones, jubilaciones y beneficios sociales que son cancelados a través de cuentas nóminas a los altos funcionarios, altas funcionarias, personal de alto nivel y de dirección del Poder Público y de elección popular.

Convocar y coordinar reuniones con los directores, directoras, jefes y jefas de las oficinas de personal o cargos análogos de los órganos y entes del Poder Público, para abordar las materias contempladas en la presente Ley y sus Reglamentos.<sup>7</sup>

Sobre este artículo, se establece una importante circunstancia, al existir una invasión por parte del Poder Ejecutivo, en regular el modo como lo altos funcionarios de los diferentes poderes públicos, a nivel vertical u horizontal, van a percibir su remuneración entregándole al Ministerio de planificación dicha potestad, al cercenarse la autonomía de los poderes al influir en el modo de cómo sus funcionarios de alto nivel van a percibir, sus remuneraciones, es un aspecto de suma gravedad, al notarse un control superior del Poder Ejecutivo, sobre los demás poderes, cercenando la normativa constitucional.

De igual manera se observa que ante lo plenamente estipulado existe aparte de los controles por parte del Consejo Moral Republicano, la observación obligatoria de las nominas de los altos funcionarios por parte del Ministerio de Finanzas, la Contraloría General de la Republica y la Asamblea Nacional.

### **Régimen de Pensiones y Jubilaciones de Altos Funcionarios**

La legislación en materia de emolumentos, no hace muchas aclaratorias respecto a la situación de los altos funcionarios en situación de jubilación o pensión, al expresar:

**Régimen general de jubilaciones y pensiones**

**Artículo 22.** Las jubilaciones y pensiones de los altos funcionarios, altas funcionarias, personal de alto nivel y de dirección del.

---

<sup>7</sup> Ley orgánica de emolumentos... (op.cit.).



Poder Público y de elección popular se rige por los principios de universalidad, integralidad, eficiencia, financiamiento solidario, contributivo y unitario, estando integradas al Régimen Prestacional de Pensiones y Otras Asignaciones Económicas del Sistema de Seguridad Social.

**Bonificación de fin de año de jubilación o de pensión**

Artículo 23. La bonificación de fin de año que perciban los altos funcionarios, altas funcionarias, personal de alto nivel y de dirección del Poder Público y de elección popular en condición de jubilados, jubiladas, pensionados y pensionadas, no superará tres mensualidades de jubilación o pensión, según los casos. El monto percibido por este concepto no será incluido para el cálculo del límite máximo de ingresos mensuales por concepto de jubilación o pensión establecidos en esta Ley.<sup>8</sup>

Las jubilaciones de los altos funcionarios, así como sus pensiones deberán regularse conforme a la normativa de Ley del estatuto sobre el régimen de jubilaciones y pensiones de los funcionarios o empleados de la administración pública nacional, de los estados y de los municipios, y aunque no existen contradicciones sobre el tema, dado que la normativa en general sigue siendo clara, lo único que se ve modificado es lo relativo al tope de los salarios de los jubilados o pensionados, así como lo relativo a la bonificación de fin de año, donde se estipula que no excederán de los 90 días. Aunque en la ley no hablan respecto a los jubilados hablan de 3 meses, diferentes a los 90 días, que disponen para los altos funcionarios activos pero se toma de la misma manera.

### **Las sanciones Administrativas de los altos funcionarios**

La Ley de Emolumentos es bastante clara al señalar sanciones propias las cuales causaran multas entre 50 a 500 unidades tributarias o en última instancia ser inhabilitado, distintas a las responsabilidades

---

<sup>8</sup> Ley orgánica de emolumentos... (op.cit.).



de carácter civil, penal y administrativo las cuales se enumeran de la siguiente manera:

- El alto funcionario, personal de alto nivel y de dirección del Poder Público y de elección popular que omita señalar en sus declaraciones juradas de patrimonio el monto de sus emolumentos y beneficios sociales, de conformidad con lo establecido en esta Ley.
- El alto funcionario, personal de alto nivel y de dirección del Poder Público y de elección popular que no consigne las nóminas de pago de los emolumentos, pensiones, jubilaciones y beneficios sociales de los altos funcionarios, altas funcionarias, personal de alto nivel y de dirección del Poder Público y de elección popular ante la Contraloría General de la República, la Asamblea Nacional y el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de planificación y finanzas, en contravención a lo establecido en esta Ley y su Reglamento.
- El alto funcionario, personal de alto nivel y de dirección del Poder Público y de elección popular que obstaculice o dificulte el ejercicio de las competencias o no entregue oportunamente la información que le sea requerida por el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de planificación y finanzas.
- El alto funcionario, personal de alto nivel y de dirección del Poder Público y de elección popular quien incumpla con el deber de pagar emolumentos, pensiones, jubilaciones y beneficios sociales cuentas bancarias en entidades financieras propiedad del Estado.
- El alto funcionario, personal de alto nivel y de dirección del Poder Público y de elección popular quien ordene pagar emolumentos, pensiones, jubilaciones y beneficios sociales a los altos funcionarios, altas funcionarias, personal de alto nivel y de dirección del Poder Público y de elección popular, superiores a los límites máximos establecidos para estos conceptos en la

presente Ley y sus reglamentos, de los cuales dichos reglamentos, aun no existen.

## OTRAS LEYES

Aunque es la Ley de Emolumentos, una de las primeras normativas, que aborda de manera específica el tema de los altos funcionarios, otras normativas como Ley del Estatuto de la Función Pública, la Ley del estatuto sobre el régimen de jubilaciones y pensiones de los funcionarios o empleados de la administración pública nacional, de los estados y de los municipios, también regulan la situación de estos individuos, aunque no puede olvidarse que siendo este tipo de funcionarios la representación física del Estado, existen circunstancias especiales para su regulación, como es su condición física de empleador y de funcionario.

En conclusión la situación jurídica de los altos funcionarios públicos en Venezuela, ha sido un tema poco estudiado en la doctrina venezolana, ante la circunstancia de que este tipo de funcionarios son la representación física del Estado, y por ello hasta los momentos, era la costumbre o las practicas de cada órgano, ente o cualquier otra representación jurídica del Estado, la que estipulaba los derechos de carácter remunerativo, de este tipo de funcionarios, los cuales detentan las jefaturas de estas instituciones. Sin embargo aunque la Ley Orgánica de Emolumentos, otorga un avance al querer conceder uniformidad respecto a las condiciones y derechos de estos sujetos, su finalidad no logra complacer las expectativas de esta interesante temática solo orientándose en la idea de reducir sueldos y salarios sin desarrollar mayores aportes, a diferencia de otros países donde si se ha tenido mayor auge, al establecer medidas de carácter normativo, que eviten el abuso de poder y los delitos contra el patrimonio, que son los problemas de mayor relevancia, ante la determinación de los derechos de cada alto funcionario.

## BREVES NOTAS SOBRE LOS SALARIOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y SU IMPORTANCIA PARA LA FUNCIÓN PÚBLICA

Manuel Rojas Pérez\*

A propósito del decreto número 8168 mediante el cual se dicta el Sistema de remuneraciones de las Empleadas y Empleados de la Administración Pública Nacional, publicado en la Gaceta Oficial número 39.660 del 26 de abril de 2011, pretendemos hacer un breve análisis de la importancia de los salarios de los servidores públicos.

Vale decir que el presente trabajo, más que un simple análisis jurídico, pretende introducirse en temas propios de la ciencia política, y más concreto, de la gestión de políticas públicas, y cómo el tema del salario de los funcionarios públicos incide en la optimización y eficiencia o no de la organización administrativa.

El salario como pago por el trabajo humano y, por lo tanto, como vínculo económico entre las organizaciones productivas y las personas (esto es, el recurso humano) puede ser analizado desde múltiples puntos de vista. Por ejemplo, desde el punto de vista de la equidad en la distribución de la riqueza, o desde el punto de vista de la conformación de los modos de producción social, o en cuanto a las relaciones entre capital y trabajo en la economía, entre muchos otros. Las políticas relativas al empleo y el salario, además, forman parte de la agenda debatida constantemente entre gobiernos, empleadores y asalariados, y los criterios de asignación salarial son materia de negociación y regulación.

Las reglas de juego salariales expresan ciertos aspectos clave de las políticas de recursos humanos de las instituciones y, en este sentido, son indicadores excepcionalmente precisos para el diagnóstico de aquéllas.

---

\* Profesor de Derecho Administrativo de la Universidad Monteávila. Director de la Revista de Derecho Funcionarial.



## I

El sistema salarial es un indicador muy preciso sobre las políticas de recursos humanos reales de las instituciones. Entre otros aspectos clave, en cuanto a las verdaderas reglas de juego sobre la carrera profesional, el reconocimiento al mérito y a la responsabilidad asignada. Tal sistema evidencia situaciones de equidad e inequidad en las políticas de recursos humanos, que suelen contradecir los principios y expresiones de deseos enunciados en las normas vigentes.

Este sistema salarial es un instrumento de diagnóstico de patologías burocráticas. La expresión más inmediata es la "curva salarial", que establece mínimos y máximo salariales de cada uno de los cargos.

Recuérdese que en el caso de la función pública, el régimen salarial es un derecho del funcionario, pero el cual está limitado en razón del cargo que se ostenta.

El artículo 21 de la Ley de Estatuto de la Función Pública señala:

Artículo 23.- Los funcionarios o funcionarias públicos tendrán derecho a percibir las remuneraciones correspondientes al cargo que desempeñen, de conformidad con lo establecido en esta Ley y sus reglamentos.

A su vez, el artículo 46 destaca:

Artículo 46.- A los efectos de la presente Ley, el cargo será la unidad básica que expresa la división del trabajo en cada unidad organizativa. Comprenderá las atribuciones, actividades, funciones, responsabilidades y obligaciones específicas con una interrelación tal, que puedan ser cumplidas por una apersona en una jornada ordinaria de trabajo.

Y el artículo 54 consagra:

Artículo 54.- El sistema de remuneraciones comprende los sueldos, compensaciones, viáticos, asignaciones y cualesquiera otras prestaciones pecuniarias o de otra índole que reciban los funcionarios y funcionarias públicos por sus servicios. En dicho sistema se establecerá la escala general de sueldos, divididas en grados, con montos mínimos, intermedios y máximos. Cada cargo deberá ser asignado al grado correspondiente, según el sistema de clasificación, y remunerado con una de las tarifas previstas en la escala.

Vale decir entonces, que cada cargo tiene determinado, de manera previa, estatutariamente, sin posibilidad de negociación o acuerdo entre empleador Administración Pública y el servidor público. Esta regla es básica: la remuneración no puede ser sometida a acuerdo. Es uno de los elementos básicos de la función pública, lo que la diferencia radicalmente del derecho laboral.

Así lo consagra la Ley de Estatuto de la Función Pública:

Artículo 55.- El sistema de remuneraciones que deberá aprobar mediante decreto el Presidente o Presidenta de la República, previo informe favorable del Ministerio de Planificación y Desarrollo, establecerá las normas para la fijación, administración y pago de sueldos iniciales; aumentos por servicios eficientes y antigüedad dentro de la escala; viáticos y otros beneficios y asignaciones que por razones de servicio deban otorgarse a los funcionarios o funcionarias públicos. El sistema comprenderá también normas relativas al pago de acuerdo con horarios de trabajo, días feriados, vacaciones, licencias con o sin goce de sueldo y trabajo a tiempo parcial.

Artículo 56.- Las escalas de sueldos de los funcionarios o funcionarias públicos de alto nivel serán aprobadas en la misma

oportunidad en que se aprueben las escalas generales, tomando en consideración el nivel jerárquico de los mismos.

Imaginemos un gran tablero de ajedrez, previamente determinado por la Administración Pública, en el cual cada cuadro tiene competencias y atribuciones distintas a otras, pero también tiene una remuneración previamente establecida por parte de la Administración Pública.

Entonces, esa estructura salarial establece los máximos y los mínimos de cada uno de los cargos según su clase (abogado, docente) y serie (abogado I, II, III, docente I, II, III) del personal, dentro de los cuales deberían hallarse sus salarios

## II

Es muy difícil establecer las condiciones ideales que deberían reunir las gestiones organizativas, en especial las salariales. Sin embargo, pueden establecerse ciertas patologías para determinar si hay irregularidades en ese sistema de remuneraciones.

Primero, que no se muestre un crecimiento regular de los salarios a medida que aumentan las responsabilidades de cada uno de los funcionarios según sus asignaciones encomendadas. Esto es, que no se responda al principio de que, a similares tareas y similares condiciones personales y profesionales, debe haber similar retribución. Este principio lo prevé el artículo 55 de la Ley de Estatuto de la Función Pública, pero se hace ejecutable solo con la asignación efectiva de la remuneración.

Segundo, cuando en la organización administrativa los salarios promedio entre los menores y mayores cargos y niveles son bastante similares. Aquí, no existen incentivos ni reconocimientos al progreso en la carrera, ni tampoco para asumir responsabilidades mayores. Se crea una desmotivación para ejercer la función pública.



Tercero, que exista una incongruencia con el mercado laboral, con el sector privado. Normalmente, la Administración Pública debe tentar al ciudadano para que preste sus servicios a la Administración Pública. Para ello, se inventa la estabilidad, consagrada en el artículo 30 de la Ley de Estatuto de la Función Pública. Pero también consagra un sistema de carrera, para asegurar al funcionario que ascenderá en el transcurso de los años hasta que sea jubilado, como lo destaca el artículo 31 de la ley funcionarial. Pero, además de ello, se le ofrece al funcionario un salario, en términos comparativos mayor al del sector privado. Si no se cumple este principio, no se asegura que los posibles servidores públicos sean los mejores o los más capacitados. Y esto es fundamental asegurarlo, ya que estos prestan un servicio para toda la colectividad, e beneficio del interés general.

También es posible que las reglas de juego salariales no tomen en cuenta adecuadamente la valoración de los puestos de trabajo. Esto es muy común en la organización administrativa, en la que, a veces, lo único que se toma en cuenta son los cargos disponibles en el presupuesto y no los perfiles de los puestos en las estructuras organizativas. En estos casos, la administración salarial resulta desarticulada respecto de la administración de estructuras.

### III

Se tiene entonces que el sistema de remuneración de los funcionarios debe ser motivador. Ninguna organización eficiente en el mundo –pública o privada– se encuentran sistemas salariales inequitativos, desmotivadores y perversos.

Un sistema público que no estimule al funcionario a hacer su trabajo de la mejor manera posible no genera dividendos en términos de rentabilidad pública. Los servicios públicos se hacen ineficientes los derechos constitucionales a la celeridad judicial y administrativa y a que el Estado de oportuna y adecuada respuesta se hace casi inejecutable.



Luego, un sistema de remuneraciones público –no los principios rectores que establece la Ley de Estatuto de la Función Pública sino directamente la ejecución de ese sistema de remuneración al momento de dictar las tablas de salarios de los cargos- debe atender a varios elementos para ser eficiente.

Deben ser regulares, equitativos, razonablemente crecientes según el perfil del personal y la complejidad de las competencias de cada cargo, congruentes con el mercado laboral y sobre todo, motivadoras del desarrollo de la carrera y el mérito.

La estructura salarial refleja la distribución de los salarios según los niveles de importancia de los cargos según la valoración o categorización del personal o ambos aspectos conjuntamente. Sea cual fuere el criterio de análisis, la estructura salarial permite registrar aspectos tales como cuáles son o han de ser los salarios de los niveles menores, intermedios y superiores del ámbito analizado, con qué ritmo se incrementan a medida que se asciende en los niveles o grados y, por fin, cuáles son o han de ser los salarios mínimos y máximos en cada uno de ellos.

Vale preguntarse si en Venezuela se cumplen con estos supuestos. No es el objeto del presente trabajo hacer tal valoración. Al final de este número de la Revista podrán verificar el decreto número 8168 mediante el cual se dicta el Sistema de remuneraciones de las Empleadas y Empleados de la Administración Pública Nacional, publicado en la Gaceta Oficial número 39.660 del 26 de abril de 2011, que dio origen a este pequeño estudio.

Ojalá podamos concluir que en Venezuela se cumplen los principios básicos esenciales de un buen sistema burocrático y no tengamos las patologías señaladas, ya que eso nos llevaría a concluir que nuestra Administración Pública no es lo suficientemente eficiente que quisiéramos y que exige el artículo 141 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

# JURISPRUDENCIA

---

**COMPILACIÓN JURISPRUDENCIAL  
EN MATERIA DE FUNCIÓN PÚBLICA  
Enero - abril 2011**

**Krysthal M. Rodríguez C.  
Manuel Rojas Pérez**

**I.- FUNCIONARIOS PÚBLICOS**

**1.- Cargos de Confianza**

**Corte Primera de lo Contencioso Administrativo**

**26 de enero 2011**

**Número 000017**

**Caso: Ruth Di Cesare vs. Vicepresidencia de la República**

**Ponente: Enrique Sánchez**

Como puede apreciarse de la revisión exhaustiva de los elementos probatorios cursantes, tanto en el expediente judicial como en el expediente administrativo, que ponen en evidencia el contexto en que se dictó el acto administrativo impugnado, se evidencia que la ciudadana Ruth Mirian Di Cesare Jiménez en ejercicio del Cargo de Especialista en la Vicepresidencia de la República, el cual aparece como No Clasificado, desempeñó funciones de coordinación, planificación y ejecución de las políticas en materia de bienestar social del personal adscrito a la Vicepresidencia de la República, así como en lo referente a las políticas de ese Órgano en materia de descentralización, participación ciudadana, políticas sectoriales, coordinación interinstitucional, seguimiento en la implementación del sistema nacional de planificación y en el área de desarrollo territorial y apoyo en proyectos especiales.

Asimismo, se evidencia de autos que la mencionada ciudadana formó parte del equipo permanente de planificación de la Vicepresidencia de la República y participó en la elaboración

de la Memoria y Cuenta de ese Órgano, funciones todas que, a criterio de este Órgano Jurisdiccional, requerían un alto grado de confidencialidad por parte de la ciudadana Ruth Mirian Di Cesare Jiménez en ejercicio del Cargo de Especialista, tal como lo establece el artículo 21 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, motivo por el cual considera esta Corte que el acto administrativo impugnado sí se encuentra motivado, tal como se evidencia del expediente, como parte integral del acto administrativo y del cual se evidencia, igualmente, que el egreso de la recurrente de la Vicepresidencia de la República obedeció a su remoción por desempeñar funciones de confianza y, por ende, ejercer un cargo de libre nombramiento y remoción a tenor de lo previsto en la mencionada norma. Así se declara.

### **Corte Primera de lo Contencioso Administrativo**

**3 de febrero 2011**

**Número 000091**

**Caso: Rosanna Espósito vs. Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social**

**Ponente: Efrén Navarro Cedeño**

Aunado a lo expuesto, se observa al folio ocho (8) y nueve (9) del expediente judicial, Perfil del cargo de Jefe de Sala Laboral que desempeñaba la recurrente en el Ministerio del Trabajo, el cual se encuentra sellado por la Dirección General Sectorial de Planificación de la Oficina Central de Personal de la Presidencia de la República, y al cual esta Corte le otorga todo el valor probatorio por tratarse de un documento administrativo, donde se indican que las funciones están referidas a lo siguiente: "...Bajo supervisión general, realiza trabajos de dificultad promedio, orientados a garantizar el cumplimiento de la Ley Orgánica del Trabajo y demás normas de naturaleza laboral, siendo responsable de una Unidad encargada de conocer materias específicas como Contratos, Conflictos y Conciliación, Fueros, Reclamos y Consultas y Sindicatos; realiza tareas a fines según sea necesario...". Asimismo, se especifican las siguientes tareas:



“...Recibe y sustancia Convenciones Colectivas de Trabajo que se introducen por ante la Inspectoría o Sub-Inspectoría del Trabajo (...) Coordina y supervisa las actividades de la Sala de adscripción (...) Recibe y tramita Pliegos Conflictivos o Conciliatorios (...) Evacúa consultas y atiende reclamos, procurando el avenimiento de las partes (...) Sustancia procedimientos de calificación de despidos y reenganches (...) Participa en la conciliación y arbitraje en casos de conflictos, presidiendo las juntas por delegación del Inspector Conciliador (...) Redacta, revisa y firma toda la correspondencia de la Unidad (...) Presenta informes de actividades...”.

De la cita que antecede, estima esta Corte que la querellante ejercía funciones de coordinación de la unidad administrativa bajo su dirección, así como de supervisión de las actividades de la Sala Laboral, evacuación de consultas y atención de reclamos para la procuración de acuerdo entre las partes, lo cual permite considerar el grado de responsabilidad y confianza de las funciones inherentes al cargo que desempeñaba, aunado al hecho de que dicho cargo se encuentra tipificado de manera expresa dentro de los cargos señalados como de confianza en el Decreto N° 1.367 de fecha 12 de junio de 1996, publicado en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 35.991, de fecha 1° de julio de 1996; por tanto, de conformidad con lo previsto en el referido Decreto, así como en el artículo 21 de la Ley que regula las relaciones de empleo entre la Administración Pública y sus funcionarios, la ciudadana Rosanna del Valle Espósito Marcano, se encontraba en ejercicio de un cargo de libre nombramiento y remoción. Así se decide.

### **Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo**

**3 de febrero 2011**

**Número 000111**

**Caso: Jairo Chirinos vs. Instituto Autónomo Policía del estado Vargas .**

**Ponente: Alexis Crespo Daza**

Así las cosas, en el caso sub iudice, advierte esta Corte que el ciudadano Jairo Antonio Chirinos Leandro fue destituido del

cargo de Oficial Supervisor adscrito al Instituto Autónomo de Policía Municipal del Estado Vargas, bajo el alegato de ocupar un cargo de libre nombramiento y remoción, en virtud de las funciones desempeñadas, calificadas éstas como de "confianza" por la insubordinación y a razón de la supuesta "confianza" y que, por tanto, requerían por parte del querellante, un alto grado de confidencialidad.

Ahora bien, el concepto de "confianza", debe buscarse a través del examen de las funciones inherentes a los cargos a los cuales se refiere, a fin de definir, si dentro de las peculiares características de la organización, las mismas son calificables como de "confianza".

De cara a lo anterior, es oportuno indicar que ha sido criterio reiterado por este Órgano Jurisdiccional que, para determinar que los cargos no son de carrera sino de libre nombramiento y remoción, la Administración debe probar las funciones realizadas por los funcionarios y no basta con una simple declaración para que sea considerado como tal (Vid. Entre otras sentencias, las publicadas bajo N° 2010-444, de fecha 8 de abril de 2010, caso: MARCO ANTONIO ESPINA SIMANCA CONTRA LA GOBERNACIÓN DEL ESTADO ZULIA; N° 2009-1982, de fecha 18 de noviembre de 2009, caso: RAMÓN VARGAS ARÉVALO CONTRA LA GOBERNACIÓN DEL ESTADO ZULIA y N° 2009-1582, de fecha 7 de octubre de 2009, caso: JUAN BAUTISTA LUQUE ZERPA CONTRA LA GOBERNACIÓN DEL ESTADO ZULIA).

### **Corte Primera de lo Contencioso Administrativo**

**10 de febrero 2011**

**Número 000128**

**Caso: Kelly Bonilla vs. Ministerio del Poder Popular para Relaciones Interiores y Justicia**

**Ponente: Efrén Navarro Cedeño**

Ahora bien, considera esta Corte necesario señalar que a los fines de determinar si un cargo es de confianza o no, el juez debe observar

la ubicación jerárquica dentro de la organización administrativa y las funciones ejercidas para determinar que el cargo considerado de confianza se le pueda atribuir dicha naturaleza.

En tal sentido, debe la Administración demostrar, en el caso de los cargos de alto nivel, el Organigrama Estructural del Organismo o Ente recurrido donde se compruebe la jerarquía del cargo dentro del Organismo y, en el caso de los cargos de confianza, el respectivo Registro de Información del Cargo o Manual Descriptivo de Clases de Cargos del Organismo, a los fines de verificar el efectivo cumplimiento de funciones de confianza por parte del titular del cargo declarado como de libre nombramiento y remoción.

En este sentido, esta Corte estima necesario señalar que el Registro de Cargos, es uno de los medios más idóneos para demostrar el ejercicio de las funciones que cumplía el titular del cargo declarado como de libre nombramiento y remoción, sin embargo no es el único medio para demostrar que un cargo es de confianza y por tanto de libre nombramiento y remoción, existen documentos como actas de "descripción del cargo" o "funciones inherentes al cargo" u otros, que podrían afirmar que las funciones ejercidas son de confidencialidad y responsabilidad.

## **2.- De Carrera**

**Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo**

**3 de febrero 2011**

**Número 000111**

**Caso: Jairo Chirinos vs. Instituto Autónomo Policía del estado Vargas**

**Ponente: Alexis Crespo Daza**

Del precitado acto se observa, que el Instituto querellado consideró "(...) no poder aplicar los procedimientos disciplinarios establecidos en las leyes, debido a la aptitud de rebeldía y desacato asumida por este funcionario" que ejercía "un cargo de confianza al tener



personal bajo responsabilidad y mando así como su supervisión inmediata" y por tanto procedió a destituirlo conforme a lo previsto en el artículo 21 de la Ley del Estatuto de la Función Pública.

Aunado a ello, esta Corte pudo constatar que tanto en el escrito de contestación de la demanda como en el escrito de fundamentación a la apelación los representantes judiciales del Instituto querellado manifiestan que el cargo desempeñado por el querellante era de confianza por desempeñar una labor que requería un alto grado de confidencialidad aunado al ejercicio de labores de Seguridad de Estado y que en virtud de ello "(...) no se le abrió un procedimiento disciplinario alguno (...)". Sin embargo, aducen la inmotivación del fallo por no haber dilucidado el Juzgado a quo "si el Oficial CHIRINOS JAIRO, es un funcionario de carrera, de libre nombramiento y remoción o de confianza (...)".

Así las cosas, es pertinente apuntar que los cargos de la Administración Pública son por regla general de carrera, siendo los cargos de libre nombramiento y remoción la excepción a dicha regla, por lo que, de considerarse que todos los funcionarios policiales ejercen cargos de libre nombramiento y remoción, lesiona considerablemente la noción de carrera administrativa, toda vez que convierte la excepción en una regla. (Vid. sentencia de la Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo Número 1954 del 18 de noviembre de 2009, caso: Rubén Ramón Cuenca Rodríguez).

En este sentido, advierte la Corte que ha sido reiterada la jurisprudencia que señala, en casos como el de autos, que "(...) las denominadas 'actividades de seguridad del Estado' las cuales alude el artículo 21 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, cuyo desempeño conlleva a la clasificación de un determinado cargo público como de confianza y por consiguiente, de libre nombramiento y remoción, son las que corresponden -entre otras- a la Dirección de Servicios de Inteligencia y Prevención adscrita al Ministerio del Interior y Justicia (DISIP), así como a la Dirección de Inteligencia Militar adscrita al Ministerio de la Defensa (DIM)" (Vid. sentencia del Tribunal Supremo de Justicia en Sala Constitucional



Número 2530 del 20 de diciembre de 2006, caso: Marcos José Chávez).

En tal sentido, es preciso indicar que las actividades de seguridad del Estado a las que alude el artículo 21 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, entre otras, son aquellas desempeñadas, verbigracia, por la Dirección de Servicios de Inteligencia y Prevención adscrita al Ministerio del Poder Popular para Relaciones Interiores y Justicia SEBIN (antigua DISIP), así como a la Dirección de Inteligencia Militar adscrita al Ministerio del Poder Popular para la Defensa (DIM), conforme al criterio jurisprudencial precedentemente citado, por lo que entiende esta Alzada que las actividades llevadas a cabo por los cuerpos policiales estatales, son esencialmente de preservación y mantenimiento del orden público, motivo por lo cual no pueden ser subsumidas dentro de las aludidas actividades de seguridad del Estado. Así lo ha establecido esta Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo en sentencias N° 2009-349 de fecha 11 de marzo de 2009, caso: Eduardo Rosendo contra la Gobernación del Estado Zulia; N° 2008-855 de fecha 21 de mayo de 2008, caso: Néstor Enrique Fernández Molleda Contra la Gobernación del Estado Zulia; N° 2009-916 de fecha 27 de mayo de 2009, caso: Danilo Enrique Jackson Parra contra la Gobernación del Estado Zulia, y 2009-1393 de fecha 6 de agosto de 2009, caso: José Luis Chirinos Castellanos contra la Gobernación del Estado Zulia.

### **Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo**

**12 de abril 2011**

**Número 000423**

**Caso: Carmen Diamond vs. Instituto Venezolano de los Seguros Sociales**

**Ponente: María Eugenia Mata**

En tal sentido, esta Corte observa que el cargo desempeñado por la recurrente, a saber, "Médico Radiólogo", no se encuentra tipificado en los cargos enunciados en la referida norma; que no

consta en autos instrumentos alguno que permita a este Órgano Jurisdiccional, determinar que dicho cargo es un cargo de alto nivel o de confianza y en consecuencia de libre nombramiento y remoción, de conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de la Función Pública; adicionalmente no se desprende de autos que la querellante hubiera mantenido con la Administración Pública, un contrato laboral conforme a lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo.

De igual forma, se observa que riel a folio nueve (9) del presente expediente judicial, oficio de fecha 21 de octubre de 2003, suscrito por el Dr. Divis Antuñez, en su carácter de Coordinador Nacional de Ambulatorios, dirigido al Dr. Jorge Hontoria, en su carácter de Director del Hospital "Dr. Miguel Pérez Carreño", por medio del cual avala la postulación de la ciudadana Carmen Josefina Diamond Bello, titular de la cédula de identidad N° 5.966.201, en el cargo identificado con el N° 25-03380, Código de Origen N° 60209002, como Radio - Pediatra, adscrito al referido Hospital, a partir del 30 de octubre de 2003, en el cual indicó que la querellante "...se mantendrá en el Cargo hasta que sea llamado a Concurso...".

En consecuencia, siendo que la Administración reconoció que para ingresar como titular al cargo de "Médico Radiólogo", se debe realizar concurso público, conforme a lo establecido artículo 146 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela; que por mandato Constitucional se debe entender que la regla es que los cargos de la Administración Pública son de carreras, es por lo que esta Alzada debe concluir que dicho cargo es de carrera. Así se decide.

**Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo**

**28 de abril 2011**

**Número 000648**

**Caso: Francisco Bello vs. Alcaldía del Distrito Metropolitano de Caracas**

**Ponente: Alexis Crespo Daza**

Siendo esto así, se observa de las normas *ut supra* mencionada, que para el ingreso como funcionario público de carrera a la Administración, se requiere insoslayablemente la superación del período de prueba, -que tiene como finalidad comprobar si el funcionario está o no capacitado para ejercer las funciones del cargo- que no podrá exceder de seis (6) meses, que una vez superado -previa evaluación- por los aspirantes, llevará al ingreso a la función pública caso contrario, se procederá a la revocatoria del nombramiento.

Ahora bien, de lo anterior se evidencia que en el caso de marras, la Administración Estatal sólo procedió a notificar de la no tramitación del pseudo nombramiento del cargo de Odontólogo II, en virtud de la no disponibilidad del cargo que en un principio se le había ofrecido, sin que se evidencie de autos ningún documento que permita determinar que en efecto el querellante haya superado el período de prueba correspondiente, requisito *sine qua non* para considerarse ratificado en el cargo, y ser acreedor por parte de la Oficina de Personal del certificado como funcionario de carrera.

Lo anterior confirma, en base a la aplicación de tal normativa al recurrente de autos, que éste aun no tenía la cualidad de funcionario de carrera y por tanto no gozaba de la estabilidad establecida en el artículo 17 de la Ley de Carrera Administrativa. Así se decide.

Así las cosas, esta Corte no puede darle validez al nombramiento del querellante al cargo de Odontólogo II, en virtud de que el mismo fue otorgado en una situación anómala -el querellante no participó en un concurso público, no fue superado el período de prueba y no había disponibilidad del cargo conforme al Organigrama Estructural de la extinta Gobernación recurrida- aunado al hecho que el querellante prestó sólo tres (3) meses el servicio del Hospital Dr. Ricardo Baquero González, pretendiendo se reconozcan -a la presente fecha- once (11) años de sueldos dejados de percibir y demás beneficios laborales (caja de ahorro, bonos especiales, bonos vacacionales, bonificaciones de fin de año, fideicomiso y ajustes salariales), lo que indiscutiblemente conllevaría a un daño patrimonial para la Nación.



## **II.- DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS**

### **1.- Intereses de Mora de las Prestaciones Sociales**

**Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo**

**25 de enero 2011**

**Número 000045**

**Caso: Yolanda Silva vs. Ministerio del Poder Popular para la Educación**

**Ponente: María Eugenia Mata**

En este sentido, en lo que respecta a los intereses moratorios causados por el retardo en el pago de las prestaciones sociales, esta Corte ha señalado en diversas oportunidades que, efectuado el egreso del funcionario de la Administración Pública, procede el pago inmediato de sus prestaciones sociales, de lo contrario, se comienzan a causar los intereses moratorios consagrados en el artículo 92 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela que dispone expresamente que:

Artículo 92: "...Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los amparen en caso de cesantía. El salario y las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses, los cuales constituyen deudas de valor y gozaran de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal..."

De la norma constitucional citada ut supra, dimana de manera precisa que las prestaciones sociales constituyen créditos laborales de exigibilidad inmediata, y que el retardo en su pago genera intereses moratorios los cuales constituyen deudas de valor, de manera que una vez llegado el término de la relación laboral o funcional de la cual se trate, nace el derecho del funcionario o trabajador a que se le cancele de manera inmediata el monto que le corresponde por concepto de prestaciones sociales generado por el tiempo de servicios.



En este sentido, colige esta Alzada que al ser los intereses moratorios antes referidos un derecho constitucional no disponible, irrenunciable y de orden público, los órganos sentenciadores están llamados a protegerlos, "[...] siendo que con el pago de tales intereses, se pretende paliar, la demora excesiva en que, -en la mayoría de los casos-, incurre la Administración, al hacer efectivo el pago a las prestaciones sociales a los sujetos que de la misma egresan". (Vid. Sentencia Número 2007-00942, del 30 de mayo de 2007, Caso: José Noel Escalona contra el Ministerio de Educación y Deportes (hoy Ministerio del Poder Popular para la Educación). Respecto de lo anterior, se observa que el Tribunal a quo luego de verificar efectivamente la falta de pago por tal concepto, estimó que al querellante debían pagársele los intereses moratorios generados en el período comprendido entre el 1° de septiembre de 2005 (fecha en la cual egresó el querellante, por habersele otorgado el beneficio de jubilación), hasta el 20 de mayo de 2009 (fecha del efectivo pago de sus prestaciones sociales), estimados a través de una experticia complementaria del fallo, tomándose para ello como base de cálculo lo establecido en el literal "c" del artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo.

### **Corte Primera de lo Contencioso Administrativo**

**14 de febrero 2011**

**Número 000150**

**Caso: Janett Meza vs. Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior**

**Ponente: María Eugenia Mata**

De la anterior transcripción se colige que, en efecto los intereses sobre prestaciones sociales devienen del uso patronal del capital perteneciente al trabajador durante la relación de trabajo, sea de empleo público o privado, y hasta tanto el monto de esas prestaciones no le sea entregado al trabajador, se generarán intereses moratorios hasta su pago efectivo. Por tanto, el cómputo de dichos intereses

debe efectuarse desde el día efectivo de la finalización de la relación de trabajo.

Aunado a ello observa esta Corte que la vigente Ley Orgánica del Trabajo, prevé en su artículo 108, la forma de calcular el monto de las prestaciones sociales que les corresponden a los trabajadores, no estando incluidos los funcionarios públicos, sin embargo, por la naturaleza de sus funciones y la prestación de sus servicios, a éstos últimos se les aplica para el cálculo la rata que más se asemeja dada la naturaleza de la obligación, y es la que dispone el literal "C" del artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, al cual remite al artículo 28 de la Ley de Estatuto de la Función Pública, pago que se cancelará de forma no capitalizable, atendiendo a la tasa promedio activa y pasiva, determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis (6) principales bancos comerciales del país, si fuere en la contabilidad de la empresa, es decir, este método es aplicable sólo cuando no exista la creación de un fideicomiso, de un fondo de prestación de antigüedad o cuando no se haya depositado el monto de prestaciones sociales en una entidad financiera (supuesto previsto en el literal "A" del aludido artículo 108), ni cuando el trabajador hubiere solicitado que se le hicieran los depósitos de tal manera y el patrono no hubiere cumplido (supuesto previsto en el literal "b").

Asimismo, esta Alzada debe traer a colación lo establecido en el artículo 89 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma Parcial del Decreto con Fuerza de Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, del tenor siguiente:

"Artículo 89. En los juicios en que sea parte la República, la corrección monetaria debe ser fijada sobre la base del promedio de la tasa pasiva anual de los seis (6) primeros bancos comerciales del país..."

De la anterior transcripción se observa que los intereses sobre las prestaciones sociales sólo se capitalizarán al cumplir cada año, siempre que el trabajador o en el presente caso la funcionaria manifestara su intención de forma escrita, lo cual no se evidencia en el presente expediente haya ocurrido, siendo que no consta

escrito alguno en el cual la hoy querellante hubiese presentado manifestación escrita mediante la cual efectuara la solicitud de capitalización de los intereses, ello así y de conformidad con todo lo anterior y visto que este fue el único punto en el cual el sustituto de la Procuradora General de la República manifestó su disconformidad con el fallo impugnado, este Órgano Jurisdiccional estima necesario declara Con Lugar la apelación interpuesta. Así se decide.

## **Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo**

**25 de enero 2011**

**Número 00025**

**Caso: Emilba López vs. Ministerio del Poder Popular para la Agricultura y Tierras**

**Ponente: Alejandro Soto Villasmil**

De manera pues que, como efectivamente lo declaró el Juzgado de la decisión consultada, la ciudadana Emilba López Mota recibió el pago de sus prestaciones sociales varios meses después de haber sido jubilada, y por ello, se debe concluir que la Administración accionada incurrió en mora para cumplir con el derecho laboral adquirido por la funcionaria, motivo por el cual es necesario indicar lo preceptuado en el artículo 92 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, cuyo texto expresa:

“Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los amparen en caso de cesantía. El salario y las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses, los cuales constituyen deudas de valor y gozarán de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal”

Al respecto, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia N° 607 del 4 de junio de 2004 (Caso: Esifredo Jesús Fermenal) señaló con respecto a los intereses moratorios que se origina por la tardanza del pago de las prestaciones sociales, lo siguiente:



“Los intereses moratorios no son más que la consecuencia de la falta de pago oportuno, del retardo o la mora en la cual incurre el patrono en pagar al trabajador sus prestaciones sociales, al finalizar la relación laboral, dado el uso por el empleador de un capital perteneciente al trabajador, el cual generará intereses a favor de éste, los que se calcularán a la tasa fijada por el Banco Central de Venezuela, de conformidad con lo establecido en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, si son causados después de la entrada en vigencia de la Carta Magna.

Es decir, que el reclamo de dichos intereses generados por la tardanza en el pago de las prestaciones sociales, debe necesariamente computarse después de la extinción de la relación de trabajo, pues se trata de un interés moratorio causado por una tardanza culposa del patrono en no cumplir con su obligación patrimonial frente a su trabajador, que consiste en el pago oportuno de las prestaciones sociales, una vez finalizada su relación laboral.

Por consiguiente, cuando el patrono no paga oportunamente las prestaciones sociales, es decir, cuando no las paga al finalizar la relación de trabajo, surge para el trabajador, además del derecho de reclamar judicialmente tal pago, el derecho a cobrar intereses de mora por el retardo en el cumplimiento del pago.

Ahora bien, los llamados derechos adquiridos que conforman las prestaciones sociales, contemplados en la Ley Orgánica del Trabajo, se generan durante la relación de empleo, y la cantidad monetaria devengada debía ser pagada al trabajador en el momento de la terminación de la relación de trabajo. Sin embargo, al surgir divergencias a la hora de efectuar dicho pago, corresponde a los órganos jurisdiccionales competentes determinar la procedencia o no del mismo, permaneciendo generalmente en manos del patrono el monto de dichas prestaciones, lo que significa que el mismo continúa generando intereses para el trabajador, conforme a la norma señalada, pues mientras el empleador no haga efectivo el pago, tal monto permanece dentro de su patrimonio reportándole beneficios al hacer uso del capital, de forma que tiene derecho el trabajador de percibir los correspondientes intereses sobre esas prestaciones sociales, mientras éstas no le sean canceladas.



En fin, los intereses sobre prestaciones sociales provienen del uso patronal del capital perteneciente al trabajador durante la relación laboral y hasta tanto el monto de esas prestaciones no le sea entregado al trabajador se generarán intereses moratorios hasta su efectivo pago, cuyo cómputo debe efectuarse desde el día efectivo de la finalización de la relación de trabajo hasta la ejecución de la sentencia definitivamente firme que ordene el pago de las prestaciones sociales reclamadas por el trabajador” (Resaltado de esta Corte).

Asimismo, la Sala Constitucional, en sentencia N° 790 del 11 de abril de 2002, (Caso: Nulidad Parcial del Artículo 8, numeral 4, de la Ley de Transición del Distrito Federal al Distrito Metropolitano de Caracas), declaró que toda mora en el pago de las prestaciones sociales genera intereses, los cuales constituyen deudas de valor, que gozan de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal. Por tanto, de acuerdo al artículo 92 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, se pone de manifiesto que una vez que se efectúe el egreso de un trabajador (funcionario), el patrono, en este caso la Administración Pública, debe proceder al pago inmediato de las prestaciones sociales, lo contrario, es decir, el pago tardío de dicho concepto genera el pago de intereses en mora.

En consecuencia, constatado que la Administración no procedió al pago inmediato de las prestaciones sociales una vez que la accionante de autos egresó de la Administración, sino que incurrió en mora o retardo en la satisfacción de dicho derecho constitucional, debe ratificarse la procedencia del pago de los intereses de mora, tal como fue declarado por el Juzgado de Instancia. Así se establece.

### **III.- PERSONAL CONTRATADO POR LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**Corte Primera de lo Contencioso Administrativo**

**3 de febrero 2011**

**Número 000103**

**Caso: Pilar Díaz vs. Alcaldía del municipio Los Guayos del estado Carabobo**

**Ponente: Efrén Navarro Cedeño**

Al respecto, se observa que con la entrada en vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, se establecieron los principios para el establecimiento de un Estatuto de la función pública, para la regulación y determinación de las funciones y requisitos que deben cumplir los funcionarios públicos para ingresar a la carrera administrativa. El artículo 146 del Texto Constitucional establece lo siguiente:

“Artículo 146. Los cargos de los órganos de la Administración Pública son de carrera. Se exceptúan los 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. El ingreso de los funcionarios públicos y funcionarias públicas a los cargos de carrera será por concurso público, fundamentado en los principios de honestidad, idoneidad y eficiencia. El ascenso estará sometido a métodos científicos basados en el sistema de méritos, y el traslado, suspensión y retiro será de acuerdo con su desempeño”. En ese contexto, se desprende como principio general, que los cargos desempeñados por funcionarios dentro de la Administración Pública son de carrera, excluyéndose expresamente de dicho principio, los de libre nombramiento y remoción, los contratados, los obreros al servicio de la Administración Pública y los demás que determine la Ley.

Asimismo, se observa que los funcionarios de carrera adquieren esta condición por un acto de nombramiento que se produce como resultado de un proceso de selección denominado concurso público, y de la superación de un período de prueba, condiciones estas que persiguen que la Administración Pública esté integrada por un cuerpo de servidores públicos profesionales y eficientes.

De la revisión de las actas que conforman el expediente, se observa que la recurrente alegó haber ingresado a la Alcaldía del Municipio Los Guayos del estado Carabobo como “Personal Fijo” en fecha 1º de abril de 1999, esto es, durante la vigencia de la Constitución de 1961 y la Ley de Carrera Administrativa, según las cuales “...

los ingreso (sic) a la carrera administrativa (funcionarios públicos) podían ser a través de la figura del contratado...”.

Por su parte, la representación del Municipio rechazó, negó y contradijo lo argüido por la recurrente, señalando que “...según se desprende de su expediente administrativo su incorporación data del año 2000, es decir con posterioridad a la entrada en vigencia de la Constitución”.

Asimismo, se observa que riela del folio once (11) al trece (13) del expediente la Resolución N° 258/2004 de fecha 22 de diciembre de 2004, en la cual la referida autoridad municipal expresó lo siguiente:

“Que la ciudadana DÍAZ SANGRONIS (sic) PILAR CECILIA, titular de la cédula de identidad N° 7.359.704, que actualmente ocupa el cargo de MEDICO (sic) RURAL, adscrita a la DIRECCIÓN DE SALUD, ingresó a esta Administración Pública Municipal en fecha 01 de Abril de 1999 (sic) es decir con posterioridad a la entrada en vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de 1999, sin haberlo hecho mediante concurso público de oposición, requisito previsto en la vigente Constitución y en la Ley del Estatuto de la Función Pública para que su nombramiento fuese válido y pudiese disfrutar de los derechos inherentes al mismo”.

Del texto transcrito, se evidencia que la Administración retiró a la ciudadana Pilar Cecilia Díaz Sangroni con posterioridad a la entrada en vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, -publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 36.860 en fecha 30 de diciembre de 1999-, por no haber ingresado mediante concurso público de oposición.

La representación judicial del Municipio, en la oportunidad de promoción de pruebas en el procedimiento de primera instancia, promovió copia del contrato de trabajo suscrito entre la ciudadana Pilar Cecilia Díaz Sangroni y el Municipio Los Guayos del estado Carabobo (folios 36 y 37 del expediente), cuya cláusula segunda indica que “La vigencia del presente contrato es por un período desde el día 02 de abril del 2.000 (sic) hasta el 31 de diciembre del año 2.000 (sic)”, prueba a la cual no se opuso ni impugnó la recurrente.



De allí que, se evidencia que la ciudadana Pilar Cecilia Díaz Sangroni ingresó a la Alcaldía del Municipio Los Guayos del estado Carabobo mediante contrato para prestar sus servicios como médico rural en fecha 2 de abril de 2000, y por ende bajo la vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Asimismo, observa esta Corte de las actas que conforman el expediente, que no se evidencia que la recurrente, haya realizado el correspondiente concurso público al que alude el artículo 146 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, a los fines de su ingreso a la Administración Pública como funcionario de carrera.

De allí que, esta Corte estima que la ciudadana Pilar Cecilia Díaz Sangrini ingresó como contratada a la Alcaldía del Municipio Los Guayos del estado Carabobo en fecha 2 de abril de 2000, y no el 1º de abril de 1999; en consecuencia, esta Corte desecha lo esgrimido por la recurrente en cuanto a la fecha y condición de ingreso. Así se decide.

En ese orden, considera esta Corte que al ordenar el Juzgado A quo la reincorporación de la ciudadana Pilar Cecilia Díaz Sangroni, otorgándole la condición de funcionaria de carrera, cuando de las actas que conforman el expediente se desprende que la misma ingresó como contratada y que no realizó el correspondiente concurso público, se constata la violación de normas de orden público constitucional como lo es el artículo 146 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. En tal sentido, esta Corte REVOCA por orden público, la sentencia dictada en fecha 22 de abril de 1999, por el Juzgado Superior en lo Civil y Contencioso Administrativo de la Región Centro Norte. Así se decide.

Revocada la sentencia, esta Corte pasa a conocer del fondo de la controversia en el presente recurso contencioso administrativo funcionarial, para lo cual observa lo siguiente:

La recurrente alegó haber ingresado a la Alcaldía del Municipio Los Guayos del estado Carabobo con anterioridad a la entrada en vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, y que en razón de ello la Resolución impugnada adolece de los vicios de



falso supuesto de hecho y de derecho, y del vicio de abuso de poder, pues "...arbitrariamente determinó la destitución de mi poderdante por una aplicación e interpretación errónea de las normativas legales...", pretende aplicar retroactivamente los artículos 19, 40, 41 y 89 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, para destituir a su representada, violando el derecho a la defensa, al debido proceso y a la estabilidad, y se "...alejó de los límites impuestos al utilizar su poder discrecional para materializar la actuación administrativa que se desvía y aparta del poder conferido..."

Por su parte, la representación judicial del Síndico Procurador de la mencionada Alcaldía, señaló que "...la querellante al argüir el vicio del falso supuesto no menciona para nada el fundamento legal del mismo y sólo se limita a transcribir una cita textuales (sic) que nada aporta para evidenciar tal vicio..."

Sobre el particular, habiendo sido desestimado en la motiva del presente fallo el alegato de la recurrente respecto a su ingreso como personal fijo en fecha 1º de abril de 1999, al evidenciarse del expediente judicial que el mismo fue bajo la figura del contrato, y con posterioridad a la entrada en vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, y siendo que constitucionalmente el ingreso de los funcionarios públicos deber ser por concurso público, esta Corte, estima que la Resolución no adolece de los vicios invocados. Así se decide

#### **IV.- EL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL**

##### **1.- Ingreso**

**Corte Primera de lo Contencioso Administrativo**

**3 de febrero 2011**

**Número 00089**

**Caso: Carmen Fernández vs. Alcaldía del municipio Boconó del estado Trujillo**

**Ponente: Enrique Sánchez**

De esta forma, en atención a lo establecido en el artículo 83 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos ut supra transcrito, se desprende que a la Administración Pública le ha sido asignada la potestad de "reconocer" la nulidad absoluta de los actos administrativos que estén afectados por los vicios previstos en el artículo 19 eiusdem, es decir, que en cualquier momento, de oficio o a instancia de parte, si el acto administrativo dictado se encuentra viciado de nulidad en forma que resulte insubsanable y no pueda ser convalidado porque está afectado por una irregularidad que es contraria al orden jurídico, la Administración puede realizar tal "reconocimiento" y en consecuencia declarar su nulidad. Aún así, en aquellos casos en que al acto administrativo haya creado derechos a favor de los destinatarios del mismo, ello no obsta, para que la Administración, ante la existencia de un vicio de tal magnitud que acarree su nulidad absoluta y radical, proceda a 'reconocer' dicha nulidad y, consecuentemente, dejar sin efecto tal acto, desde el momento inmediatamente anterior a que fue dictado.

En este sentido, la Sala Político Administrativa (Accidental) del Tribunal Supremo de Justicia, mediante sentencia N° 581 de fecha 17 de junio de 2010 (caso: Sorzano & Asociados, C.A.), señaló lo siguiente:

"En lo que respecta a la potestad de autotutela de la Administración, se debe señalar que una de sus manifestaciones más importantes es la potestad revocatoria, que no es más que la posibilidad de poder revisar y corregir sus actuaciones administrativas y, en consecuencia, la facultad para extinguir sus actos administrativos en vía administrativa.

Esta potestad se encuentra regulada, en primer lugar, en la norma prevista en el artículo 82 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos antes transcrito, en el sentido de que los actos administrativos pueden ser revocados en cualquier momento, en todo o en parte, sea por la misma autoridad que dictó el acto o su superior jerarca, siempre y cuando no originaren derechos subjetivos o intereses legítimos, personales y directos para un particular.

Por otro lado, la potestad declaratoria de nulidad que está prevista

en el artículo 83 eiusdem, autoriza a la Administración para que en cualquier momento, de oficio o a instancia del particular, reconozca la nulidad absoluta de los actos por ella dictados.

Así las cosas, observa esta Sala que si bien la norma antes referida consagra la posibilidad de la Administración de revisar en cualquier momento de oficio o incluso a solicitud de particulares los actos por ella dictados, esa facultad debe ejercerse siempre y cuando se detecte alguno de los vicios de nulidad absoluta señalado taxativamente en el artículo 19 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos. (Vid. sentencia N° 01107 del 19 de junio de 2001, caso: Virgilio Elías Valásquez, reiterada en decisión N° 00687 del 18 de junio de 2008, caso: Ángel Domingo Utrera).".

En atención al criterio jurisprudencial parcialmente transcrito, advierte esta Corte que las señaladas potestades constituyen un deber que recaen sobre la propia Administración de rectificar su actuación, bien sea de oficio o a solicitud de parte, pudiendo revocar o anular en cualquier momento aquellos actos que resulten contrarios a derecho, y por lo tanto afectados de nulidad absoluta; así como también, aquellos actos administrativos que se encuentren viciados de nulidad relativa, siempre y cuando no hayan dado lugar al goce de derechos subjetivos.

Ello así, esta Alzada observa de las actas que corren insertas en el presente expediente, que no consta documento alguno del cual se desprenda que la recurrente haya ingresado mediante concurso público a la carrera administrativa, de conformidad con lo previsto en el artículo 146 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el cual es del siguiente tenor:

"Artículo 146. Los cargos de los órganos de la Administración Pública son de carrera. Se exceptúan los 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.

El ingreso de los funcionarios públicos y las funcionarias públicas a los cargos de carrera será por concurso público, fundamentado en



principios de honestidad, idoneidad y eficiencia...” (Destacado de esta Corte).

De lo expuesto, se observa que en general, los cargos de los funcionarios en la Administración Pública son cargos de carrera, con excepción de ciertas categorías de cargos, entre ellas, los contratados, a quienes les resulta aplicable el régimen laboral ordinario. Ahora bien, en el caso de los funcionarios públicos la citada norma constitucional, establece que la única vía de ingreso a la carrera administrativa es mediante concurso público, vía necesaria, a los fines de adquirir la condición de funcionario de carrera, por lo que su inobservancia conlleva a la infracción del orden público constitucional, resultando así, los actos dictados en contravención a ella viciados de nulidad absoluta.

En observancia a la disposición constitucional antes mencionada, la Ley del Estatuto de la Función Pública en sus artículos 19 y 40, establece lo siguiente:

“Artículo 19. Los funcionarios o funcionarias de la Administración Pública serán de carrera o de libre nombramiento y remoción.

Serán funcionarios o funcionarias de carrera, quienes habiendo ganado el concurso público, superado el período de prueba y en virtud de nombramiento, presten servicios remunerado y con carácter permanente.

Serán funcionarios o funcionarias de libre nombramiento y remoción aquellos que son nombrados y removidos libremente de sus cargos sin otras limitaciones que las establecidas en esta Ley”.

“Artículo 40. El proceso de selección de personal tendrá como objeto garantizar el ingreso de los aspirantes a los cargos de carrera en la Administración Pública, con base en las aptitudes, actitudes y competencias, mediante la realización de concursos públicos que permitan la participación, en igualdad de condiciones, de quienes posean los requisitos exigidos para desempeñar los cargos, sin discriminaciones de ninguna índole.

Serán absolutamente nulos los actos de nombramiento de funcionarios o funcionarias públicos de carrera, cuando no se



hubiesen realizado los respectivos concursos de ingreso, de conformidad con esta Ley”.

En vista de las normas antes citadas, observa esta Corte que la ciudadana Carmen Teresa Fernández Fernández, fue designada para ocupar el cargo de Secretaria III, mediante acto de nombramiento contenido en la Resolución N° 85 de fecha 17 de noviembre de 2008, sin haberse dado cumplimiento previo al concurso público, ni superado período de prueba alguno, procedimiento que necesariamente debió preceder a su nombramiento en el referido cargo conforme a lo dispuesto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en la Ley del Estatuto de la Función Pública, debe considerarse tal como lo sostuvo el Juzgado A quo, que la señalada Resolución estaba viciada de nulidad absoluta de conformidad con el artículo 19, numeral 4 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, en concordancia con el artículo 40 de la Ley del Estatuto de la Función Pública; en virtud de lo anterior, la Administración se encontraba facultada para dejar sin efecto jurídico alguno dicho nombramiento, pues no se causaron a favor de la actora derechos subjetivos, toda vez, que bajo ningún supuesto, podría originar derechos a favor de los particulares, un acto administrativo viciado de nulidad absoluta, razón por la cual esta Corte desecha el alegato expuesto por la parte apelante. Así se decide.

Por otra parte, en lo que respecta al alegato referido al procedimiento previo que debió seguirse a los fines de revocar el acto de nombramiento contenido en la Resolución N° 93 de fecha 17 de noviembre de 2008, resulta conveniente para esta Corte señalar lo expuesto por la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia mediante sentencia N° 1836 de fecha 7 de agosto de 2001 (caso: David Montiel Guillén y Oscar Montiel Guillén), criterio éste reiterado en sentencia N° 01685 de fecha 25 de noviembre de 2009 (caso: Banco de Venezuela, S.A., Banco Universal), en la cual estableció lo siguiente:

“...en casos como éstos en los que impera la autotutela, no existe en principio, la obligación de abrir un procedimiento administrativo

(que garantice los derechos del Administrado), por el grado de discrecionalidad que opera en este tipo de decisiones administrativas (actos) los cuales deben fundamentarse suficientemente en la justa valoración y equilibrio que la Administración debe hacer entre un 'interés primario' (representado por el interés general) y unos 'intereses secundarios' (representados por intereses públicos o privados) que en cierta oportunidad, por razones de conveniencia deben ser dejados de lado en favor de ese interés primario. Es decir, la cuestión de la discrecionalidad plantea la valoración del interés público frente a otros (heterogéneos), también protegidos por el ordenamiento. Este mecanismo per se, constituye la garantía que la Administración brinda a sus administrados en estos casos y, es por ello que ante la ausencia de un procedimiento administrativo previo, el control de estos actos y la consecuente garantía de los derechos de los administrados queda en manos de la jurisdicción. Es precisamente este control de la jurisdicción contencioso administrativa y la debida proporcionalidad y adecuación al interés público que debe guardar la Administración, lo que garantiza a los administrados el límite y el equilibrio que la Constitución consagra entre el ejercicio del Poder Público y el de los derechos y garantías de los particulares." (Negrillas del original).

De conformidad con el criterio jurisprudencial ut supra, la Administración en casos como el de autos, puede ejercer su potestad anulatoria sin procedimiento previo alguno, fundamentando sus decisiones en la justa valoración y equilibrio que debe hacerse entre el interés general y el interés público o privado que se encuentre inmerso en una determinada situación jurídica, a los fines de garantizar el cabal cumplimiento del ordenamiento jurídico.

En atención a lo anterior, considera esta Corte, que tal como lo señaló el Juzgado A quo, la ausencia de procedimiento administrativo previo en el presente caso, en el cual se anuló un acto administrativo que resultaba nulo de conformidad con el artículo 19, numeral 4 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos y el artículo 40 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, no configuró violación alguna al derecho a la defensa y al debido proceso, por cuanto con



la declaratoria de nulidad del acto de nombramiento de la parte actora se ajustó la actuación del ente municipal al principio de legalidad administrativa y a lo establecido respecto al ejercicio de la función pública en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Así se decide.

## **2.- Evaluación de Desempeño**

### **Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo**

**25 de enero 2011**

**Número 00051**

**Caso: Rubén García vs. Fondo Intergubernamental para la Descentralización**

**Ponente: Emilio Ramos González**

Al respecto observa este Órgano Jurisdiccional que el artículo 17 de la Ley crea el Fondo Intergubernamental para la Descentralización (FIDES), publicada en Gaceta Oficial Número 5805 Extraordinario, de fecha 2 de marzo de 2006, prevé:

“Artículo 17. Los funcionarios y empleados del Fondo Intergubernamental para la Descentralización (FIDES), tendrán el carácter de funcionarios públicos, con los derechos y obligaciones que les corresponden por tal condición, incluyendo lo relativo a su seguridad social, ingreso, traslados, ascensos, suspensión y retiro, lo cual se regirá por la ley nacional que regule la materia. El Presidente de la República en Consejo de Ministros, podrá dictar normas especiales para regular todo lo relativo a otros beneficios, capacitación, sistemas de evaluación, así como cualquier otra materia inherente al sistema de personal que no contradiga lo previsto en la ley nacional respectiva. El personal obrero se regirá por lo consagrado en la Ley Orgánica del Trabajo”

De la citada norma se desprende que los empleados del Fondo Intergubernamental para la Descentralización (FIDES) tienen el carácter de funcionarios públicos y todo aquello relativo a sus derechos, obligaciones, seguridad social, ingreso, ascenso, traslados,

ascenso, suspensión y retiro se rige por la Ley nacional que rige la materia funcionarial, esto es, por la Ley del Estatuto de la Función Pública, tal como lo indicó el iudex a quo.

Dentro de este contexto, cabe destacar que la Ley del Estatuto de la Función Pública regula en sus artículos 57 y siguientes las evaluaciones de desempeño, las cuales constituyen un conjunto de normas y procedimientos tendientes a evaluar las capacidades y meritos de los funcionarios públicos; las cuales se deben realizar -a tenor de lo previsto en el artículo 58 *eiusdem*- dos (2) veces por año sobre la base de los registros continuos de actuación que debe llevar cada supervisor, dentro de este procedimiento de evaluación el funcionario debe conocer los objetivos del desempeño a evaluar esta evaluación de desempeño del funcionario, los cuales deben ser acordes con las funciones inherentes al cargo.

Dentro de este contexto cabe destacar que esta Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo, mediante decisión Número 2008-1596, de fecha 14 de agosto de 2008, caso: Oscar Alfonso Escalante Zambrano vs. El Cabildo Metropolitano de Caracas, expresó que:

“(...) a los fines de lograr (...) la eficacia y la eficiencia de la Administración Pública, es necesario no sólo el concurso como única forma de ingreso a ésta, sino la procura de un cuerpo de funcionarios plenamente capacitados y contestes con los principios que nuestra Norma Fundamental le ha atribuido a la Administración Pública y ello se logra precisamente a través de la figura de la evaluación del desempeño de todos los funcionarios públicos al servicio de los distintos órganos de la Administración, circunstancia ésta que se encuentra regulada en los artículos 57 y siguientes de la Ley del Estatuto de la Función Pública, dentro del capítulo IV (Evaluación del Desempeño) del título V (Sistema de Administración de Personal), constituyendo ello un mandato legal de obligatorio acatamiento para la Administración Pública”.

De esta manera, siendo que las evaluaciones de desempeño de los funcionarios persiguen mantener niveles de eficiencia y eficacia de la Administración Pública, son de obligatoria realización tal como lo dejo sentado esta Corte en la sentencia *ut supra* citada; y ello es tan



así, que a tenor de lo previsto en el artículo 60 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, el supervisor o supervisora que incumpla tal obligación debe ser sancionado conforme a las previsiones de Ley in comento.

Ahora bien, establecido el carácter obligatorio de la realización de las evaluaciones de desempeño por parte de la Administración Pública, corresponde a esta Corte determinar si en el caso de autos el Fondo Intergubernamental para la Descentralización (FIDES) dio cumplimiento tal mandato legal.

Al respecto advierte esta Corte de una revisión exhaustiva del expediente administrativo del recurrente y demás actas procesales, que no consta en autos medio probatorio alguno del cual pueda desprenderse que el Fondo Intergubernamental para la Descentralización (FIDES), haya dado cumplimiento a la obligación de realización en forma periódica las evaluaciones de desempeño del ciudadano Rubén Colomine García, tal como lo prevé la Ley del Estatuto de la Función Pública en sus artículos 57 y siguientes, razón por la cual este Órgano Jurisdiccional conociendo en consulta de acuerdo a lo establecido en el artículo 72 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma Parcial del Decreto con Fuerza de Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, confirma el fallo dictado por el Juzgado Superior Sexto de lo Contencioso Administrativo de la Región Capital, en fecha 8 de julio de 2010, mediante el cual declaró parcialmente con lugar presente recurso contencioso administrativo funcional y ordenó al Fondo Intergubernamental para la Descentralización (FIDES), proceda a realizar en forma inmediata las evaluaciones de desempeño del funcionario Rubén Colomine García, correspondientes al año 2009. Así se decide.

**Corte Primera de lo Contencioso Administrativo**

**26 de enero 2011**

**Número 00010**

**Caso: Anna Arnone vs. Fondo Intergubernamental para la Descentralización**

**Ponente: María Eugenia Mata**

Al respecto, la Ley del Estatuto de la Función Pública ha desarrollado lo que en materia de evaluación de desempeño ha establecido el Texto Fundamental, al expresar en sus artículos 57 y 58, lo siguiente:

“Artículo 57. La evaluación de los funcionarios y funcionarias públicos en los órganos y entes de la Administración Pública comprenderá el conjunto de normas y procedimientos tendentes a evaluar su desempeño.

Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional deberán presentar al Ministerio de Planificación y Desarrollo, para su aprobación, los resultados de sus evaluaciones, como soporte de los movimientos de personal que pretendan realizar en el próximo año fiscal y su incidencia en la nómina del personal activo, conjuntamente con el plan de personal, determinando los objetivos que se estiman cumplir durante el referido ejercicio fiscal”.

“Artículo 58. La evaluación deberá ser realizada dos veces por año sobre la base de los registros continuos de actuación que debe llevar cada supervisor.

En el proceso de evaluación, el funcionario deberá conocer los objetivos del desempeño a evaluar, los cuales serán acordes con las funciones inherentes al cargo”.

De las normas antes transcritas se evidencia que la Administración Pública deberá realizar dos (2) veces por año una evaluación de desempeño a sus funcionarios, mediante un conjunto de normas y procedimientos presentados y aprobados por el Ministerio de Planificación y Desarrollo, hoy Ministerio del Poder Popular para la Planificación y Finanzas; responsabilidad compartida con las respectivas Oficinas de Recursos Humanos, que funcionan en los entes y órganos públicos, en la elaboración de los instrumentos de evaluación, los cuales deberán ser creados de manera tal, que garanticen la objetividad, imparcialidad e integridad de la evaluación, acciones que sin duda alguna, contribuirán a la realización efectiva del proceso de evaluación.

Cabe destacar de igual forma, que el funcionario evaluado deberá conocer los objetivos de la evaluación, los cuales estarán en consonancia con las funciones inherentes al cargo que ejerce, razón

por la cual, la participación del funcionario en el proceso evaluativo es una garantía tanto del derecho a la defensa como del derecho a la estabilidad consagrados en el Texto Fundamental.

Ello así, la mencionada evaluación viene a constituir un deber ineludible de la Administración, tal como lo expresa el artículo 60 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, el cual es del siguiente tenor:

“Artículo 60. La evaluación de los funcionarios y funcionarias públicos será obligatoria, y su incumplimiento por parte del supervisor o supervisora será sancionado conforme a las previsiones de esta Ley”.

De la norma *ut supra* citada, se evidencia la sanción a la actitud omisiva en la que pudieran incurrir los supervisores respecto de sus subordinados, con relación a la obligación que tienen en practicar el proceso de evaluación. De allí, que los resultados arrojados por la evaluación realizada, sean propicios para el diseño de los planes de capacitación y desarrollo del funcionario que abarquen su mejoramiento técnico y profesional; su preparación para el ejercicio de funciones más complejas, mediante la corrección de las deficiencias detectadas, en pro de asumir nuevas responsabilidades y otorgándoles incentivos y licencias de conformidad con lo establecido en la Ley.

En este sentido, se ha de señalar que dichos incentivos no deberán consistir imperativamente en bonos o primas en virtud de los resultados obtenidos, toda vez, que no existe normativa alguna dentro de la Ley del Estatuto de la Función Pública, que le atribuya el carácter monetario a los alicientes recibidos por los funcionarios con ocasión de las evaluaciones realizadas.

Precisado lo anterior, se observa en el caso sub examine que en fecha 04 de marzo de 1996, el Directorio Ejecutivo del Fondo Intergubernamental para la Descentralización (FIDES), en Sesión N° 7 Punto N° 3, aprobó el sistema de evaluación trimestral de los funcionarios adscrito al referido Fondo, incluyendo primas por jerarquía y eficiencia, con aplicación a partir del 1° de enero de 1996. Al respecto, este Órgano Jurisdiccional estima señalar que el sistema



de evaluación trimestral acordado por el Fondo recurrido, quedó sin efecto con la entrada en vigencia de la Ley del Estatuto de la Función Pública, al establecer en su artículo 58 que las evaluaciones de desempeño deberán ser realizadas dos veces por año, sobre la base de los registros continuos de actuación que debe llevar cada supervisor.

Ello así, de la revisión de las actas que corren insertas en el presente expediente, no consta que la parte recurrida haya consignado en autos pruebas suficientes, a los fines de evidenciar la realización de las evaluaciones correspondientes al año 2009, a la ciudadana Anna María Arnone Paladino, razón por la cual, estima esta Corte que al ser una obligación de la Administración, de conformidad con lo previsto en el artículo 60 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, resulta procedente en derecho ordenar al Fondo Intergubernamental para la Descentralización (FIDES) la realización de las evaluaciones solicitadas, tal como lo señaló el Juez A quo en su fallo.

## **V.- LAS SITUACIONES ACTIVAS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS**

### **1.- Reubicación y Disponibilidad**

**Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo**

**31 de enero 2011**

**Número 000097**

**Caso: José Saturnino González vs. Concejo Municipal del municipio Libertador del Distrito Capital**

**Ponente: Alexis Crespo Daza**

A tal efecto, esta Corte observa que el querellante arguyó en su escrito libelar que la Administración municipal vulneró la disposición normativa contenida en el artículo 75 de la Ordenanza sobre Carrera Administrativa para los Empleados o Funcionarios Públicos al Servicio del Municipio Libertador del Distrito Federal (hoy Distrito Capital), al no efectuar las gestiones reubicatorias.



En este orden de ideas, considera oportuno esta Corte destacar que este Órgano Jurisdiccional, a través de la sentencia N° 2007-165 de fecha 7 de febrero de 2007, caso: Elisabeth Josefina Vásquez Martínez Vs. Ministerio del Interior y Justicia, señaló que una vez que la Administración Pública, decide remover a un funcionario público que ejerce un cargo de libre nombramiento y remoción, en caso de poseer éste la condición de funcionario de carrera, debe proceder a realizar las correspondientes gestiones para su reubicación, ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 86 del Reglamento General de la Ley de Carrera Administrativa, para luego de cumplidas éstas y, sólo en los casos en que las mismas resulten infructuosas, dictar el acto administrativo de retiro del funcionario de la Administración Pública, con lo cual finaliza la relación de empleo público, por lo tanto la Administración debe otorgarle a los funcionarios que en algún momento desempeñaron funciones en un cargo de carrera, el mes de disponibilidad a los fines de realizar las gestiones reubicatorias, todo ello en virtud de la estabilidad laboral que ampara a los funcionarios públicos de carrera en el ejercicio de un cargo de libre nombramiento y remoción.

(...)

En el mismo orden de ideas, cabe destacar que, tanto la disponibilidad como las gestiones reubicatorias, son expresiones del principio de la estabilidad que se consagran para los funcionarios de carrera, por cuanto con ello se busca que a quienes se les remueva, aunque desempeñe un cargo de libre nombramiento y remoción, se les preserve al máximo ese derecho.

(...)

En el caso de marras, al no haberse efectuado las gestiones reubicatorias el Concejo Municipal del Municipio Bolivariano Libertador del Distrito Capital, a los fines de lograr la ubicación del funcionario en otro órgano o ente de la Administración Pública, en un cargo de carrera de igual o superior jerarquía al último que éste ostentó, debe esta Corte declarar nulo el acto administrativo de retiro, por violación al derecho a la estabilidad del que goza todo funcionario público de carrera. Así se decide.

Ahora bien, vista la nulidad del acto de retiro, y tal como se ha establecido en reiterados fallos de este Órgano Jurisdiccional (Vid. Sentencia N° 2007-165 de fecha 7 de febrero de 2007, caso: Elisabeth Josefina Vásquez Martínez Vs. Ministerio del Interior y Justicia, sentencia N° 2008-233, del 21 de febrero de 2008, caso: Cruz J. Esqueritt Vs. El Concejo Del Municipio Libertador Del Distrito Capital, entre otras), que en casos como el de autos, en los cuales, resulta removido y retirado un funcionario de carrera en ejercicio de un cargo de libre nombramiento y remoción, siendo nulo únicamente el acto de retiro, sólo procede su reincorporación, al último cargo de carrera desempeñado, por el lapso de un (1) mes, así como el pago del sueldo vigente para el momento de su reincorporación, por el referido período de disponibilidad, es decir, un (1) mes.

En este sentido, este Órgano Jurisdiccional, en un caso similar al de autos, y en virtud de una aclaratoria solicitada en el asunto: Miguel Enrique Peña Gutiérrez Vs. Instituto Autónomo de Policía Municipal del Municipio Chacao del Estado Miranda, mediante sentencia N° 2008-1765, de fecha 8 de octubre de 2008, indicó lo siguiente:

“Aunado a lo anterior, resulta necesario indicar que, el acto anulado por el fallo en aclaratoria, es el de retiro, contenido en la comunicación número 095-2003 de fecha 5 de marzo de 2003, ello como resultado del exhaustivo análisis realizado por esta Corte donde se comprobó que la Administración Municipal no realizó la gestión reubicatoria a la que estaba obligada por mandato de Ley (Artículo 78 de la Ley del Estatuto de la Función Pública y 84 y siguientes del Reglamento General de la Ley de Carrera Administrativa), es decir, este mandato reubicatorio es únicamente por el período de un mes que debe ser pagado aquellos funcionarios que una vez removidos se les debe realizar la gestión reubicatoria correspondiente, razón por la cual, considera esta Corte que la pretensión del querellante en que se le reconozca como un funcionario activo y en razón de ello se le pague todo el tiempo transcurrido durante el proceso judicial, resulta imposible por cuanto sólo se le reincorpora con el único fin de que la Administración realice la gestión reubicatoria, tal como lo establece

la normativa legal aplicable y, en consecuencia, el correspondiente pago del mes como indemnización por el incumplimiento de la referida gestión; pues, lo contrario sería reconocer que el querellante tiene derecho a recibir montos de dinero sin la debida contraprestación. Así se declara". (Destacado de este fallo).

Así, en aplicación directa de lo expuesto en el fallo parcialmente transcrito, corresponde, únicamente la reincorporación del querellante por el período de un (1) mes, a los fines de que el Concejo Municipal, proceda a realizar de forma efectiva las gestiones reubicatorias del ciudadano José Saturnino González, con el consecuente pago del sueldo vigente para el momento de su reincorporación, sólo por ese mes de disponibilidad. Así se declara.

### **Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo**

**15 de marzo 2011**

**Número 000361**

**Caso: Morella Ruíz vs. Alcaldía del municipio Baruta del estado Miranda**

**Ponente: Alejandro Soto Villasmil**

De la normativa transcrita, observa esta Alzada que para que sea válido el retiro de los funcionarios afectados por la reducción de personal por modificación de los servicios o cambios en la organización administrativa, debe constar en el expediente que éste fue precedido por las gestiones reubicatorias, de forma tal que la Administración demuestre que verdaderamente realizó las gestiones pertinentes a los fines de garantizar la estabilidad del funcionario afectado por la medida.

Así, la Administración debe garantizar al funcionario público de carrera el derecho a la disponibilidad, consagrado en el artículo 84 del Reglamento General de la Ley de Carrera Administrativa. En casos de disponibilidad, la Administración Pública está en la obligación de agotar todas las instancias y las vías posibles para reubicar al funcionario, es decir, para situar al funcionario en otro cargo de carrera, a fin de que este no pierda su profesionalización funcional



En ese orden de ideas, es preciso señalar que la gestión reubicatoria no puede convertirse en una simple comunicación formal que una oficina de personal dirija en la oportunidad que juzgue conveniente a la Oficina Central de Personal; sino que es necesario que atendiendo al espíritu de la Ley de Carrera Administrativa y al Reglamento General de dicha norma se demuestre que se han tomado las medidas necesarias para reubicar al funcionario.

En razón de lo anterior la gestión reubicatoria es materia de orden público y como tal ha de ser tutelada por el juez, y en consecuencia, todo lo que pueda afectar su validez constituye un vicio del acto (Hildegard Rondón de Sansó. 'El Otro Lado de la Razón'. Vadell Hermanos Editores. Valencia, 1994. Pág. 224-255).

Ahora bien, de no ser posible la reubicación del funcionario, se produce el retiro del mismo, y el pase al Registro de Elegibles. Sin embargo, es de destacar que el acto que ordenó el retiro del funcionario público de carrera deberá motivar las razones de por qué fue imposible la reubicación.

Así, tenemos que las normas bajo análisis no indican en modo alguno que la realización de las gestiones reubicatorias implicaba la espera de tres (3) respuestas; por el contrario, entiende esta Corte que la normativa señala que el retiro depende de una condición resolutoria de realizar las gestiones reubicatorias durante el transcurso del plazo de un (1) mes, y no en modo alguno de tres (3) respuestas a los fines de establecer que las gestiones reubicatorias fueron cumplidas satisfactoriamente.

En efecto se observa que la norma no señala supuesto alguno en el que se deben recibir un mínimo de tres (3) respuestas para entender que el organismo ha agotado la gestión reubicatoria, siendo éste un requisito que el Juzgado a quo añadió al realizar la interpretación de la norma y que en ella no se estableció.

En consecuencia, esta Corte considera que el Juzgado a quo erró al interpretar de la normativa antes transcrita que se debían recibir un mínimo de tres (3) respuestas por parte de los organismos a los cuales se solicitó la disponibilidad del cargo afectado por la medida de reducción de personal, a los fines de entenderse como realizadas

las gestiones reubicatorias durante el lapso de disponibilidad. Así se decide.

## **VI.- EL RETIRO Y EL REINGRESO DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS**

### **1.- El Retiro**

**Corte Primera de lo Contencioso Administrativo**

**27 de enero 2011**

**Número 000033**

**Caso: José Martínez vs. Alcaldía del municipio Libertador del Distrito Capital**

**Ponente: María Eugenia Mata**

Ahora bien, esta Alzada debe precisar que la presente querella tiene por objeto la solicitud de nulidad del acto administrativo N° DERRHH-00020-96, fechado 8 de marzo de 1996, mediante el cual se procedió a remover al querellante del Cargo de Coordinador de Programas Especiales I, así como la nulidad del acto administrativo N° 0889-96-RLYA, fechado 12 de abril de 1996, mediante el cual se procedió a retirar al querellante de la Administración Pública.

Ello así es necesario para esta Corte reiterar la naturaleza de los actos administrativos de remoción y de retiro, así que la remoción está dirigida a privar al funcionario de la titularidad del cargo que venía desempeñando, siendo una excepción al régimen de estabilidad de que gozan los funcionarios públicos, en este caso municipales, conforme a la Ordenanza de Carrera Administrativa para los Empleados o Funcionarios al Servicio del Municipio Libertador del Distrito Federal, siendo aplicable sólo en los supuestos expresamente señalados en dicha Ordenanza, como es el caso de los funcionarios de libre nombramiento y remoción a los que se refiere el artículo 4 y a los funcionarios afectados por una medida de reducción de personal, de conformidad con lo previsto en los artículos 76, ordinal 3° y Parágrafo Segundo eiusdem. Debe igualmente destacarse que,

la remoción en el caso de funcionarios de carrera que se encuentran en alguno de los supuestos anteriores, no pone fin a la relación de empleo público, ya que el funcionario puede ser reincorporado a un cargo de similar jerarquía y remuneración al que desempeñaba. En cambio, el retiro sí implica la culminación de la relación de empleo público, en los casos de ejercicio de un cargo de libre nombramiento y remoción o que se vea afectado por una medida de reducción de personal tal como se establece el Parágrafo Tercero del citado artículo 76 eiusdem.

De lo anterior se concluye que los actos de remoción y retiro son diferentes, producen consecuencias distintas, se fundamentan en normas que regulan supuestos de hechos disímiles y requieren procedimientos administrativos particulares para su emanación. El acto de retiro, como antes se señaló, no implica necesariamente un acto de remoción previo, siendo que, aún en el caso de que el retiro se produzca luego de una remoción y de una gestión reubicatoria infructuosa, es un acto independiente de aquél, por las características de uno y de otro que antes fueron explicadas. Entonces, si bien es cierto que hay ocasiones en las que ambos actos están vinculados en una relación de precedencia (remoción y luego retiro), pero no de causalidad, esa relación procedimental no altera el hecho de que se trata de actos distintos y susceptibles de producir vicios diferentes y efectos distintos a su destinatario.

### **Corte Primera de lo Contencioso Administrativo**

**17 de febrero 2011**

**Número 000162**

**Caso: Roberto Niño vs. Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social**

**Ponente: Enrique Sánchez**

En atención a lo planteado, es menester para esta Corte destacar ha sido criterio pacífico y reiterado de los Órganos que componen la Jurisdicción Contencioso Administrativa, que los actos de remoción y retiro son dos actos totalmente diferentes y no un acto complejo.



En efecto, se ha sostenido que la remoción está dirigida a privar al funcionario de la titularidad del cargo que venía desempeñando, siendo una excepción al régimen de estabilidad que asiste a los funcionarios públicos, aplicable sólo en los supuestos expresamente señalados en la Ley y que no pone fin a la relación de empleo público, pues el funcionario puede ser reincorporado a un cargo de similar jerarquía y remuneración al que desempeñaba, siendo éste el objeto del período de disponibilidad al que es sometido el funcionario de carrera que se encontraba ocupando un cargo de libre nombramiento y remoción o fue afectado por una medida de reducción de personal.

Por su parte, el retiro implica la culminación de la relación de empleo público, y puede producirse sin que previamente haya un acto de remoción, como en los supuestos de renuncia, jubilación o por estar incurso en una causal de destitución; o cuando sean infructuosas las gestiones reubicatorias del funcionario que haya sido removido del cargo de libre nombramiento y remoción o que se vea afectado por una medida de reducción de personal tal como se establece en la normativa correspondiente.

Ello así, se observa que los actos de remoción y retiro, son diferentes, producen consecuencias distintas, se fundamentan en normas que regulan supuestos de hechos disímiles y requieren procedimientos administrativos particulares para su emanación.

## **2.- Renuncia**

**Corte Primera de lo Contencioso Administrativo**

**6 de abril 2011**

**Número 000398**

**Caso: Richard Pinto vs. Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social**

**Ponente: Enrique Sánchez**

Así las cosas, considera esta Corte oportuno hacer referencia si en el presente caso la parte recurrente le asistía el derecho de "retirar la

renuncia" al cargo de Supervisor del Trabajo Jefe y de la Seguridad Social e Industrial.

Para decidir al respecto se hace necesario señalar, que la renuncia constituye uno de los supuestos de retiro de los funcionarios de la Administración Pública. Es así que en el ordenamiento jurídico venezolano la regla es que la renuncia sólo produce efectos una vez que ha sido aceptada. La vigencia de esa regla o principio, diseñado con el objeto de evitar que el órgano administrativo, por obra de la renuncia unilateral del funcionario, pueda quedar acéfalo, ha sido reconocida -de manera expresa- en la derogada Ley de Carrera Administrativa, artículo 53, numeral 1°, y actualmente en la Ley del Estatuto de la Función Pública, artículo 78, numeral 1 (Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.522, de fecha 6 de septiembre de 2002).

Así, se desprende que el artículo 78 ejusdem establece lo que a continuación se transcribe:

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

1.- Por renuncia escrita del funcionario o funcionaria debidamente aceptada

Se observa entonces que la renuncia debe considerarse como un acto jurídico unilateral y voluntario del funcionario de no seguir laborando en la Administración Pública, es decir, tal acto radica en la manifestación de voluntad del funcionario de separarse del cargo y de la ruptura de la relación estatutaria entre éste y el ente u órgano al cual se encuentre adscrito, sometido esta manifestación a una condición suspensiva, es decir, tal manifestación no surte efecto alguno hasta tanto la misma haya sido formalmente aceptada por parte de la Administración, lo cual tiene su justificación en la continuidad de la prestación del servicio público.

De tal modo, esa manifestación de voluntad que caracteriza a la figura de la renuncia reúne ciertos requisitos a saber: i) debe considerarse como una decisión libre, es decir, debe hacerse sin coacción alguna y de manera voluntaria; ii) es unilateral, carácter estrechamente relacionado con la voluntariedad de la misma, y se

encuentra referida a que debe intervenir única y exclusivamente la voluntad de quien suscribe la renuncia. iii) debe ser expresa, en el sentido de que ésta debe hacerse constar de forma escrita y, iv) se destaca por la declaración voluntaria de no continuar prestando servicios para el patrono ante el cual se presente.

Con base en la doctrina del derecho funcional, la figura de la renuncia ha sido definida como "la manifestación unilateral del funcionario, mediante la cual expresa su voluntad de separarse definitivamente del cargo que ejerce. La renuncia, para producir efectos, debe ser aceptada. El funcionario tiene la facultad de retirar en cualquier momento su renuncia, mientras no se haya producido la aceptación de aquélla..." (LARES MARTÍNEZ, E.; Manual de Derecho Administrativo; Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Universidad Central de Venezuela; Caracas; 2001; p. 396).

Es preciso entender entonces que la manifestación de voluntad que caracteriza a la renuncia tendrá eficacia una vez ésta sea aceptada por el jerarca, deduciéndose así, que antes de tal aceptación el funcionario se encuentra en plena facultad de retractarse de su decisión de renunciar, y por lo tanto de manifestar su intención de continuar prestando sus servicios en el cargo objeto de la renuncia.

### **3.- Reducción de Personal**

**Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo**

**25 de enero 2011**

**Número 000029**

**Caso: Ramón Cuevas vs. Alcaldía del municipio Torres del estado Lara**

**Ponente: Alejandro Soto Villasmil**

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 cambios en la organización administrativa o modificación en los servicios- condiciona tal dictamen a la realización de un procedimiento previo.



El análisis que antecede, permite a esta Alzada aseverar que el procedimiento a seguir a los fines del decreto de una medida de reducción de personal, fundada en cambios en la organización administrativa o en modificación de los servicios, se compone de tres (3) fases o estadios fundamentales. El primero de ellos, la aprobación del Consejo de Ministros, que para el caso de los Entes municipales se entiende emitida por la Cámara Municipal; el segundo, la elaboración del Informe Técnico donde se expusieran las razones que justifican la medida; y, el tercero, el otorgamiento al funcionario público de carrera del mes de disponibilidad previsto en el artículo 54 de la derogada Ley de Carrera Administrativa, dentro del cual tenían que desplegarse las actividades tendentes a la reubicación dentro de la Administración Pública del funcionario afectado por la medida (gestiones reubicatorias) (Vid. Sentencia de esta Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo N° 2007-1996 de fecha 12 de noviembre de 2007, caso: Doris Evangelina Carrasco de Ramírez contra el Municipio Torres del Estado Lara).

(...)

En consecuencia, esta Corte considera que es insostenible que a un funcionario lo puedan remover de su cargo con fundamento en una reducción de personal decretada con posterioridad, ya que se estaría afectando la estabilidad consagrada en el artículo 17 de la derogada Ley de Carrera Administrativa y el artículo 30 de la vigente Ley del Estatuto de la Función Pública. Así se declara.

### **Corte Primera de lo Contencioso Administrativo**

**3 de febrero 2011**

**Número 000095**

**Caso: Josefina de Abreu vs. Contraloría General del estado Amazonas**

**Ponente: Efrén Navarro Cedeño**

Establecido lo anterior, observa esta Corte que la sentencia objeto de consulta declaró la nulidad de la Resolución N° 891-01 de fecha 6 de julio de 2001, dictada por el Contralor General del Estado

Amazonas, mediante la cual fue afectada a la recurrente de la medida de reducción de personal realizada en el órgano recurrido, al considerar que "...la solicitud de reducción de personal debida a modificación de los servicios o cambios en la organización administrativa, debía remitirse al Consejo de Ministros por lo menos con un mes de anticipación a la fecha prevista para la reducción, debiendo remitirse en el caso de los institutos autónomos por órgano del Ministro de adscripción, sin que lo anterior signifique que se viola la autonomía funcional que tiene la ciudadana Contralora General del Estado Amazonas en al ámbito administrativo al tomar sus decisiones...".

Asimismo, señaló cuanto no constaba en autos que "...tal autorización o consulta haya sido tramitada, ni ante el ciudadano Gobernador del Estado Amazonas, ni ante el Consejo Legislativo Regional, ni tampoco existe el listado resumen de los funcionarios que pudiesen resultar afectados con la medida, y es claro que si bien podríamos considerar que los informes que cursan a los folios del 104 al 119, pudiesen apreciarse como los informes técnicos que refiere la norma y la jurisprudencia, no consta en autos el cumplimiento total de los requisitos que conforme a la sentencia anterior y a la normativa correspondiente, deben cumplirse para que se pueda considerar ajustada a derecho, la actuación que tiene como consecuencia el retiro de la actora de las labores que cumplía en la Contraloría General del Estado Amazonas, violándose en consecuencia el debido proceso en el procedimiento seguido para reestructurar la organización administrativa de la entidad demandada, con el subsiguiente retiro de la parte actora...".

Al respecto, debe observarse que ha sido criterio reiterado de esta Corte la aplicación supletoria de la legislación nacional que regula el procedimiento de reducción de personal, en ausencia de regulación estatal o local, entre las cuales se encuentra la sentencia N° 2016 del 14 de agosto de 2001, (caso: Contraloría Estatal del estado Miranda), donde se señaló lo siguiente:

"...por ser la reducción una materia de orden público, que afecta derechos subjetivos e intereses de los funcionarios de carrera, y

que además comporta la afectación de la materia presupuestaria (en este caso estatal), es necesario, en criterio de esta Corte, aplicar de manera supletoria, y como medio para evitar discriminaciones e irregularidades contrarias a lo establecido en los artículos 21, 25 y 141 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, lo previsto en el artículo 53, numeral 2 de la Ley de Carrera Administrativa (nacional) y en los artículos 118 y 119 de su Reglamento...”.

En ese mismo sentido, esta Corte, en sentencia N° 232 del 3 de marzo de 2001 (caso: Contraloría del Municipio Miranda) indicó que los funcionarios adscrito al órgano recurrido, estaban sujetos a un doble régimen jurídico, esto es, la legislación nacional en materia funcionarial como norma general, y el Estatuto de Personal dictado por el órgano contralor, como norma especial en virtud de la autonomía funcional de dicho órgano, el cual deberá aplicarse con preferencia, resultando de aplicación y supletoria la normativa general.

En cuanto al procedimiento de reducción de personal llevado a cabo en el órgano contralor a nivel estatal, deben realizarse algunas consideraciones con relación a la autonomía orgánica y funcional de la Contralorías estatales, conforme en lo dispuesto en el artículo 163 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela que les atribuye dicha autonomía, orgánica y funcional, determinando las principales competencias de dichos órganos, cuya dirección y responsabilidad se encuentra a cargo de un Contralor Estatal, designado mediante concurso público. Es decir, que por estar atribuida por la Constitución a dichos órganos a la autonomía orgánica y funcional, la misma puede ejercerse directamente sin necesidad de intermediación de otro órgano.

En desarrollo de lo expuesto, se observa que el artículo 44 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control Fiscal, consagra que las Contralorías de los Estados gozan de autonomía orgánica, funcional y administrativa; por lo que a juicio de esta Corte la autonomía debe entenderse como la facultad atribuida a un órgano o ente de producir o dictar sus



propias normas jurídicas con sujeción al ordenamiento jurídico general del Estado, en sus respectivos ámbitos competenciales. Así, ostentan autonomía funcional para ejercer las competencias establecidas tanto en la Constitución como en las leyes; de igual manera tienen autonomía orgánica, es decir, el poder de determinar su organización y estructura interna en función del cumplimiento de dichas competencias, así poseen la facultad de realizar todas las gestiones a tales fines y, de ejecutar planificadamente el presupuesto previsto legalmente.

Aunado a lo anterior, debe señalar esta Corte que el Estatuto de Personal de la Contraloría General del estado Amazonas, publicado en la Gaceta Oficial del Estado Amazonas N° 01 Extraordinaria del 7 de enero de 2002, en su artículo 103, numeral 2, consagra como una de las causales de retiro: "...la reducción de personal aprobada por el Contralor, debido a limitaciones financieras, reajustes presupuestarios, modificación de los servicios o cambios en la organización administrativa. Los cargos que quedaren vacantes por esta vía no podrán ser provistos durante el resto del ejercicio fiscal...".

Asimismo el artículo 104 ejusdem establece lo siguiente:

"...La reducción de personal prevista en el numeral 2 del artículo anterior dará lugar a la disponibilidad, si se trata de un funcionario de carrera hasta por el término de un (1) mes, durante el cual tendrá derecho a percibir su sueldo y los complementos que le correspondan. Mientras dura la situación de disponibilidad la División de Recursos Humanos tomará las medidas tendentes a su reubicación en la Contraloría o en cualquier otro organismo de la Administración Pública Estatal, en un cargo de carrera para el cual reúna los requisitos previstos en este estatuto o en la Ley. Si vencida la disponibilidad a que se refiere este artículo no hubiere sido posible reubicar al funcionario, este será retirado del servicio con el pago de la prestación de antigüedad e incorporado al Registro de Elegibles para cargos cuyo requisito reúna..."

Ello así, la Contraloría del estado Amazonas tiene la facultad de dictar su propio Estatuto de Personal, tal como en efecto lo hizo el

señalado órgano, por lo que no podría sostenerse que existe una ausencia de regulación especial para adoptar la medida de retiro por reducción de personal, procedimiento que está sujeto únicamente a la aprobación por parte del Contralor, en virtud de ejercer la administración de personal como la máxima autoridad del órgano. En ese sentido, no corresponde la aplicación de la Ley de Carrera Administrativa y su Reglamento, a cuyo tenor se exige la aprobación del procedimiento de reducción de personal por el Consejo de Ministros, ya que el propio Estatuto prevalece como norma especial, consagrándose dicha medida como una de las causales de retiro del órgano, conforme al artículo 51, que dispone: "...sólo podrán ser retirados del servicio por los motivos contemplados en el presente Estatuto...". •

En abono a lo indicado, el Estatuto de Personal de la Contraloría General del estado Amazonas, establece que sólo se requiere la aprobación por parte del Contralor para dictar dicha medida, situación que conlleva a que carezca de fundamento legal la exigencia del requisito de aprobación por un órgano o autoridad distinta, toda vez que la competencia debe estar expresamente atribuida por Ley.

Sobre la necesidad de la aprobación por parte del Consejo Legislativo de la medida de reducción de personal, adoptada a nivel estatal, resulta necesario señalar lo decidido por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia N° 1.300 de fecha 26 de junio de 2007, de la manera siguiente:

"...No cabe duda pues, la intención del constituyente de otorgar a las Contralorías Estadales autonomía funcional y organizativa, que abarca una libertad de funcionamiento y de no adscripción con respecto a las demás ramas del Poder Público, pues resulta evidente la necesidad de que los órganos contralores (como las contralorías estadales) sean independientes de las demás ramas, entes y órganos que se encuentran enmarcados dentro del control fiscal, lo cual implica entre otras cosas que sus decisiones no están sujetas de ser aprobadas -en este caso- por órganos que no están insertos dentro de su estructura organizativa.



...el producto de haber concluido que en el proceso de Reestructuración de la Contraloría del Estado Monagas, debía aplicarse el procedimiento contenido en el Estatuto de la Función Pública; sin embargo tal afirmación no resulta cierta, toda vez que las contralorías estatales -como entes contralores- se encuentran sustraídos del ámbito de la Administración Pública y sujetos al Sistema Nacional de Control Fiscal (...)

Pero, aún en el caso (negado) de que el procedimiento a aplicar fuera el contenido en el Estatuto de la Función Pública, tal requisito (aprobación de la solicitud de reducción de personal por el Consejo Legislativo Estatal) debía obviarse a los fines de armonizar el procedimiento al texto constitucional, pues ello haría letra muerta la autonomía de la que éstos gozan por disposición constitucional. Así pues, erró la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo, cuando afirmó que en el proceso de reestructuración iniciado por la Contraloría General del Estado Monagas, debía contar con la aprobación del Consejo Legislativo Estatal, razones por las cuales al haberse efectuado una errada interpretación del texto constitucional, específicamente del artículo 163 la presente revisión debe ser declarada HA LUGAR..."

De la sentencia citada, se evidencia que no debe ser exigido a las Contralorías Estadales, la aprobación por parte del Órgano Legislativo de la medida de reducción de personal, ya que aquél no tiene una relación de jerarquía o de dependencia administrativa, ni funcional, respecto de los Consejos Legislativos, estatales, así como tampoco una relación tutelada en virtud de una adscripción.

De lo antes señalado se puede concluir que las Contralorías estatales tienen la potestad de elaborar su propio presupuesto y de ejecutarlo directamente. Asimismo el Gobernador no puede modificar el presupuesto entregado por éstas, por lo que no podría exigirse como presupuesto de validez de la medida de reducción de personal realizada por el Contralor la aprobación por parte del Consejo Legislativo toda vez que las referidas Contralorías tienen la competencia para aprobar dicha medida, como se ha dejado establecido anteriormente. Por tanto, el Tribunal de la causa no



observa la distinción entre la validez de la medida de reducción de personal y su posibilidad de ejecución.

**Corte Primera de lo Contencioso Administrativo**

**24 de marzo 2011**

**Número 000329**

**Caso: Clara Castro vs. Contraloría General del estado Monagas**

**Ponente: Efrén Navarro Cedeño**

Aunado a lo anterior, es inexistente una norma legal expresa, en la cual se le atribuya la competencia al Consejo Legislativo del Estado Monagas, en este caso, para aprobar o negar la medida de reducción de personal adoptada por el Contralor del Estado Monagas.

Sobre la necesidad de la aprobación por parte del Consejo Legislativo de la medida de reducción de personal, adoptada a nivel estatal, resulta necesario señalar lo decidido en sentencia N° 1.300 de fecha 26 de junio de 2007, dictada por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en un caso similar al de autos, caso: Contraloría del estado Monagas, de la manera siguiente:

“...No cabe duda pues, la intención del constituyente de otorgar a las Contralorías Estadales autonomía funcional y organizativa, que abarca una libertad de funcionamiento y de no adscripción con respecto a las demás ramas del Poder Público, pues resulta evidente la necesidad de que los órganos contralores (como las contralorías estadales) sean independientes de las demás ramas, entes y órganos que se encuentran enmarcados dentro del control fiscal, lo cual implica entre otras cosas que sus decisiones no están sujetas de ser aprobadas -en este caso- por órganos que no están insertos dentro de su estructura organizativa.

Ahora bien, la decisión dictada por la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo, fue el producto de haber concluido que en el proceso de Reestructuración de la Contraloría del Estado Monagas, debía aplicarse el procedimiento contenido en el Estatuto de la Función Pública; sin embargo tal afirmación no resulta cierta,

toda vez que las contralorías estatales –como entes contralores- se encuentran sustraídos del ámbito de la Administración Pública y sujetos al Sistema Nacional de Control Fiscal; por tanto se deben observar las disposiciones que sobre el particular establece la propia Ley de la Contraloría General de la República

(...)

Pero, aún en el caso (negado) de que el procedimiento a aplicar fuera el contenido en el Estatuto de la Función Pública, tal requisito (aprobación de la solicitud de reducción de personal por el Consejo Legislativo Estatal) debía obviarse a los fines de armonizar el procedimiento al texto constitucional, pues ello haría letra muerta la autonomía de la que éstos gozan por disposición constitucional. Así pues, erró la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo, cuando afirmó que en el proceso de reestructuración iniciado por la Contraloría General del Estado Monagas, debía contar con la aprobación del Consejo Legislativo Estatal, razones por las cuales al haberse efectuado una errada interpretación del texto constitucional, específicamente del artículo 163 la presente revisión debe ser declarada HA LUGAR...” (Resaltado de esta Corte).

De la sentencia citada, se evidencia que no debe ser exigido a las Contralorías Estadales, la aprobación por parte del Órgano Legislativo de la medida de reducción de personal, ya que aquél no tiene una relación de jerarquía o de dependencia administrativa, ni funcional, respecto de los Consejos Legislativos, estadales, así como tampoco una relación tutelada en virtud de una adscripción.

De lo antes señalado se puede concluir que las Contralorías estadales tienen la potestad de elaborar su propio presupuesto y de ejecutarlo directamente. Asimismo el Gobernador no puede modificar el presupuesto entregado por éstas, por lo que no podría exigirse como presupuesto de validez de la medida de reducción de personal realizada por el Contralor la aprobación por parte del Consejo Legislativo toda vez que las referidas Contralorías tienen la competencia para aprobar dicha medida, como se ha dejado establecido anteriormente.

## **VII.- RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS**

### **1.- Derecho a la defensa en los procedimientos disciplinarios**

**Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo**

**31 de enero 2011**

**Número 000102**

**Caso: Carlos Torrellas vs. Instituto Autónomo Policía del municipio El Hatillo del estado Miranda**

**Ponente: Alexis Crespo Daza**

Así las cosas, aprecia esta Corte, de la revisión de las actas del expediente que tal y como lo indicó el Juzgado de Instancia consta en el expediente disciplinario llevado por el Instituto querellado, la solicitud de apertura de la averiguación administrativa, notificación de acceso a las actas del expediente, acta de formulación de cargos, escrito de descargos presentado por la parte investigada, auto de apertura al lapso probatorio y opinión de consultoría jurídica en la cual se indicó que existían suficientes elementos de convicción para proceder a la destitución del hoy querellante, por lo que a modo de ver de esta Corte al recurrente se le respetó de manera íntegra su derecho a la defensa y al debido proceso, pues como se evidencia de las actas que conforman el expediente, el querellante participó de manera activa durante la instrucción del procedimiento y como se indicó para que efectivamente exista violación del derecho alegado - derecho a la defensa y al debido proceso- la Administración debió dictar un acto con la prescindencia del procedimiento legalmente establecido y sin dejar que el investigado participara en el mismo, cuestión que no ocurrió en el caso de marras, pues se reitera al querellante se le garantizó su participación de manera activa dentro del procedimiento administrativo sancionatorio.



**Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo**

**7 de febrero 2011**

**Número 000124**

**Caso: Andrés Rodríguez vs. Instituto Autónomo Policía del estado Miranda**

**Ponente: Alejandro Soto Villasmil**

Así, es conveniente asentar previamente que el acto administrativo de destitución por ser una sanción tan severa, implica que obligatoriamente se deba seguir un procedimiento administrativo previo a su imposición, y establecerse en el mismo la causal o supuesto en el cual el funcionario se encuentra incurso, a los fines de garantizar su derecho a la defensa.

En este orden de ideas, la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, mediante sentencia N° 570 de fecha 10 de marzo de 2005, caso: Hyundai Consorcio y otros, precisó el carácter fundamental del proceso administrativo y judicial, para hacer valer los derechos de la persona legitimada, señalando que:

“[...] el debido proceso comprende un derecho complejo que encierra dentro de sí, un conjunto de garantías que se traducen en una diversidad de derechos para el procesado, entre los que se encuentran, el derecho a acceder a la justicia, el derecho a ser oído, el derecho a la articulación de un proceso debido, el derecho de acceso a los recursos legalmente establecidos, el derecho a un tribunal competente, independiente e imparcial, el derecho a obtener una resolución de fondo fundada en derecho, el derecho a un proceso sin dilaciones indebidas, el derecho a la ejecución de las sentencias, entre otros, que se vienen configurando a través de la jurisprudencia, y que se desprenden de la interpretación hermenéutica del artículo 49 de la Carta Magna

(...)

Así las cosas, esta Corte advierte que la inobservancia de las reglas del procedimiento no sólo genera un vicio de ilegalidad en los actos conforme a lo previsto en el artículo 19 numeral 4 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, sino que a su vez, produce

una violación a los derechos constitucionales al debido proceso y a la defensa, en virtud de que el Administrado debe ser juzgado sin omitir los trámites establecidos por la Ley para otorgarle la oportunidad de defenderse o de presentar sus alegatos.

Resulta pertinente precisar que, el derecho al debido proceso es un derecho complejo que encierra dentro de sí, un conjunto de garantías que se traducen en una diversidad de derechos para el procesado, entre los que figuran, el derecho a acceder a la justicia, el derecho a ser oído, el derecho a la articulación de un proceso debido, derecho de acceso a los recursos legalmente establecidos, derecho a obtener una resolución de fondo fundada en derecho, derecho a un proceso sin dilaciones indebidas, entre otros. Todos estos derechos se desprenden de la interpretación de los ocho ordinales que consagra el artículo 49 de la Carta Fundamental.

Tanto la doctrina como la jurisprudencia comparada han precisado, que este derecho no debe configurarse aisladamente, sino vincularse a otros derechos fundamentales como lo son, el derecho a la tutela efectiva y el derecho al respeto de la dignidad de la persona humana. (Vid. Sentencia N° 00242 dictada en fecha 13 de febrero de 2002 por la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia).

El artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela consagra 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.

## **2- Notificación en caso de reposo del funcionario investigado**

**Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo**

**25 de enero 2011**

**Número 000053**

**Caso: Siuly Guevara vs. Alcaldía del municipio Libertador del Distrito Capital**

**Ponente: Emilio Ramos González**

Al respecto debe destacarse que el reposo de un funcionario suspende temporalmente la relación de empleo público, en tal sentido la Administración debe esperar que la prórroga del reposo termine para notificar el acto de remoción, pues, como se ha señalado en varias oportunidades por esta Corte (Vid .sentencia N° 2007-2063 de fecha 16 de noviembre de 2007), la notificación de un acto bien sea de remoción o retiro de un funcionario estando de reposo, afecta es la eficacia más no su validez.

Por cuanto -se reitera- que aun cuando el funcionario hubiere estado de reposo al momento en que se le notificó de su retiro, el acto de retiro sigue siendo válido, sin embargo, éste sería ineficaz si hubiere sido notificada cuando la relación funcional estaba suspendida en virtud de reposo, por lo que la Administración, sólo debía esperar que suspensión terminara, para proceder a la notificación y posterior retiro.

(...)

Por consiguiente, siendo que la recurrente se encontraba de reposo médico al momento de efectuarse la notificación del acto administrativo de remoción y retiro -3 de abril de 2001- los efectos tanto de la manifestación de voluntad de la Administración (remoción y retiro) como los de la notificación per se quedan suspendidos hasta la fecha en que culminó el reposo médico del recurrente, en razón de ello, se constata que en el presente caso el referido reposo culminó el 6 de septiembre de 2001, por lo cual, es a partir del 7 de septiembre de 2001, que comenzó a surtir los efectos el acto administrativo de remoción y retiro de la ciudadana Siuly del Valle Guevara Vargas.

### **3.- Las Sanciones en la Ley del Estatuto de la Función Pública**

#### **3.1.- Principio de Tipicidad y encuadramiento del hecho en el tipo sancionatorio**



## **Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo**

**7 de febrero 2011**

**Número 000124**

**Caso: Andrés Rodríguez vs. Instituto Autónomo Policía del estado  
Miranda**

**Ponente: Alejandro Soto Villasmil**

A manera ilustrativa, es oportuno destacar que la Administración debe comportar actuaciones que correspondan y se encuentren ajustadas a las disposiciones legales que la regulan, pues de lo contrario, los actos dictados por ella estarán irremediablemente viciados de nulidad.

Concordantemente con lo anterior, las verificaciones realizadas por la Administración sobre cualquier situación fáctica con miras a calificarla jurídicamente para emitir correctamente un acto administrativo, deben estar sometidas a varias reglas, a saber: a) La Administración debe verificar los hechos realmente ocurridos, sin omitir ninguno, ni distorsionar su alcance y significación, b) La Administración debe encuadrar tales hechos en los presupuestos de la norma adecuada al caso concreto, aplicando la consecuencia jurídica correspondiente.

Así, cuando el ente u órgano actúa bajo esos parámetros, existirá entonces una perfecta correspondencia entre los hechos acaecidos en la realidad y la consecuencia que, genéricamente, ha sido prevista por el ordenamiento jurídico con respecto a los mismos. Por tanto, la causa, o los motivos que originan la manifestación de voluntad del órgano se habrán conformado sin vicio alguno que desvíe la actuación administrativa de los cauces fijados por el legislador (Vid. sentencia N° 2007-293 de fecha 7 de marzo de 2007 dictada por esta Corte).

### **4.- Causales de Destitución**

#### **4.1.- Falta de Probidad**

**Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo**

**25 de enero 2011**

**Número 000033**

**Caso: Héctor Sosa vs. Dirección Ejecutiva de la Magistratura**

**Ponente: Alexis Crespo Daza**

Ahora bien, y en aplicación de la lógica jurídica, es importante para esta Corte advertir que, para determinar la falta de probidad establecida en el numeral 6 del artículo 86 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, es necesario atenerse en primer lugar a que la conducta del funcionario investigado sea contraria a los principios de bondad, rectitud de ánimo, integridad y honradez y; en segundo lugar a la relación de los sujetos que intervienen en la comisión de la falta de probidad y que atenta el prestigio de la Institución.

En este mismo sentido, esta Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo, mediante sentencia Nro. 2006-002749 de fecha 19 de diciembre de 2006, caso: Cristian José Fuenmayor Piña vs. Estado Zulia, se ha pronunciado de la siguiente manera:

“En este sentido, la jurisprudencia venezolana ha estimado que la falta de probidad es la conducta contraria a los principios de bondad, rectitud de ánimo, integridad y honradez en el obrar, por tanto comprende todo incumplimiento de las obligaciones impuestas por la Ley. Sin embargo, la falta de probidad existirá cuando se hayan violentado normas no escritas, que toda la sociedad en su conjunto tenga como reprochables.

Así, por ejemplo los actos de corrupción en los que incurra el funcionario, la sustracción de bienes del patrimonio público, fraude cometido en perjuicio de la Administración, apropiación de dinero de la Administración, usurpación de firmas, usurpación de atribuciones, falsificación de facturas, el recibir pagos extras por viáticos y no devolverlos si no se utilizó, suministrar informaciones falsas para justificar la inasistencia al trabajo, y todos aquellos casos donde exista un aprovechamiento indebido de la buena fe y de los bienes y recursos de la Administración, serán actitudes con falta de probidad.

(...Omissis...)

En este orden de ideas, es imperativo para esta Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo aludir a los(2) principios básicos del Derecho Administrativo Sancionatorio, aplicables al caso sub examine, a saber: i) El principio de proporcionalidad, el cual supone que en todo régimen sancionatorio se establece una escala de sanciones atendiendo a la mayor o menor gravedad del incumplimiento del deber o al mayor o menor daño que produce la actuación u omisión del funcionario.

El principio de proporcionalidad limita el ejercicio de la potestad sancionatoria, pues la Administración antes de ejercer dicha potestad deberá evaluar la gravedad de la infracción a objeto de evitar que la sanción aplicable resulte desproporcionada y que además ésta se aleje sustancialmente de los objetivos de la propia actuación administrativa y de los fines perseguidos por el legislador.

(...Omissis...)

ii) En segundo lugar, la regla de la presunción de inocencia exige que toda sanción deba ir precedida de una actividad probatoria debiéndose impedir la sanción sin pruebas, y siendo de otra parte, que debe considerarse que las pruebas que sean tomadas en consideración en el procedimiento merezcan tal concepto jurídico, es decir que sean legítimas.

En ese sentido, la carga de probar los hechos constitutivos de cada infracción o ilícito administrativo corresponde a la Administración Pública, sobre la base de una doble certeza. Por una parte, la de los hechos imputados y por la otra la de la culpabilidad, esto es, entonces que la carga de la actividad probatoria pesa sobre la Administración, no existiendo en principio la carga del acusado sobre la prueba de su inocencia o no participación, por lo que ante cualquier insuficiencia en el resultado de las pruebas practicadas, libremente valoradas por el organismo sancionador, deben traducirse en un pronunciamiento absolutorio".

De la sentencia parcialmente transcrita se evidencia que, la falta de probidad es un comportamiento incompatible con los principios morales y éticos previstos en la naturaleza laboral del cargo



ejercido por el funcionario público, los cuales están regulados por la normativa jurídica funcionarial o sus obligaciones contractuales de trabajo. (Véase entre otras, sentencia de esta Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo Nro. 2008-568, del 18 de abril de 2008, caso: Heberto José Nava Barrios contra el Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria (SENIAT).

Partiendo de los postulados que anteceden, vale la pena indicar que la actividad que realizan los funcionarios policiales abarca una de las funciones primordiales de la actividad de seguridad del Estado, dirigidas a asegurar el orden, la seguridad pública y personal, así como para prevenir la delincuencia y poder investigar delitos de cualquier índole, la cual debe estar subordinada al Estado de Derecho, como una manera de asegurar que sus miembros actúen bajo el imperio de la Ley, respetando y velando por los derechos de los ciudadanos e inspirando el más alto grado de confianza en su actuar y rectitud que pudiere exigírsele a otros funcionarios. (Vid. Sentencia de esta Corte Nro. 2007-2280, del 17 de diciembre de 2007, caso: Héctor Rafael Paradas Linares contra la Alcaldía del Distrito Metropolitano de Caracas).

Aplicando las anteriores consideraciones al caso de autos, y con el propósito de determinar si la funcionaria destituida efectivamente cumplió con su deber de mantener una conducta ajustada a los principios de bondad, rectitud de ánimo, integridad y honradez, que debe ostentar todo funcionario público, este Órgano Jurisdiccional estima pertinente traer a colación el contenido de la "Ampliación Testifical", de fecha 5 de diciembre de 2005, que consta a los folios 413 al 416 del expediente judicial, de cuyo texto se desprende la afirmación de la recurrente de haber sido la comandante de la Unidad Radio Patrulla RP-215, que fuera expuesta en los términos siguientes:

"SEGUNDA PREGUNTA: ¿Diga usted, que funciones cumplía su persona en fecha 17 de septiembre del 2005 e indique que horario cumplía en la citada Comisaría? CONTESTO: Me encontraba como personal disponible, y mi horario era supuestamente hasta las seis horas de la tarde del día 17 de septiembre de 2005, pero

la Sub-Inspector (PC) DORIS TISOY me dejo (sic) en calidad [de] apoyo para el operativo, designándome como Comandante de la Unidad RP-4-215, hasta que finalizó el operativo a la una horas de la madrugada del día 18 de septiembre de 2005". (Subrayado del original) (Corchetes y negrillas de esta Corte).

Aunado a lo anterior, consta a los folios 131-147, copia simple del "Libro de Novedades" llevado por la Comisaría Juan José Mora (Morón), de fecha 17 de septiembre de 2005, en el cual se dejó sentado que la parte actora comandó la Patrulla RP4-215, tal como se detalla a continuación:

"# 23 Cambio en la Orden del día.

18:06 Siendo esta hora por instrucciones de la Sub/Insp. Doris Tisoy se realizó el siguiente cambio en la orden del Día (sic) Rp4-215 Conducida por el Dig. (sic) Rafael Melendez (sic) y Comandado por la C/2do. Norka Alejo (...)" (Resaltado de esta Corte).

De las actas procesales citadas, y de los propios dichos de la recurrente, se aprecia que efectivamente comandó la Radio Patrulla RP-215, el día 17 de septiembre de 2005 hasta horas de la madrugada del 18 de de ese mismo mes y año, en la cual se trasladaron los funcionarios policiales con el fin de detener al ciudadano Ovadia José Hernández Sequera, a quien se le incautó una escopeta calibre 16 Marca New England, según consta de la copia simple del "Libro de Novedades" que riela al folio 157 del expediente judicial, sin el debido permiso de porte de armas.

Por tanto, se observa que la funcionaria policial, hoy accionante, si bien dio inicio al procedimiento de detención, no llevó a su culminación el mismo, pues de las actas que forman la presente causa no se constata que la actora -como comandante de la radio patrulla que detuvo al ciudadano- haya efectuado las actuaciones correspondientes para poner a la orden de los organismos competentes, tanto al indiciado como a la escopeta incautada.

En este sentido, y visto que la recurrente no aportó elementos probatorias que permitan determinar que efectuó en su totalidad el procedimiento de detención del ciudadano en cuestión, pues claramente se observa que éste fue liberado de manera ilegal

en virtud de la falta de diligencia de la recurrente, quien en su condición de funcionaria policial que comandó la patrulla RP-4-215, debió cumplir con sus obligaciones de resguardo del orden público y ponerlo a la disposición del Ministerio Público, en virtud de la gravedad del delito que se le atribuía al indiciado, lo cual en el caso de marras no sucedió, incumpliendo así con el deber de probidad y trasgrediendo el buen nombre de la institución policíaca.

De lo anteriormente expuesto, se aprecia la participación de la recurrente en el procedimiento de detención practicado al ciudadano Ovadia José Hernández Sequera, quien posteriormente fuera liberado de manera ilegítima según consta en las documentales que conforman el caso de autos, en consecuencia, resulta claro que la Administración al dictar el acto administrativo contentivo de la destitución, fundamentó su decisión con base en el establecimiento de circunstancias concretas que tienen un adecuado respaldo probatorio, como lo son: i) el reconocimiento expreso de la recurrente de haber efectuado los hechos que se le imputan, ya que manifestó haber comandado la Patrulla que realizó la detención; y ii) el incumplimiento de la obligación de poner a la orden de los órganos competentes al ciudadano detenido, motivos éstos que encuadran dentro de la causal de destitución contemplada en el artículo 86, numeral 6 de la Ley del Estatuto de la Función Pública.

#### **4.2. Perjuicio Material Severo**

##### **Corte segunda de lo Contencioso Administrativo**

**25 de enero 2011**

**Número 000033**

**Caso: Héctor Sosa vs. Dirección Ejecutiva de la Magistratura**

**Ponente: Alexis Crespo Daza**

En virtud de los argumentos precedentemente expuestos, la Dirección Ejecutiva de la Magistratura (...) decide, DESTITUIR al funcionario HECTOR (sic) SIMON (sic) SOSA, titular de la cédula de identidad N° V-9.620.799, Analista Profesional I, adscrito al Área



de Apoyo Técnico de la Dirección Administrativa Regional del Estado Lara, en virtud de haber quedado demostrado en el presente procedimiento administrativo disciplinario, que la conducta asumida por el referido funcionario, encuadra dentro de la causal prevista en el artículo 5, numeral 3, del Régimen Disciplinario de los Funcionarios del Consejo de la Judicatura, dictado por el extinto Consejo de la Judicatura, mediante resolución N° 1.280 de fecha 16 de enero de 1992 y publicado en la Gaceta Oficial N° 34.885 del día 20 de enero de 1992, relativa a 'perjuicio material grave causado intencionalmente o por negligencia manifiesta al Patrimonio de la República', en concordancia con los artículos 7 y 8 eiusdem". (Mayúsculas, destacado y subrayado de lo transcrito).

Ahora bien, respecto al "perjuicio material grave causado intencionalmente o por negligencia manifiesta al patrimonio de la República", este Órgano Jurisdiccional, a través de la sentencia N° 2009-1579, de fecha 5 de octubre de 2009, caso: IRAIDA NAYELY PADRON SANZ VS. ALCALDÍA DEL MUNICIPIO LIBERTADOR DEL DISTRITO CAPITAL, indicó lo siguiente:

"Esta causal corresponde a la obligación que se tiene de proteger y resguardar los intereses de la República, que para el caso de los funcionarios públicos reside en el deber general de fidelidad o lealtad a la institución u organismo en que prestan servicio.

A su vez, dicha causal requiere para su aplicación de los siguientes requisitos concurrentes: 1.- un perjuicio material que afecte el patrimonio de la República; 2.- que el daño sea grave o severo, y 3.- la intención o negligencia manifiesta como causa del perjuicio.

Ello así, resulta menesteroso recalcar que el concepto de perjuicio está estrechamente relacionado con la noción de daño; en este orden argumental, para que pueda concretarse la causal de destitución el daño ocasionado al patrimonio de la República debe ser de gran magnitud y así lo ha reconocido esta Corte en anteriores oportunidades, señalándose que '(...) el legislador ha exigido la concurrencia de dos (2) elementos para la procedencia de esta causal, los cuales son: la gravedad del perjuicio y la intencionalidad o negligencia manifiesta al patrimonio nacional.

Con relación a la primera de las condiciones, es necesario indicar que el perjuicio debe ser indefectiblemente grave, pues si hay un perjuicio, de menor relevancia, ese hecho será causal de amonestación escrita, pues el numeral 3 del artículo 60 de la Ley de Carrera Administrativa preceptúa que será causal de amonestación escrita el perjuicio material causado por negligencia manifiesta a los bienes de la República, siempre que la gravedad no amerite su destitución'. (Vid. sentencia de fecha 12 de marzo de 2009, Exp. N° AP42-R-2005-000931, caso: 'Auristela Villarroel').

Así, es significativo indicar que la causal bajo estudio, limita el perjuicio a que este sea de naturaleza material; es decir, el daño causado a la Administración debe trascender la esfera de los derechos morales y pasar a ser un daño verificable, cuantitativo y objetivo, en consecuencia, el daño debe ser tangible".

Así, infiere esta Corte de lo anterior, que el perjuicio material, no es más que el daño efectivamente tangible y/o cuantificable que se ocasiona en el patrimonio de otro, en el caso de autos de la República, con intencionalidad o negligencia, lo que acarrea, en el caso de los funcionarios públicos su indefectible destitución, pues éstos están llamados por nuestra Carta Magna, a resguardar los intereses de la Nación.

## **Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo**

**5 de abril 2011**

**Número 000525**

**Caso: Ricardo Castro vs. Instituto Autónomo Policía del estado  
Miranda**

**Ponente: Alejandro Soto Villasmil**

Bajo las premisas anotadas previamente, procede este Órgano Jurisdiccional a analizar los eventos concretos del caso de autos que supuestamente configuraron una violación al derecho a la defensa del ciudadano Ricardo Antonio Castro Perdomo, para lo cual observa que la situación señalada como determinante de la trasgresión constitucional examinada se refiere a que la Administración no

determinó en el acto administrativo de formulación de cargos cuál fue el supuesto de hecho en el que incurrió el mencionado ciudadano, atribuyéndole dos conductas distintas además de antagónicas a una misma persona, lo cual alega no le permitió estar al tanto acerca de las circunstancias de hecho específicas para procurar ejercer todas las defensas necesarias.

Ante la situación planteada y a los fines de precisar si la actuación administrativa estuvo o no ajustada a derecho resulta necesario, a los fines de verificar los hechos imputados, citar parcialmente el contenido de la aludida Acta de Formulación de Cargos que cursa a los folios 48 y 49 del expediente administrativo, la cual es del siguiente tenor:

"[...] Esta Dirección de Recursos Humanos, le formula los cargos de conformidad con el Artículo 89, numeral 4 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, por considerarlo incurso en la causal de Destitución prevista en el numeral 8, del Artículo 86, ejusdem, el cual reza lo siguiente 'Serán causales de destitución', numeral 8 'Perjuicio material severo causado intencionalmente o por negligencia manifiesta al patrimonio de la República' [...]"

De lo anterior, esta Corte observa que si bien la Administración no distinguió expresamente en cuál de los supuestos fácticos de la norma contenida en el numeral 8 del Artículo 86 de la Ley del Estatuto de la Función Pública subsumió la conducta desplegada por el ciudadano Ricardo Antonio Castro Perdomo, no es menos cierto que en la referida Acta de Formulación de Cargos se desprende que el Instituto recurrido -aunque no expresamente- si señaló e incluso resaltó que el perjuicio material causado a la República acaeció por la negligencia manifiesta en que incidió el funcionario.

#### **4.3. Abandono Injustificado durante Tres Días en Treinta Días**

**Corte Primera de lo Contencioso Administrativo**

**24 de marzo 2011**

**Número 000331**

**Caso: Camila Souki vs. Gobernación del estado Miranda**

**Ponente: Efrén Navarro Cedeño**



Alego la apelante la violación del principio de proporcionalidad, en virtud de que el Juzgado A quo incurrió "...en la violación de la norma contenida en el artículo 92 del Reglamento General de la Ley de Carrera Administrativa, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, al no tomar en cuenta los antecedentes de servicios de mi representada, a los efectos de la aplicación de la sanción adecuada a la falta cometida...".

Al respecto, observa esta Corte el artículo 92 del Reglamento General de la Ley de Carrera Administrativa, prevé el principio de proporcionalidad de la sanción, al establecer en su primer aparte que "Para la aplicación de toda sanción se tomarán en cuenta los antecedentes del funcionario, la naturaleza de la falta, la gravedad de los perjuicios causados y las demás circunstancias relativas al hecho...".

En ese sentido, se observa que el principio de la proporcionalidad de la sanción está concebido como de control sobre la actividad realizada por el órgano administrativo, evitando que su actuación resulte desproporcionada y fuera de los fines perseguidos por el legislador.

Con relación al principio de proporcionalidad de la sanción, el autor Peña Solís expone que "...el principio bajo examen permite cuestionar la actuación de los órganos sancionadores administrativos cuando imponen una pena, ya que su invocación está destinada a lograr que dichos órganos en ejercicio de la función tutora de los intereses públicos impongan las sanciones que sean necesarias y adecuadas a la protección de dichos intereses, o si siendo necesarias no excedan de manera indudable el grado de restricción necesaria de la libertad para lograr la preservación de los intereses generales.

(...) la proporcionalidad como contenido esencial del derecho consagrado en el artículo 49, numeral 6, de la Constitución, es un instrumento de relevante importancia para el control que deben ejercer los ciudadanos sobre la actividad del Parlamento y sobre todo de la Administración Pública en materia sancionatoria. Por eso consideramos conveniente resumir las reglas básicas

que según SANTAMARÍA (1999), deben regular la correcta aplicación del principio de proporcionalidad, a saber: a) la regla de la moderación, que implica que las sanciones deben ser las estrictamente necesarias para que el mal infringido cumpla su finalidad represiva y preventiva (...); b) la regla de la discrecionalidad limitada, que opera cuando el quantum o el tipo de la sanción por la infracción, está previsto en la ley sobre la base de rangos cuantitativos, entonces la decisión de la Administración no es totalmente libre, pues está sujeta al control de los órganos contenciosos administrativos. Pensamos nosotros que esa regla además de revelar el indicado control, impone a la Administración el deber -dentro de su potestad discrecional- de guardar el necesario y debido equilibrio entre la gravedad de la infracción, las características del autor y las sanciones impuestas, so pena de su anulación como consecuencia de la revisión judicial; y, c) la regla de control judicial sustitutivo, que aparece estrechamente relacionada con la anterior, ya que implica, como indicamos antes, que toda imposición de sanción, y especialmente aquella que es producto de una decisión que supone la opción de la Administración dentro de una escala graduada en función de su gravedad, es revisable por el Juez, cuando los ciudadanos invocan la violación del principio de proporcionalidad..." (PEÑA SOLIS, José. La Potestad Sancionatoria de la Administración Pública Venezolana, Tribunal Supremo de Justicia, pp. 185-186).

De lo anterior, se desprende que en el ámbito del derecho administrativo sancionatorio, el principio de proporcionalidad (inmerso en el numeral 6, del artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela), establece que la actuación de la Administración debe guardar la debida correspondencia entre la infracción cometida y la sanción impuesta. Así, la potestad que ostenta la Administración estará limitada, ya que para fijar una sanción entre dos límites -mínimo y máximo- deberá apreciar previamente la situación fáctica y atender al fin perseguido por la norma, a objeto de alcanzar un verdadero equilibrio en el cumplimiento de los fines de la Administración Pública.

Al respecto, esta Corte observa que riela al folio once (11) al trece



(13) del expediente judicial, Resolución N° 01245, de fecha 19 de octubre de 1993, suscrita por el ciudadano Gobernador del estado Miranda, por medio de la cual se destituyó a la ciudadana Camilia Souki Morocoima, del cargo de de "...MAESTRA DE PRIMER GRADO..." en la Unidad Educativa "Víctor Padilla", la cual es del tenor siguiente:

"En uso de las atribuciones legales que le otorgan los Artículos 21 de la Constitución Nacional, 76 y 84 Ordinal 20 de la Constitución del Estado Miranda, 5° Ordinal 11° de la Ley de Administración del Estado Miranda;

CONSIDERANDO

Que la Dirección de Personal de Educación, instruyó averiguación Administrativa en contra de la funcionaria CAMILA (sic) SOUKI MOROCOIMA;

CONSIDERANDO

Que de la instrucción del expediente se comprobó las inasistencias injustificadas a su sitio de trabajo durante el lapso comprendido entre el día 07-1-92 (sic) al 16-4-93 (sic);

CONSIDERANDO

Que la Dirección General de Educación, en fecha 07 de junio de 1.993 solicitó, por ante la Inspectoría del Trabajo en el Distrito Guaicaipuro la calificación de despido de la ciudadana CAMILA (sic) SOUKI MOROCOIMA, quien se encontraba amparada de la inamovilidad prevista en el artículo 520 de la Ley Orgánica del Trabajo, por haber incurrido en la causal prevista en el artículo 102, literal f) de la Ley Orgánica del Trabajo; en concordancia con el artículo 118, Ordinales 4°, 9° y 10° de la Ley Orgánica de Educación y artículo 150 Ordinales 9° y 10° del Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente;

CONSIDERANDO

Que la Inspectoría del Trabajo en el Distrito Guaicaipuro en fecha 07 de septiembre de 1.993 (sic), en providencia administrativa suscrita por el ciudadano Inspector Jefe I del trabajo en el Distrito Guaicaipuro, declaró con lugar la solicitud de calificación de despido intentada por la Dirección General de Educación contra la ciudadana CAMILA (sic) SOUKI MOROCOIMA;



## CONSIDERANDO

Que la Dirección de Educación solicitó la destitución de la ciudadana CAMILA (sic) SOUKI MOROCOIMA, por los motivos y causas expuestas;

## RESUELVE

ARTICULO (sic) PRIMERO: Se destituye a la ciudadana CAMILA (sic) SOUKI MOROCOIMA, del cargo de MAESTRA DE PRIMER GRADO, (...) del cual es titular, dependiendo de la Dirección General de Educación y fundamentando esta destitución en los motivos expresados en el presente resuelto...”

En ese sentido, se debe observar lo previsto en la normativa que sirvió de base para la destitución de la recurrente, la cual es del tenor siguiente:

La Ley Orgánica de Educación, publicada en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 2.635, Extraordinaria, de fecha 28 de julio de 1980, aplicable *rationae temporis*, establece en su artículo 118, lo que se expone a continuación:

“Artículo 118.- Los miembros del personal docente incurren en falta grave en los siguientes casos:

(...)

4º) Por la inasistencia y el incumplimiento reiterado de las obligaciones que le corresponden en las funciones de evaluación escolar.

(...)

9º) Por reiterado incumplimiento de obligaciones legales, reglamentarias o administrativas.

10º) Por inasistencias injustificada durante tres días hábiles en el período de un mes”.

Asimismo, se observa que el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente, publicado en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 4.338, Extraordinaria, de fecha 19 de noviembre de 1991, aplicable *rationae temporis*, dispone en su artículo 150 que:

“Artículo 150.- Los miembros del personal docente incurren en falta grave en los siguientes casos:

9. Por reiterado incumplimiento de obligaciones legales, reglamentarias o administrativas.

10. Por inasistencia injustificada durante tres días hábiles o seis turnos de trabajo en el periodo de un mes”.

De las normas transcritas, se evidencia que se encuentran contempladas como faltas graves de los miembros del personal docente (i) el incumplimiento reiterado de las obligaciones que tengan a su cargo, sean estas legales, reglamentarias o administrativas, y; (ii) las inasistencias injustificadas durante tres (3) días hábiles.

Ello así, en el caso de marras esta Corte evidencia que la decisión del Juzgado A quo al realizar el análisis de los hechos y pruebas presentadas por ambas partes en esa primera instancia, evidenció efectivamente las inasistencias en que incurrió la parte actora (en el período comprendido entre el 12 de febrero de 1993 y el 16 de abril de 1993), al señalar que se verificaron “...las actas de inasistencia levantadas para dicho período por la directora del instituto educativo (...) los recortes de prensa en que los padres y representantes de los alumnos del primer grado ‘B’ turno de la mañana de la unidad educativa Víctor Padilla denuncian las inasistencias reiteradas de la accionante durante dicho período (...) testimonios de maestras, padres y representantes de dicha comunidad en que aseveran las referidas inasistencias reiteradas (...) actas y cartas suscritas por los padres y representantes de dichos alumnos en que expresan su preocupación por las inasistencias de la accionante (...) carta emitida por la Directora Seccional del Instituto Nacional del Menor, Seccional Miranda, de la cual se desprende que la accionante laboraba 30 horas semanales en dicho instituto, teniendo para el año 1992 un horario alterno de mañana y tarde...”.

En ese sentido, y en observancia a lo expuesto por el A quo en su decisión, esta Corte considera que efectivamente la actora había incurrido en inasistencias injustificadas por más de tres (3) días hábiles, en el periodo comprendido desde el 12 de febrero de 1993 y el 16 de abril de 1993, incurriendo de esta manera en falta grave, por lo que resulta proporcional la destitución del cargo como sanción a las reiteradas inasistencias presentadas por la recurrente a su lugar de trabajo. Así se decide.

Por último, en relación con la denuncia referida a que el Juzgado A quo "...no se atuvo a lo alegado y probado en autos...", esta Corte hace referencia a lo expuesto en el punto anterior, del cual se evidencia que el Juzgado de Instancia decidió la causa de conformidad con los alegatos y pruebas expuestos por las partes, razón por la cual se desecha la referida denuncia. Así se decide.

En virtud de lo anteriormente expuesto, resulta forzoso para esta Corte declarar SIN LUGAR el recurso de apelación interpuesto por la Abogada Mireya Rivero León, actuando con el carácter de Apoderada Judicial de la ciudadana Camilia Souki Morocoima, contra la decisión dictada por el Juzgado Superior Segundo en lo Civil y Contencioso Administrativo de la Región Capital, que declaró Sin Lugar el recurso contencioso administrativo funcional interpuesto contra la Gobernación del estado Miranda, hoy en día Gobernación del estado Bolivariano de Miranda y, en consecuencia, se CONFIRMA el fallo apelado. Así se decide.

#### **K. Condena Penal o Auto de Responsabilidad Administrativa**

#### **4.4. Solicitar o Recibir Dinero o Cualquier otro Beneficio valiéndose de su condición de funcionario público**

##### **Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo**

**7 de febrero 2011**

**Número 000124**

**Caso: Andrés Rodríguez vs. Instituto Autónomo Policía del estado Miranda**

**Ponente: Alejandro Soto Villasmil**

De lo anterior se puede deducir que la conducta del recurrente estuvo incurso en las irregularidades en que la Administración Estatal le atribuyó en el acto de destitución, pues a consideración de esta Corte, los hechos narrados guardan estrecha relación con los hechos imputados, establecidos en los artículos 48 ordinal 18°, 52, 54 ordinales 3°, 4°, 6°, 8° y 9° del Reglamento de Personal y Régimen



Disciplinario del Personal del Instituto de Policía del Estado de Miranda, los cuales se refieren a las faltas de extralimitación de sus funciones en desconocer a la autoridad legalmente constituida; perturbar el ejercicio de sus funciones; de modo en general, las faltas que afecten el prestigio de la disciplina o la institución y; las circunstancias agravantes en haber realizado un acto en provecho propio, haberse valido de la condición de funcionario en presencia conjuntamente con otros funcionarios y con premeditación.

Ante ello, la Corte considera oportuno señalar, que el ejercicio de la función pública, y más si se trata, como en este caso, del oficio de policía, implica para el servidor público el deber de actuar conforme a los valores éticos que deben regir la actuación de los funcionarios públicos, valga decir, con rectitud de ánimo, integridad y honradez o, en otras palabras, con probidad, pues esa es la conducta que se espera despliegue en todo momento el servidor público. (Vid. Sentencia de esta Corte N° 2007-710, de fecha 18 de abril de 2007. Caso: MILAGROS DEL VALLE SERRANO CLAVIJO).

Más aún, cuando el infractor desempeña cargos en los cuales su conducta debe servir de ejemplo para sus compañeros y para la ciudadanía en general, mayor es el grado de responsabilidad, pues al incurrir en faltas que atentan a una conducta correcta, a la luz del ordenamiento jurídico aplicable, son sancionables, estaría influyendo negativamente en la institución en la cual presta sus servicios, promoviendo de esta manera el recurrente la indisciplina dentro de ella, lo cual amerita que el Instituto Autónomo de Policía del Estado Miranda impusiera, previo el debido proceso, la sanción que ordene el Reglamento de Personal y Régimen Disciplinario del Personal del Instituto de Policía del Estado de Miranda, para así fomentar el mantenimiento de la actuación ética y jurídicamente correcta de sus servidores dentro de la institución. (Véase sentencia de esta Corte N° 2009-545, de fecha 2 de abril de 2009, caso: Juan Carlos Idler Rodríguez Vs. Instituto Autónomo Policía del Estado Miranda (IAPEM)).

Conforme a lo expuesto, esta Corte evidencia que el Instituto Autónomo de Policía del Estado Miranda, a través de las actuaciones

que se llevaron a cabo en sede administrativa, verificó los hechos en que se encontraba la actuación del ciudadano Andrés Rodríguez (parte recurrente), al haber participado efectivamente en la "toma" de la sede de dicho Instituto conjuntamente con otros funcionarios de una manera premeditada.

De manera que, dicho funcionario recurrente aprovechándose de su condición policial ejecutó un comportamiento contrario a sus funciones como servidor público, en contra de la disciplina y prestigio de la Institución Policial, que conllevó inevitablemente la máxima sanción administrativa disciplinaria que se le puede otorgar a un funcionario público, esto es, la destitución, la cual implica una ruptura tempestuosa de la relación de empleo público, que provoca su egreso de la Administración por la comprobación de los hechos mencionados precedentemente que comprometieron su responsabilidad en el ejercicio de sus funciones; por lo que la Administración Pública apreció acertadamente los anteriores hechos y fueron debidamente demostrado en el decurso de las actuaciones administrativas que cursan en autos, razón por la cual se desecha el vicio de falso supuesto de hecho denunciado. Así se declara

## **VIII.-ELCONTENCIOSOADMINISTRATIVOFUNCIONARIAL**

### **1.- Competencias de los Tribunales Funcionariales**

**Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo**

**28 de febrero 2011**

**Número 000269**

**Caso: María Adelaida Mota vs. Instituto para la Defensa de las Personas en el Acceso a los Bienes y Servicios**

**Ponente: Alexis Crespo Daza**

De la anterior planilla se puede observar, que el Instituto para la Defensa de las Personas en el Acceso de Bienes y Servicios (INDEPABIS), refiere en los datos del funcionario a la ciudadana María Aleida Mota Barrios, titular de la cédula de identidad N°

10.272.817, con cargo de Técnico Inspector, adscrita a la Coordinación Regional del Estado Nueva Esparta, de donde además se evidencia, como fecha de ingreso de la referida ciudadana en el INDECU, enero del año 2006, con un tiempo de servicio en la Administración Pública de seis (6) años, que se encuentra dentro del primer quinquenio del disfrute vacacional, correspondiéndole por ello disfrutar de 17 días hábiles del período 2008-2009.

Aunado a lo anterior esta Corte no puede dejar de observar, respecto de la afirmación efectuada por el Juzgado a quo, referente a que "(...) evidencia del escrito recursorio, que en virtud de no constar en autos, que el querellante sea funcionario público, que haya ingresado mediante un concurso público a un ente del Estado a que hace referencia la Constitución, o en todo caso la Ley, y siendo que las personas que trabajan como contratados, no son funcionarios públicos (...)", que el Juzgado a quo hace tal aseveración con base en que del escrito recursivo y de los autos no consta que la recurrente haya ingresado mediante concurso, tal afirmación resulta a priori, pues ello puede ser aún desvirtuado en el devenir del desarrollo del iter procesal de la presente causa.

Ello así, esta Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo observa que de acuerdo a lo previsto en el artículo 93 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, cuyo tenor se transcribe a continuación:

"Artículo 93: Corresponderá a los tribunales competentes en materia contencioso funcional, conocer y decidir todas las controversias que se susciten con motivo de la aplicación de esta Ley, en particular las siguientes: 1. Las reclamaciones que formulen los funcionarios o funcionarias públicos o aspirantes a ingresar en la función pública cuando consideren lesionados sus derechos por actos o hechos de los órganos o entes de la Administración Pública. 2. Las solicitudes de declaratoria de nulidad de las cláusulas de los convenios colectivos".

Asimismo, se desprende de lo dispuesto en el numeral 6, del artículo 25 de la Ley Orgánica de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, que:



“Artículo 25: Los Juzgados Superiores Estadales de la Jurisdicción son competentes para conocer de: (...)

6. Las demandas de nulidad contra los actos administrativos de efectos particulares concernientes a la función pública, conforme a lo dispuesto en la ley (...).”

Así pues, dadas las consideraciones que anteceden, este Órgano Jurisdiccional considera que por cuanto el asunto de marras versa sobre materia de función pública, el Tribunal competente para conocer en primera instancia de la presente causa es el Juzgado Superior Tercero en lo Civil y Contencioso Administrativo de la Región Capital, y su Alzada, en caso de interponerse sobre el fallo definitivo el correspondiente recurso de apelación, las Cortes de lo Contencioso Administrativo. Así se declara.

## **2.- Segunda Instancia.**

### **2.1.- Apelaciones**

#### **Corte Primera de lo Contencioso Administrativo**

**27 de enero 2011**

**Número 000033**

**Caso: José Martínez vs. Alcaldía del municipio Libertador del Distrito Capital**

**Ponente: María Eugenia Mata**

Resulta claro entonces la prohibición de las partes de aportar en segunda instancia nuevos elementos que se configuren en un cambio de los términos en los que quedó trabada la litis. En tal sentido, debe señalar esta Alzada que al momento de fundamentar el recurso de apelación, quien pretenda enervar los efectos de la sentencia proferida en primer grado jurisdiccional de la instancia, no puede adicionar al contradictorio nuevos elementos que no hayan sido incorporados al proceso ante el A quo, toda vez que ello, por demás, constituye una violación a la garantía constitucional del derecho a la defensa, pues tales argumentos no pudieron ser debidamente

apreciados ni rebatidos por la contraparte. En razón de lo anterior, debe necesariamente esta Corte desechar los argumentos aportados por la representación judicial de la parte recurrente. Así se decide.

## **2.2.- Improcedencia de la Casación en el Contencioso Funcionarial**

### **Corte Primera de lo Contencioso Administrativo**

**10 de marzo 2011**

**Número 000234**

**Caso: Eutimio Barrios y otros vs. Asamblea Nacional**

**Ponente: María Eugenia Mata**

Siendo la oportunidad para decidir, esta Corte observa que la parte apelante anunció el día 2 de julio del 2009, recurso de casación, contra la decisión de fecha 15 de junio de 2009, dictada por este Órgano Jurisdiccional mediante la cual se declaró Sin Lugar la apelación interpuesta.

Ahora bien, conforme a lo anterior, se trata de un recurso contencioso administrativo funcionarial ventilado ante un órgano de la jurisdicción contenciosa administrativa, por lo que las reglas propias para su sustanciación y decisión son aquellas contenidas en las leyes especiales que rigen la materia, esto es, la Ley del Estatuto de la Función Pública.

Visto lo anterior esta Corte considera oportuno traer a colación lo establecido en el artículo 312 del Código de Procedimiento Civil, el cual establece la proponibilidad del recurso de casación dentro de nuestro ordenamiento jurídico y cuyo tenor es:

“...El recurso de casación puede proponerse:

1º Contra las sentencias de última instancia que pongan fin a los juicios civiles o mercantiles, cuyo interés principal exceda de Doscientos Cincuenta Mil Bolívares, salvo lo dispuesto en leyes especiales respeto de la cuantía.

2º Contra las sentencias de última instancia que pongan fin a los juicios especiales contenciosos cuyo interés principal exceda de Doscientos Cincuenta Mil Bolívares, y contra las de última instancia

que se dicten en los procedimientos especiales contenciosos, sobre el estado y la capacidad de las personas.

3° Contra los autos dictados en ejecución de sentencia que resuelvan puntos esenciales no controvertidos en el juicio, ni decididos en él; o los que provean contra lo ejecutorio o lo modifiquen de manera sustancial, después que contra ellos se hayan agotado todos los recursos ordinarios.

4° Contra las sentencias de los Tribunales Superiores que conozcan en apelación de los laudos arbitrales, cuando el interés principal de la controversia exceda de Doscientos Cincuenta Mil Bolívares.

Al proponerse el recurso contra la sentencia que puso fin al juicio, quedan comprendidas en él las interlocutorias que hubieren producido un gravamen no reparado en ella, siempre que contra dichas decisiones se hubieren agotado oportunamente todos los recursos ordinarios.

Los juicios sentenciados conforme al artículo 13 de este Código, no tienen recurso de casación...”.

Con fundamento en el precitado artículo se desprende que el recurso de casación sólo resulta admisible en los juicios civiles y mercantiles, de jurisdicción especial, sobre estado y capacidad, así como contra autos en etapa de ejecución y laudos arbitrales, hacen de imposible conocimiento los recursos de casación contra sentencias de última instancia dictadas por los órganos integrantes de la jurisdicción contencioso administrativa.

En adición a lo expuesto, debe destacarse que el artículo 5 de la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia de la República Bolivariana de Venezuela, aplicable *ratione temporis*, no contempla el recurso de casación para los juicios contencioso administrativos; no obstante, si los efectúa para los juicios penales, civiles, mercantiles y marítimos, laborales, menores, familia, ambiente y agrario, lo cual nos permite afirmar junto con la jurisprudencia, la negativa absoluta de la posibilidad de existencia del recurso de casación dentro de los juicios contencioso administrativos.

Visto lo expuesto, debe destacarse sentencia N° 88 de fecha 11 de octubre de 2001, emanada de la Sala de Casación Civil del Tribunal Supremo de Justicia, donde se señaló que:



“...La Sala observa que la decisión cuya invalidación se pretende es una sentencia proferida en un juicio contencioso administrativo que declaró con lugar el recurso contencioso de nulidad interpuesto por el ciudadano SAMUEL GRUMBER, contra el acto administrativo antes citado, es decir, el procedimiento principal a invalidar es de eminente contenido contencioso administrativo.

Ahora bien, el recurso de casación es el extraordinario en los juicios civiles, mercantiles y especiales del trabajo, tránsito y agrario, a ser ejercidos en las oportunidades y requisitos señalados en el artículo 312 del Código de Procedimiento Civil; mientras que, para los juicios contencioso administrativos, no existe Código o Leyes nacionales que contemplen tal recurso extraordinario. Por tanto, las sentencias que se dicten en los juicios contencioso administrativos, cualquiera sea su modalidad, son irrecurribles en casación, por no existir norma expresa que lo consagre”.

Al respecto, observa esta Corte que en el caso bajo estudio se ha ejercido un recurso de casación contra la sentencia definitiva N° 2009-470, de fecha 15 de junio de 2009, dictada por esta Corte Primera de lo Contencioso Administrativo, es decir, contra una decisión dictada en la jurisdicción contencioso administrativa, la cual, tal como lo señaló la sentencia antes transcrita, no es recurrible por esta vía de casación por no existir norma expresa que lo consagre.

Aunado a ello, es de observar que la mencionada solicitud fue realizada bajo la vigencia de la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia de la República Bolivariana de Venezuela, publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.942, el 20 de mayo de 2004, por lo cual debe destacar esta Corte, que la mencionada Ley no establecía disposición alguna que permitiera interponer el recurso extraordinario de casación en materia contencioso administrativa, toda vez que la misma señalaba en su artículo 5 la posibilidad de interponer recurso de casación solamente en materia penal, civil, mercantil, marítimo, laboral, menores, familia, ambiente y agrario.

En consecuencia, visto que la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia de la República Bolivariana de Venezuela, únicamente

establece la posibilidad de interponer el recurso de casación ante la Sala de Casación Civil, la Sala de Casación Social y la Sala de Casación Penal, en las materias, civil, mercantil, marítimo, laboral, penal, trabajo y familia, y toda vez que tampoco lo estableció la novísima Ley Orgánica de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, debe esta Corte señalar que no dispone la Jurisdicción Contencioso Administrativa de un medio impugnatorio como el que pretende el solicitante, esto es, del recurso de casación. Así se decide.

Vista la anterior declaratoria este Órgano Jurisdiccional debe destacar que en fecha 22 de junio de 2010, fue publicada en Gaceta Oficial N° 39.451 la Ley Orgánica de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, normativa ésta que tampoco contempla en sus disposiciones la posibilidad de interponer el recurso extraordinario de casación.

### **3- Lapso de Interposición de la Querella**

**Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo**

**25 de enero 2011**

**Número 000039**

**Caso: Berta Herrera vs. Gobernación del estado Apure**

**Ponente: Emilio Ramos González**

En efecto, la finalidad del lapso de caducidad es la materialización de la seguridad jurídica y el aseguramiento de que tras el transcurso del lapso que establece la ley, se extinga el derecho de toda persona al ejercicio de la acción que el ordenamiento jurídico le autorice; ello para evitar que acciones judiciales puedan proponerse indefinidamente en el tiempo, lo cual, obviamente incidiría negativamente en la seguridad jurídica. Es por ello que el recurrente ojusticiable, una vez habilitado para acudir al Órgano Jurisdiccional, deberá proponer su recurso judicial en tiempo hábil, esto es, antes de la consumación del lapso de caducidad que dispuso la ley.

Aunado a lo anterior, resulta oportuno señalar que en fecha 18 de octubre de 2007, esta Corte Segunda dictó sentencia N° 2007-01764

(Mary Consuelo Romero Yépez Vs. Fondo Único Social), mediante la cual estableció lo siguiente:

“En primer lugar, debe establecer esta Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo que el lapso de caducidad, independientemente de cuál sea éste (6 meses de la Ley de Carrera Administrativa, 1 año de la sentencia dictada por la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo el 9 de julio de 2003 o, 3 meses de la Ley del Estatuto de la Función Pública), ha de aplicarse -sin excepción- tomando en consideración el criterio vigente para el momento en que se verifique el hecho que genere la lesión, es decir, el hecho que dé motivo a la interposición de la querrela funcional (en términos de la derogada Ley de Carrera Administrativa) o del correspondiente recurso contencioso administrativo funcional (haciendo referencia a la Ley del Estatuto de la Función Pública), excluyéndose así la posibilidad de que se aplique el criterio vigente para el momento de la interposición del recurso.

(...Omissis...)

Una vez precisado que el hecho generador es el punto a partir del cual se comienza a contar el lapso de caducidad para el ejercicio del recurso respectivo con ocasión del reclamo de pago de prestaciones sociales, así como la diferencia de las mismas, es menester en este punto hacer referencia a que, tal como se indicó en líneas anteriores, existen en la materia tres (3) lapsos de caducidad distintos, los cuales a su vez, han generado varios supuestos en su aplicación. A saber:

(...Omissis...)

QUINTO SUPUESTO: El hecho generador se produjo encontrándose vigente el criterio de un (1) año de caducidad (período comprendido entre el 9 de junio de 2003 y el 15 de marzo de 2006), y, sin que dicho lapso se hubiere vencido, el recurrente interpone el recurso contencioso administrativo funcional poco tiempo después de abandonado dicho criterio, es decir, estando vigente el lapso de tres (3) meses establecido en la Ley del Estatuto de la Función Pública, para el momento de la interposición”. (Resaltados del Original).

Siendo así, dado que el criterio aplicable para contabilizarse la caducidad comienza a transcurrir desde el momento en que se



produjo el hecho generador; esta Corte observa que la querellante fue removida del cargo en fecha 27 de enero de 2005, fecha en la cual se encontraba vigente el lapso de caducidad de un (1) año establecido por sentencia. Asimismo, debe destacar esta Alzada, que el recurso contencioso administrativo funcionarial fue interpuesto el 3 de octubre de 2005, siendo ello así, y en aplicación de lo expuesto en líneas anteriores, resulta evidente que el referido recurso fue interpuesto tempestivamente, pues no alcanzó a transcurrir el lapso de un (1) año fijado jurisprudencialmente. Así se decide.

En atención a lo expuesto, y resultando aplicable el criterio jurisprudencial anteriormente transcrito referido al lapso de caducidad de un (1) año concedido a los funcionarios públicos para la interposición de las acciones correspondientes con ocasión al pago de sus prestaciones sociales, en aras de garantizar el derecho a la defensa y al debido proceso de las partes, y de salvaguardar los principios de confianza legítima y seguridad jurídica que deben imperar en todo proceso judicial, este Órgano Jurisdiccional una vez estudiadas las actas procesales que conforman el expediente, declara con lugar el recurso de apelación interpuesto, en consecuencia, revoca la decisión dictada el 16 de julio de 2007, por el Juzgado Superior en lo Civil (Bienes) Contencioso Administrativo y Agrario de la Circunscripción Judicial del Estado Apure y Municipio Arismendi del Estado Barinas, que declaró inadmisibile el recurso contencioso administrativo funcionarial interpuesto en virtud de haber operado la caducidad, en virtud de que el a quo no adoptó el criterio jurisprudencial vigente para la época en que se produjo dicho fallo, relativo al lapso de caducidad de un (1) año para la interposición de las acciones o recursos con ocasión al pago de las prestaciones sociales por parte de los funcionarios públicos y, así se declara.

#### **4.- Sentencia**

**Corte Primera de lo Contencioso Administrativo**

**17 de febrero 2011**

**Número 000162**

**Caso: Roberto Niño vs. Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social**

**Ponente: Enrique Sánchez**

“Artículo 12: Los jueces tendrán por norte de sus actos la verdad, que procurarán conocer en los límites de su oficio. En sus decisiones el juez debe atenerse a las normas del derecho, a menos que la ley lo faculte para decidir con arreglo a la equidad. Debe atenerse a lo alegado y probado en autos, sin poder sacar elementos de convicción fuera de éstos, ni suplir excepciones o argumentos de hecho no alegados ni probados...”.

El artículo parcialmente transcrito, contiene el principio de exhaustividad de la sentencia, el cual constituye una obligación a cargo del Sentenciador, de decidir de manera total, es decir, sobre todos los puntos litigiosos del juicio. En atención a lo mencionado, la doctrina ha establecido lo siguiente:

“El juez no puede sacar elementos de convicción fuera de los autos, ni suplir excepciones o argumentos de hecho no alegados ni probados. En atención a esta regla del artículo 12, conviene distinguir entre estos tres aspectos: a) Los argumentos de hecho (*quaestio facti*), son, como su nombre lo indica, afirmaciones de hechos ocurridos fundamentalmente para la solución de la litis, que no pueden ser suplidos por el Juez, en razón de un factor psicológico de imparcialidad antes que puramente jurídico. (...) b) Los argumentos de derecho (*quaestio juris*), por el contrario, conciernen al texto de la ley; a la premisa mayor del silogismo jurídico, tanto en cuanto se refiere a su conocimiento por parte del juez y a la consiguiente exención de prueba, como respecto a su aplicabilidad también. (...) c) Los elementos fácticos de convicción, pueden pertenecer al conocimiento oficial o privado del juez. El conocimiento oficial comprende, según lo ya dicho, no sólo los hechos constatados de visu mediante una inspección judicial o postulados con otras pruebas. El conocimiento privado comprende los hechos notorios

o normales que por pertenecer al dominio público están exentos de prueba" (Henríquez La Roche, Ricardo. Código de Procedimiento Civil. Tomo I. Caracas, 1995. Páginas 60-61)

El principio de exhaustividad, cuyos elementos esenciales han sido desarrollados en la anterior cita, tiene su fundamento en la obligación dirigida al Juez de emitir una decisión conforme a lo alegado y probado en autos, y constituye además una garantía tanto del principio constitucional y procesal de la tutela judicial efectiva como del derecho a la defensa consagrados en los artículos 26 y 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, respectivamente.

En efecto, el juez tiene la obligación de analizar todos los elementos probatorios cursantes en autos, aun aquellas que a su juicio no fueren idóneas para ofrecer algún elemento de convicción, expresándose siempre cuál sea el criterio del juez respecto de ellas, de conformidad con lo establecido en el artículo 509 del Código de Procedimiento Civil, al no realizarse la debida valoración de los medios probatorios, el juez no expresa las razones de hecho y de derecho que motivan el fallo. (...).

No obstante, esta obligación del juez no puede interpretarse como una obligación de apreciación en uno u otro sentido, es decir, el hecho de que la valoración que haga el juez sobre los medios probatorios para establecer sus conclusiones, se aparte o no coincida con la posición de alguna de las partes procesales, no debe considerarse como silencio de prueba; por el contrario, sólo podrá hablarse de silencio de pruebas, cuando el Juez en su decisión, ignore por completo, no juzgue, aprecie o valore algún medio de prueba cursante en los autos y que quede demostrado que dicho medio probatorio pudiese, en principio afectar el resultado del juicio (...)’...” (Destacado de esta Corte)

Como puede apreciarse de la norma y de la sentencia parcialmente transcritas, el silencio de pruebas se configura cuando el Juez no analiza todas cuantas pruebas se hayan producido en el juicio, a los fines de expresar cuál sea el criterio respecto de ellas y quede



demostrado que dicho medio probatorio pudiese, en principio, afectar el resultado del juicio.

## **5.- Facultades del juez contencioso funcional**

**Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo**

**17 de febrero 2011**

**Número 000002-CA-A**

**Caso: Hldegar Zerpa vs. Consejo Nacional Electoral**

**Ponente: Alexis Crespo Daza**

A este respecto, debe advertir esta Corte que no se evidencia de las actas que conforman el presente expediente, documentación alguna que certifique las funciones llevadas a cabo por la recurrente y mucho menos un Manual Descriptivo de Cargos, instrumento relevante a los efectos de examinar el asunto aquí tratado. Ahora bien, visto que este Órgano Jurisdiccional, a los fines de dictar una decisión ajustada a derecho, estima necesario revisar el Manual Descriptivo de Cargos, Registro de Información de Cargos o cualquier otro documento que pueda describir las funciones llevadas a cabo por los trabajadores adscritos al Consejo Nacional Electoral, y visto que la referida documentación no consta en el expediente sub examine, esta Corte considera indispensable solicitar al Consejo Nacional Electoral consigne ante este Órgano Jurisdiccional el referido Manual, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley Orgánica de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

En virtud de lo anterior, la referida documentación deberá ser consignada dentro del lapso de ocho (8) días de despacho siguientes a la notificación del presente auto, y visto el criterio acogido por este Órgano Jurisdiccional en la sentencia N° 2008-00171 de fecha 8 de febrero de 2008, esta Corte considera necesario notificar a la ciudadana HILDEGAR ZERPA DE DOCUMET, a los fines que tenga conocimiento de dicho requerimiento, y en caso que la información solicitada sea consignada por la parte recurrida, podría de estimarlo

pertinente la parte recurrente impugnar tal información dentro de los cinco (5) días de despacho siguientes a que conste en autos la remisión de la información requerida, para lo cual se abrirá el día siguiente a la impugnación la articulación probatoria prevista en el artículo 607 del Código de Procedimiento Civil, de acuerdo a lo expuesto en la sentencia antes señalada. Todo ello en aras de salvaguardar el derecho a la defensa de las partes y de brindar la tutela judicial efectiva consagrada en los artículos 26, 49, 257 y 259 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, al momento de emitir su decisión.

### **Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo**

**17 de febrero 2011**

**Número 000208**

**Caso: María Gutiérrez vs. Alcaldía del municipio Iribarren del estado Lara**

**Ponente: Alexis Crespo Daza**

De la norma transcrita supra, se evidencia que el legislador consagró en la Ley Orgánica de la Jurisdicción Contencioso Administrativa un procedimiento especial a los fines de tramitar las apelaciones de las decisiones definitivas, procedimiento éste que, incluso, viene a ser más expedito en términos de duración del juicio, y más ajustados para la tramitación de este tipo de pretensiones, por cuanto el mismo se encuentra especialmente diseñado para ello.

Sin embargo, es importante para esta Alzada señalar que, en fecha 18 de julio de 2006, el abogado José Agustín Ibarra, actuando con el carácter de apoderado judicial de la parte querellante, presentó tempestivamente, el escrito de fundamentación a la apelación, el cual se considera válido.

Por tanto, en aras de salvaguardar el derecho a la defensa de las partes, y en atención a lo estatuido en el artículo 206 del Código de Procedimiento Civil, aplicable de manera supletoria al presente caso por mandato del primer aparte del artículo 31 de la Ley Orgánica de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, y visto que el apelante

fundamentó su apelación tempestivamente; debe esta Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo declarar la nulidad de las actuaciones procesales suscitadas con posterioridad al lapso de fundamentación a la apelación, y en consecuencia, se repone la causa al estado de iniciar el lapso de contestación a la fundamentación de la apelación, contando a partir de que conste en autos la última de las notificaciones de las partes y, por consiguiente, la continuación del procedimiento de segunda instancia, de conformidad con lo establecido en el artículo 87 y siguientes de la Ley Orgánica de la Jurisdicción Contencioso Administrativa. Así se decide.

## **6.- Caducidad**

### **Corte Primera de lo Contencioso Administrativo**

**27 de enero 2011**

**Número 000033**

**Caso: José Martínez vs. Alcaldía del municipio Libertador del Distrito Capital**

**Ponente: María Eugenia Mata**

Sin embargo, este Órgano Jurisdiccional observa que la caducidad de la pretensión es un requisito de admisibilidad el cual es materia que interesa al orden público y, por tanto, revisable en cualquier estado y grado del proceso, haya sido o no alegada, en tal sentido esta Alzada considera necesario realizar las siguientes consideraciones: La acción es considerada como el derecho de toda persona de exigir de los órganos jurisdiccionales mediante un proceso, la resolución de una controversia, petición o solicitud. Para ello la ley exige que este derecho sea ejercido en un determinado lapso, y de no ejercerse en dicho tiempo la acción deviene en inadmisible por considerar el legislador que el accionante no tiene un interés real en hacerla efectiva.

Así, tenemos que a los fines del ejercicio oportuno de las acciones o recursos ante la jurisdicción contencioso administrativa, el



legislador ha previsto la institución de la caducidad por razones de seguridad jurídica, y estableció un límite temporal para hacer valer una pretensión en juicio. De modo que, la falta de ejercicio de la acción dentro del plazo fijado legalmente impide su ejercicio e implica la extinción de la acción para reclamar el derecho de que se trate.

En efecto, la finalidad del lapso de caducidad es la materialización de la seguridad jurídica y el aseguramiento de que tras el transcurso del lapso que establece la ley, se extinga el derecho de toda persona al ejercicio de la acción que el ordenamiento jurídico le autorice; ello para evitar que acciones judiciales puedan proponerse indefinidamente en el tiempo, lo cual, obviamente incidiría negativamente en la seguridad jurídica. Es por ello que el recurrente o justiciable, una vez habilitado para acudir al Órgano Jurisdiccional, deberá proponer su recurso judicial en tiempo hábil, esto es, antes de la consumación del lapso de caducidad.

#### **Corte Primera de lo Contencioso Administrativo**

**7 de febrero 2011**

**Número 000112**

**Caso: Omar Torres vs. Instituto Venezolano de los Seguros Sociales**

**Ponente: María Eugenia Mata**

Con relación a lo planteado, es pertinente señalar que la acción es considerada como el derecho de toda persona de exigir de los órganos jurisdiccionales mediante un proceso, la resolución de una controversia, petición o solicitud. Para ello la ley exige que este derecho sea ejercido en un determinado lapso y de no ejercerse en dicho tiempo la acción deviene en inadmisibile por considerar el legislador que el accionante no tiene un interés real en hacerla efectiva, pues la caducidad es un lapso fatal, que corre inexorablemente y dentro del cual se debe realizar la actividad que la ley previno para ello, es decir, se debe interponer formalmente la acción, de lo contrario, ésta caduca y se extingue.

Así, tenemos que el legislador ha previsto la institución de la caducidad por razones de seguridad jurídica, y estableció un límite temporal para hacer valer derechos y acciones. La falta de ejercicio de la acción o recurso dentro del plazo prefijado en la Ley impide su ejercicio, toda vez que la caducidad sólo es creada por mandato legal y es un plazo que no admite interrupción ni suspensión, cuyo vencimiento implica la extinción de la acción para ejercer el derecho que se pretende hacer valer, por lo que ésta debe ser interpuesta antes de su vencimiento. (Sentencia de esta Corte de fecha 29 de junio de 2009, (caso: Tomás Alirio Chinchilla Márquez Vs. Instituto Nacional de Investigaciones Agrícolas).

## **IX.- EL AMPARO CONSTITUCIONAL EN MATERIA DE FUNCIÓN PÚBLICA**

**Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo**

**21 de enero 2011**

**Número 000014**

**Caso: Shirley Somoza vs. Municipio Libertador del Distrito Capital**

**Ponente: Alexis Crespo Daza**

Así, la solicitud conjunta de amparo constitucional con el recurso contencioso administrativo funcional, es considerada como una medida cautelar, por ende, goza del carácter de instrumentalidad en virtud del cual se "(...) diferencia del resto de las medidas que puedan ser otorgadas por los jueces, y no por sus efectos cognitivos o ejecutivos, sino porque van enlazadas de una acción principal, cuyo efecto práctico se encuentra facilitado y asegurado anticipadamente por dichas medidas cautelares. En otras palabras, es el principio de instrumentalidad el que determina que la medida cautelar siga la suerte de la pretensión principal, desde el principio hasta el final del juicio. (Chinchilla M. Carmen. "La Tutela Cautelar en la Nueva Justicia Administrativa". Editorial Civitas. Madrid, España. 1991. Pág. 32), tal como ha sido establecido por esta Corte mediante

sentencia de fecha 17 de abril de 2008 (caso: "Megalight Publicidad, C.A.", Expediente N° AP42-G-2008-000013).

Asimismo, debe estar fundamentada en los elementos existenciales de cualquier providencia cautelar, cuales son: el peligro de que la sentencia definitiva quede ilusoria (*periculum in mora*) y la existencia o presunción del buen derecho (*fumus boni iuris*). Así pues, en casos como el de autos, tal y como se estableció en la sentencia N° 402 dictada por la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, en fecha 20 de marzo de 2001, (caso: Marvin Enrique Sierra Velasco) "(...) debe analizarse en primer término 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 a los derechos constitucionales del accionante; y en segundo lugar, el *periculum in mora*, determinable por la sola verificación del extremo anterior, pues la circunstancia de que exista una presunción grave de violación de un derecho de orden constitucional, el cual por su naturaleza debe ser restituido en forma inmediata, conduce a la convicción de que debe preservarse ipso facto la actualidad de ese derecho, ante el riesgo inminente de causar un perjuicio irreparable en la definitiva a la parte que alega la violación (...)".

De esta manera, se observa que tanto el *periculum in mora* como el *fumus boni iuris*, son presunciones que se desprenden de indicios aportados por el accionante, y que contribuyen a crear en el ánimo del juez la conveniencia de suspender los efectos del acto, por lo que, no basta con alegar un hecho o circunstancia, sino que corresponde al accionante aportar los medios que considere convenientes a fin de verificar tal situación y que finalmente serán el sustento de la presunción.

Por otra parte, conviene igualmente resaltar en relación con el *fumus boni iuris*, que la jurisprudencia patria ha señalado que tal apariencia de buen derecho está determinada a través de un



preventivo cálculo o juicio sumario de verosimilitud sobre el derecho del demandante y sobre las probabilidades de éxito de la demanda, sin que ese análisis suponga un prejuzgamiento del fondo del asunto. Esta labor de determinación de la presunción de buen derecho debe estar sustentada en un medio de prueba o surgir, al menos objetivamente de los autos y debe consistir en una justificación inicial que, como señala García De Enterría “la justificación o seriedad de la impugnación podrá ser todo lo amplia que el demandante quiera, pero no una justificación plena e incuestionable, porque ésta sólo podrá resultar del desarrollo de la totalidad del proceso y de la Sentencia final”. (La batalla por las medidas cautelares, Monografías Cívitas, Editorial Cívitas S.A., Segunda Edición, 1995, pág. 299).

Aunado a lo anterior, es de resaltar que el requisito del *fumus boni iuris* impone al juez una doble comprobación: primero sobre la apariencia de buen derecho, en el sentido de que el recurrente sea titular de un derecho o interés legítimo que necesita tutela, y segundo, sobre la apariencia de la ilegalidad de la actuación administrativa, de manera que, aparte del *fumus* de buen derecho debe precisarse la existencia de un *fumus* de actuación administrativa ilegal o contraria a derecho (Vid. CHINCHILLA MARÍN, Carmen. “La Tutela Cautelar en la Nueva Justicia Administrativa” Madrid: Civitas, 1991. p. 46 y ss.; y Sentencia N° 2007-372 de fecha 14 de marzo de 2007, caso: Telemulti, C.A. contra Servicio Nacional de Contrataciones).

Sobre este particular, ha sido criterio pacífico y reiterado de la jurisprudencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia que “tanto el derecho al trabajo, como sus elementos primordiales, entre los cuales se encuentra la garantía de que los trabajadores gocen de estabilidad, ha sido considerada como un elemento esencial de ese derecho social, por la seguridad jurídica que otorga al trabajador de no rescindirle la relación laboral por la sola intención del patrono, salvo que medien las causales taxativamente previstas en el ordenamiento que regula la materia”.

(Vid. Sentencia N° 1185 de fecha 17 de junio de 2004, caso: Petróleos de Venezuela S.A.).

Al respecto, se observa al menos *prima facie*, que no se evidencia claramente la transgresión a este derecho de rango constitucional, pues la destitución del cargo que venía ejerciendo la recurrente, obedeció a una medida de carácter sancionatorio impuesta por el órgano llamado a aplicarla. De manera que, en principio y en el presente contexto no puede asimilarse la sanción impuesta a un supuesto de violación del derecho constitucional al trabajo, pues no se trata de un impedimento caprichoso por parte del órgano administrativo, sino que obedece a la obligación legal de examinar y sancionar aquellas conductas susceptibles de responsabilidad disciplinaria. Debe señalarse que este pronunciamiento no prejuzga sobre la posibilidad de que, luego del debate procesal correspondiente en la tramitación del recurso contencioso administrativo funcional, se pruebe la presencia de vicios de ilegalidad que puedan hacer nulo el acto impugnado. En razón de lo expuesto se desestima la denuncia de violación del derecho al trabajo. Así se decide.

## **NORMATIVA**

---



**REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY DE CARRERA  
ADMINISTRATIVA**

**Gaceta Oficial número 2.905 Extraordinario del 18 de enero de  
1982**

**Reforma parcial publicada en Gaceta Oficial número 36.630  
del 27 de enero de 1999**

**Primera Parte**

**De la gestión de la función pública y del estatuto del funcionario  
público**

**Título I**

**De La Gestión De La Función Pública**

**Capítulo I**

**De la Oficina Central de Personal**

**Artículo 1.-** La Oficina Central de Personal es un órgano auxiliar del Presidente de la República y del Consejo de Ministros y asesor de la Administración Pública Nacional en lo referente a la administración de personal y a la aplicación de la Ley de Carrera Administrativa y su Reglamento.

**Capítulo II**

**Del Director Ejecutivo**

**Artículo 2.-** Corresponde al Director Ejecutivo como máxima autoridad de la Oficina Central de Personal:

Dirigir las dependencias de la Oficina Central de Personal.

Desarrollar las actividades a que se refiere el artículo 10 de la Ley de Carrera Administrativa.

Suscribir los actos de la Oficina a su cargo.

Nombrar y remover, por disposición del Presidente de la República, el personal a su cargo.

Elaborar el anteproyecto de presupuesto de la Oficina Central de Personal y administrarlo de conformidad con la delegación que se le confiera.

### **Capítulo III**

#### **Del Directorio de la Oficina Central de Personal**

**Artículo 3.-** El Directorio sesionará ordinariamente una vez al mes, siempre con la presencia del Director Ejecutivo. La convocatoria deberá indicar el objeto de la sesión.

**Artículo 4.-** El Director Ejecutivo podrá invitar a las reuniones del Directorio a las personas que juzgue conveniente.

**Artículo 5.-** Los miembros del Directorio, a excepción del Director Ejecutivo, devengarán una dieta por cada reunión a la que asistan, y su monto será establecido por el Ejecutivo Nacional.

**Artículo 6.-** El Directorio tendrá un secretario designado por el Director Ejecutivo.

### **Capítulo IV**

#### **De las Juntas de Avenimiento**

**Artículo 7.-** Los miembros de la Junta de Avenimiento podrán ser sustituidos por voluntad de sus postulantes.

La condición de sindicato mayoritario a que se refiere el artículo 14 de la Ley de Carrera Administrativa será determinada por la Oficina Central de Personal.

**Artículo 8.-** Los miembros de la Junta de Avenimiento deberán prestar juramento ante la máxima autoridad del organismo respectivo antes de entrar en funciones.

**Artículo 9.-** Corresponde al Jefe de la Oficina de Personal en su carácter de Coordinador de la Junta de Avenimiento:

Recibir y dar entrada a las solicitudes de avenimiento.

Convocar las reuniones.

Suministrar a los miembros de la Junta los expedientes y demás recaudos requeridos.

Comunicar al interesado el resultado de su solicitud de avenimiento, anexándole copia certificada del acta respectiva.

**Artículo 10.-** La instancia de conciliación se iniciará mediante solicitud escrita presentada ante la Junta de Avenimiento, que contendrá: nombre del solicitante, número de la cédula de identidad, domicilio, cargo, denominación y sede de la unidad administrativa, y el objeto de la solicitud.

**Artículo 11.-** De la solicitud a que se refiere el artículo anterior se expedirá recibo donde conste la fecha y hora de la entrega y una relación de los documentos que se acompañen.

**Artículo 12.-** La Junta de Avenimiento podrá establecer en las localidades oficinas de sustanciación con facultad de recibir las solicitudes de conciliación; una vez sustanciado el expediente lo remitirá a la Junta de Avenimiento dentro de los diez días laborables siguientes a la solicitud.

Se considerará introducida la solicitud a partir de la fecha en que ésta sea recibida por la Junta de Avenimiento.

**Artículo 13.-** La Junta de Avenimiento, el mismo día de lograda la conciliación o al décimo día laborable de introducida la solicitud sin que haya sido posible ésta, levantará un acta que contendrá las causas del conflicto y el resultado de la gestión conciliatoria.

El acta, firmada por los miembros de la Junta de Avenimiento se anexará al expediente respectivo.

**Artículo 14.-** La comunicación del resultado de la gestión conciliatoria se hará al solicitante dentro de los tres días laborables siguientes a la fecha del acta.



El interesado tendrá derecho a obtener copia certificada de las actuaciones que cursen en el expediente de la conciliación, a cuyo efecto hará solicitud escrita.

**Artículo 15.-** Los funcionarios públicos están en la obligación de prestar la colaboración debida a las Juntas de Avenimiento en el cumplimiento de sus funciones conciliatorias.

## **Título II**

### **De los derechos de los funcionarios públicos**

#### **Capítulo I**

##### **De las Vacaciones**

**Artículo 16.-** A los efectos del goce de la respectiva vacación se requerirá un año ininterrumpido de servicios.

No se considerarán interrupciones del período anual de servicios las inasistencias justificadas al trabajo.

**Artículo 17.-** Para determinar la duración del período de vacaciones y su remuneración se tomará en cuenta el tiempo de servicio en cualquier organismo público, incluyendo:

El prestado como contratado a tiempo completo o a medio tiempo.

El del Servicio Militar Obligatorio.

El pago de la remuneración lo hará el organismo que conceda las vacaciones.

**Artículo 18.-** La Oficina de Personal notificará al Jefe de la dependencia respectiva la fecha en que el personal bajo su supervisión inmediata tendrá derecho al disfrute de sus vacaciones anuales. Esta notificación deberá hacerse, por lo menos, con dos meses de anticipación.

**Artículo 19.-** Las vacaciones no son acumulables y deberán disfrutarse dentro de un plazo no mayor de tres meses contados a partir del nacimiento del derecho a las mismas.

El Jefe de la Oficina de Personal, excepcionalmente, a solicitud del Jefe de la dependencia podrá prorrogar el plazo de las vacaciones hasta por un período de un año cuando medien razones de servicio. En este caso, el Jefe de la Oficina de Personal autorizará por escrito la acumulación de las vacaciones vencidas.

No se admitirá la renuncia de las vacaciones a cambio de una remuneración especial.

**Artículo 20.-** Cuando el disfrute de las vacaciones haya sido postergado, la nueva fecha se determinará de común acuerdo entre el Jefe de la dependencia y el funcionario, dentro del lapso previsto en el artículo 19. A falta de acuerdo, la decisión definitiva corresponderá al Jefe de la Oficina de la dependencia y se notificará a la Oficina de Personal.

**Artículo 21.-** Si al producirse su egreso de la Administración Pública Nacional, el funcionario no hubiera disfrutado de uno o más períodos de vacaciones, tendrá derecho al pago de la remuneración que le corresponda de conformidad con el artículo 20 de la Ley de Carrera Administrativa, tomando en cuenta el último sueldo devengado.

**Artículo 22.-** Cuando el funcionario egrese por cualquier causa, antes de cumplir el año ininterrumpido de servicio, tendrá derecho a la remuneración fijada para su correspondiente vacación anual, en proporción a los meses completos de servicios prestados.

La expresión meses completos de servicios se refiere a períodos de treinta días.

**Artículo 23.-** Los lapsos de disponibilidad y de suspensión con goce de sueldo se computarán como tiempo de servicio efectivamente prestado a los fines del cálculo de la vacación anual.

**Artículo 24.-** El funcionario sujeto a la Ley de Carrera Administrativa que fuere transferido de un organismo a otro de la Administración

Pública Nacional, tendrá derecho a que se le compute el tiempo de servicio prestado en el cargo anterior a los efectos de la oportunidad de la vacación anual.

**Artículo 25.-** Las actuaciones relativas a las solicitudes, tramitaciones, controles y pago de vacaciones, constarán por escrito de acuerdo con las normas que dicte la Oficina Central de Personal.

## **Capítulo II**

### **De la Bonificación de Fin de Año**

**Artículo 26.-** Los funcionarios públicos que hayan prestado a la Administración Pública un mínimo de tres meses de servicio dentro del ejercicio fiscal correspondiente, tendrán derecho a una bonificación de fin de año de conformidad con la siguiente escala:  
De tres hasta seis meses: cinco días de sueldo.  
Más de seis hasta nueve meses: diez días de sueldo.  
Más de nueve meses: quince días de sueldo.

**Artículo 27.-** El último organismo en el cual el funcionario haya prestado servicio, pagará el total de la bonificación con base al último sueldo devengado.

**Artículo 28.-** El organismo obligado al pago de la bonificación exigirá al funcionario que hubiese prestado servicios en el transcurso de un año en varias entidades de la Administración Pública, las constancias que así lo acrediten. Antes de pagar, lo comunicará a esas entidades, a fin de que se abstengan de efectuar cualquier erogación por la misma causa.

**Artículo 29.-** El Ejecutivo Nacional determinará la oportunidad del pago de la bonificación de fin de año.

**Artículo 30.-** Cuando los lapsos previstos en el artículo 26 se cumplan entre la fecha del pago y el 31 de diciembre, el organismo pagará tomando en cuenta el lapso transcurrido entre esas dos fechas.



### **Capítulo III**

## **De las Prestaciones Sociales de los Funcionarios Públicos de Carrera**

### **Sección Primera**

#### **Disposiciones generales**

**Artículo 31.-** El funcionario de carrera tendrá derecho al pago de prestaciones sociales al ser retirado conforme al artículo 53 de la Ley de Carrera Administrativa, o cuando fuere removido de un cargo de libre nombramiento y remoción.

**Artículo 32.-** La remuneración que servirá de base para el cálculo de las prestaciones sociales comprenderá el sueldo básico y las compensaciones por antigüedad y servicio eficiente, tomando en cuenta el último sueldo devengado en un cargo de carrera o de libre nombramiento y remoción, así como las primas de carácter permanente.

**Artículo 33.-** El tiempo de servicio a los fines del cálculo y pago de las prestaciones sociales será el que resulte de computar los lapsos de servicios prestados en cualquier organismo público.

**Artículo 34.-** Para determinar la antigüedad, a los efectos del pago de las prestaciones sociales, se tomará en cuenta el tiempo de servicio prestado como funcionario o contratado, siempre que el número de horas de trabajo diario sea al menos igual a la mitad de la jornada ordinaria del organismo respectivo.

También se tomará en cuenta, a los fines de la antigüedad, el tiempo prestado en el Servicio Militar Obligatorio.

**Artículo 35.-** Si el funcionario desempeña dos cargos compatibles de medio tiempo cada uno, sólo le serán computados los lapsos prestados en uno de ellos.

**Artículo 36.-** La fracción de ocho meses que resulte de sumar todos los lapsos prestados por el funcionario en cualquier organismo público, será computada como equivalente a un año.

**Artículo 37.-** No será computable el tiempo de servicio del funcionario en organismos de los cuales hubiere percibido el pago de sus prestaciones sociales, ni el cumplido en empresas del Estado, o en calidad de obrero.

### **Sección Segunda**

#### **Del pago de las prestaciones sociales**

**Artículo 38.-** La Oficina de Personal solicitará de las correspondientes Oficinas de Personal de otros organismos públicos en que el funcionario prestó servicios, de la Oficina Central de Personal o de la Contraloría General de la República, los documentos comprobatorios de su antigüedad, sin perjuicio de que el interesado pueda suplirlos.

**Artículo 39.-** Si el funcionario carece de certificado de carrera, la Oficina de Personal solicitará su calificación de la Oficina Central de Personal.

**Artículo 40.-** La Oficina de Personal tramitará ante la Oficina Central de Personal el pago de las prestaciones sociales tan pronto se produzca el egreso y al efecto remitirá:

Constancia de ingreso y egreso expedida por el organismo, a la cual se anexarán los documentos a que se refiere el artículo 38.

Planilla de liquidación de las prestaciones sociales con indicación de los cálculos y de la cantidad a pagar.

Relación de las prestaciones sociales pagadas, expedida por los organismos públicos a los que hubiese prestado servicio, si fuere el caso.

**Artículo 41.-** El pago de las prestaciones sociales a los funcionarios de carrera egresados de la Administración Pública se calculará de la siguiente forma:

Por concepto de antigüedad, tendrá derecho a percibir por cada año o fracción de año de ocho meses de servicio, la mitad de la remuneración a que se refiere el artículo 32.

Por concepto de auxilio de cesantía:

Después de un tiempo de servicio no menor de tres meses ni mayor de seis, el equivalente a cinco días sueldo.

Después de un tiempo de servicio mayor de seis meses pero menor de un año, el equivalente a diez días de sueldo.

Después de un tiempo de servicio de un año, el equivalente a quince días de sueldo por cada año o fracción de ocho meses.

El auxilio de cesantía causado antes del 1° de mayo de 1975 se calculará de manera que en ningún caso exceda del sueldo de ocho meses. Desde esta fecha deberá agregarse el que se fuere causando, calculándose de la manera indicada en este artículo sin limitación alguna.

El cálculo se hará sobre el total que arroja la suma de años, meses y días de servicios prestados.

**Artículo 42.-** La Oficina Central de Personal verificará la procedencia del pago de las prestaciones sociales y remitirá los recaudos señalados en el artículo 40 al organismo al que corresponda efectuarlo.

**Artículo 43.-** El Ministerio de Hacienda u otro organismo que efectúe el pago, si fuere el caso, enviará a la Oficina de Personal respectiva, copia del comprobante firmado por el interesado la cual se archivará en su expediente.

### **Sección Tercera**

#### **De las prestaciones sociales como garantía para la adquisición y mejoras de viviendas**

**Artículo 44.-** A los fines previstos en el artículo 27 de la Ley de Carrera Administrativa, el funcionario de carrera deberá solicitar el crédito o la constitución de la garantía ante la Oficina de Personal del organismo, que la remitirá a la Oficina Central de Personal.



**Artículo 45.-** La Oficina Central de Personal verificará la procedencia de la solicitud, conforme al procedimiento previsto para la liquidación de prestaciones sociales y la enviará al Instituto Nacional de la Vivienda.

**Artículo 46.-** El Instituto Nacional de la Vivienda participará el otorgamiento del crédito o la constitución de la garantía al organismo donde preste sus servicios el funcionario.

### **Título III**

#### **Del servicio activo, de las situaciones administrativas y del régimen disciplinario**

### **Capítulo I**

#### **Del Servicio Activo y de las Situaciones Administrativas**

### **Sección Primera**

#### **Disposiciones generales**

**Artículo 47.-** Se considera en servicio activo al funcionario que ejerza el cargo del cual es titular, o que se encuentre en comisión de servicio, traslado, permiso o licencia, o en período de disponibilidad.

**Artículo 48.-** El funcionario que se encuentre en una determinada situación administrativa, conserva el goce de sus derechos y está sometido al cumplimiento de los deberes propios de la misma.

### **Sección Segunda**

#### **De los permisos o licencias**

**Artículo 49.-** Permiso o licencia es la autorización que otorga la Administración Pública Nacional a sus funcionarios para no concurrir a sus labores por causa justificada y por tiempo determinado.

**Artículo 50.-** Los permisos o licencias son de otorgamiento obligatorio o potestativo; los permisos obligatorios, salvo lo previsto en el artículo 58, son remunerados; los potestativos pueden serlo o no.

**Artículo 51.-** Los permisos no remunerados no podrán exceder de tres años. Vencido este lapso se procederá a reincorporar o a reubicar al funcionario.

**Artículo 52.-** El tiempo de duración de los permisos no remunerados se tomará en consideración a los efectos de la jubilación, del pago de las prestaciones sociales y de la determinación del período de vacaciones. Para el disfrute de las vacaciones y de la bonificación de fin de año, se requerirá la prestación efectiva del servicio.

**Artículo 53.-** La solicitud de permiso se hará por escrito con suficiente anticipación a la fecha de su vigencia, ante el superior inmediato, quien la tramitará por ante el funcionario que deba otorgarlo. Cuando el caso lo requiera, se acompañarán los documentos que la justifiquen.

**Artículo 54.-** El funcionario competente participará por escrito su decisión al interesado y a la Oficina de Personal, a la cual remitirá la documentación correspondiente.

**Artículo 55.-** Cuando por circunstancias excepcionales no le sea posible al funcionario solicitar el permiso, dará aviso de tal situación a su superior inmediato a la brevedad posible; al reintegrarse a sus funciones justificará por escrito su inasistencia y acompañará, si fuere el caso, las pruebas correspondientes.

**Artículo 56.-** La concesión de permiso corresponderá:  
Al superior inmediato, cuando la duración no exceda de un día.  
Al funcionario de mayor jerarquía dentro del servicio, sección, departamento o unidad administrativa de nivel similar, cuando la duración sea superior a un día y no exceda de tres días.

Al Jefe de División o de la unidad administrativa de nivel similar cuando la duración sea superior a tres días y no exceda de diez.

Al Director o funcionario de mayor jerarquía dentro de la unidad administrativa de nivel similar, cuando la duración sea superior a diez días.

Para el otorgamiento de permisos que excedan de treinta días, el Director consultará con la máxima autoridad del organismo o con el funcionario en quien se haya delegado el conocimiento de tales situaciones.

**Artículo 57.-** Será obligatoria la concesión de permiso en los siguientes casos:

Fallecimiento de ascendientes, hijos o cónyuge del funcionario, dos días laborables si el deceso ocurriere en el país y siete días laborables si ocurriere en el exterior y el empleado tuviere que trasladarse al lugar del deceso.

Matrimonio del funcionario, cinco días laborables.

Nacimiento de un hijo del funcionario, dos días laborables.

Cumplir actividades de dirigente sindical.

Comparecencia obligatoria ante autoridades legislativas, administrativas o judiciales, por el tiempo necesario.

Participación activa en eventos deportivos nacionales o internacionales en representación del país, a solicitud de los organismos competentes, el tiempo requerido para el traslado y participación.

**Artículo 58.-** Al funcionario que sea llamado a cumplir el Servicio Militar, según lo previsto en la Ley de Conscripción y Alistamiento Militar, se le otorgará un permiso obligatorio no remunerado, por el lapso del alistamiento.

**Parágrafo Único:** Al funcionario que sea llamado al reentrenamiento o instrucción militar, se le concederá permiso de conformidad con lo establecido en la Ley de Conscripción y Alistamiento Militar.

**Artículo 59.-** 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.

**Artículo 60.-** 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.

**Artículo 61.-** Los permisos por enfermedad serán concedidos por un máximo de quince días continuos, prorrogables si fuere el caso, y sometidos a los controles que establezca el organismo.

**Artículo 62.-** En los casos de enfermedad grave o de larga duración, los permisos serán extendidos mensualmente y prorrogables por igual período, siempre que no excedan del previsto en la Ley del Seguro Social.

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 para determinar sobre la evolución de su enfermedad y la prórroga del permiso.

Cuando sea procedente se deducirá de la remuneración correspondiente al tiempo de permiso, la indemnización que corresponda al funcionario conforme a la Ley del Seguro Social.

**Artículo 63.-** Se otorgará permiso remunerado desde seis semanas antes del alumbramiento hasta seis semanas después. A tal efecto deberá presentarse los correspondientes certificados médicos, conforme a lo previsto en el artículo 60.

Si no se hace uso del descanso prenatal en su totalidad los días no utilizados del permiso se acumularán al período de descanso postnatal.

**Artículo 64.-** Quienes presten servicio a la Administración Pública Nacional tendrán derecho a que se les conceda un permiso de hasta seis horas semanales para desempeñar cargos académicos, accidentales, docentes o asistenciales, cuando tales actividades no menoscaben el cumplimiento de sus labores.

Si el cargo accidental requiere tiempo completo para su desempeño el permiso será concedido sin remuneración.

El permiso a que hace referencia este artículo se reducirá a la mitad cuando el funcionario preste sus servicios a la Administración Pública Nacional, con horario inferior a las treinta y cinco horas semanales.

En todo caso el funcionario trabajará por los menos treinta y cinco horas semanales.

**Artículo 65.-** Serán de concesión potestativa los siguientes permisos: En caso de enfermedad o accidente grave sufrido por los ascendientes, descendientes a su cargo o cónyuge del funcionario, hasta quince días laborables.

En caso de enfermedad o accidente grave ocurrido fuera del país a los ascendientes, descendientes a su cargo o cónyuge del funcionario y éste tuviere que trasladarse a su lado, hasta veinte días laborables.

En caso de siniestro que afecte bienes del empleado, hasta cuatro días laborables según la distancia al lugar y la magnitud de lo ocurrido.

Para asistir a conferencias, congresos, seminarios, hasta por la duración del evento.

A los empleados que cursan estudios, hasta cinco horas semanales.

Para asistir a exámenes, como examinador o examinando, el tiempo necesario para cada prueba.

Para efectuar diligencias personales, debidamente justificadas, el tiempo necesario en cada ocasión.

Si el empleado obtiene una beca para estudios relacionados con la función que desempeña, el tiempo de duración de la beca.

En cualquier otro caso en que el funcionario a quien corresponda

otorgar el permiso lo considere procedente y por el tiempo que a su juicio sea necesario.

Los permisos a que se refiere este artículo, serán remunerados, salvo los previstos en los numerales 8 y 9, que podrán serlo o no.

**Artículo 66.-** Si la causa que motiva el permiso cesare antes de su conclusión el funcionario deberá reintegrarse a sus labores.

**Artículo 67.-** Los permisos que se concedan para dictar o asistir a cursos de capacitación o de adiestramiento, que respondan a programas del organismo donde el funcionario preste el servicio, serán otorgados con goce de sueldo y durante el horario del curso.

**Artículo 68.-** Si se constata que el funcionario alegó falsos motivos para obtener un permiso, presentó documentos falsificados, utilizó el tiempo de permiso para fines distintos, o incumplió algunas de las obligaciones que en materia de permisos le impone este Reglamento, se aplicarán las sanciones correspondientes de acuerdo con lo previsto en la Ley de Carrera Administrativa.

### **Sección Tercera**

#### **De los permisos especiales**

**Artículo 69.-** El permiso especial a que tienen derecho los funcionarios de carrera para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción será no remunerado y se entenderá concedido a partir de la fecha de la toma de posesión hasta su reubicación o retiro. En el movimiento de personal y en el nombramiento, se indicará tal situación.

**Artículo 70.-** Se entenderá por tiempo de su investidura el permiso especial a que tienen derecho los funcionarios de carrera elegidos para desempeñar cargos de representación popular. Será sin remuneración y se entenderá concedido a partir de la fecha de su incorporación al Cuerpo del cual forma parte.



## **Sección Cuarta**

### **De las comisiones de servicio**

**Artículo 71.-** La comisión de servicio es la situación administrativa en que se encuentra el funcionario a quien se ordena una misión en otra dependencia del mismo organismo o en cualquier otra de la Administración Pública Nacional.

**Artículo 72.-** La comisión de servicio puede implicar el desempeño de un cargo diferente siempre que el funcionario llene los requisitos del cargo y éste sea de igual o superior nivel.

En caso de que exista diferencia de remuneración entre los cargos, el funcionario tiene derecho a la misma. Igualmente a los viáticos y demás remuneraciones, si fueren procedentes conforme a las disposiciones de este Reglamento.

**Artículo 73.-** Las comisiones de servicio serán ordenadas por la máxima autoridad del organismo donde preste servicios el funcionario.

Si la comisión de servicio se cumple en otro organismo de la Administración Pública Nacional, debe ser solicitada por el organismo interesado, especificando tiempo, objeto, monto de los viáticos si fueren procedentes, lugar y demás circunstancias que se juzguen necesarias.

**Artículo 74.-** La duración de las comisiones de servicio no podrá exceder de doce meses. En caso de ausencia temporal, la comisión podrá ordenarse por el término de aquella y se le pagará al comisionado la diferencia entre la remuneración de su cargo y la del cargo que va a suplir. En caso de vacancia definitiva la comisión no podrá exceder de tres meses.

**Artículo 75.-** La comisión de servicio se ordenará mediante decisión que exprese:

El cargo y su ubicación.

El objeto.

Fecha de inicio y duración.

La identificación del funcionario distinto al superior inmediato si se realiza bajo su dirección.

Si implica o no suspensión temporal de las funciones inherentes al cargo del cual es titular.

El organismo pagador, si se causan viáticos.

La diferencia de remuneración que deberá pagar el organismo donde se cumpla la comisión.

Cualquier otra circunstancia que la autoridad administrativa juzgue necesaria.

**Artículo 76.-** La comisión de servicio que hubiere de realizarse bajo la dirección o supervisión de un funcionario distinto a su superior inmediato, somete al comisionado a la autoridad de aquél.

Para la destitución, el superior comisionado solicitará del comitente la apertura y sustanciación de la averiguación disciplinaria. La sanción la aplicará la máxima autoridad del organismo de origen.

**Artículo 77.-** Al finalizar la comisión de servicio se hará una evaluación del funcionario cuyo resultado se anexará a su expediente.

### **Sección Quinta**

#### **De los traslados**

**Artículo 78.-** Los funcionarios públicos podrán ser trasladados por razones de servicio, dentro de la Administración Pública Nacional, de un cargo a otro de igual o similar clase y remuneración.

La aceptación del funcionario debe constar por escrito si se trata de una clase de cargo distinta de la del funcionario trasladado.

Los traslados podrán realizarse dentro de la misma localidad o a una distinta. Se considerará que el traslado es de una localidad a otra cuando haga necesario el cambio del domicilio del funcionario.

Las zonas metropolitanas se considerarán como una sola localidad.

**Artículo 79.-** Si la localidad no coincide con una ciudad o población, la máxima autoridad del organismo, previo informe de la Oficina de Personal, señalará en el movimiento de personal el área de ejercicio del cargo.

**Artículo 80.-** El traslado de una localidad a otra debe hacerse de mutuo acuerdo entre el funcionario y el organismo respectivo, salvo que medien las siguientes razones de servicio:

Urgencia de cubrir vacantes que comprometan el funcionamiento del servicio.

Experiencia y especiales condiciones profesionales del funcionario que hagan necesaria la prestación de sus servicios en determinada localidad o región.

Traslado de dependencias administrativas.

Inexistencia del personal calificado necesario en la localidad respectiva.

**Artículo 81.-** Cuando sea posible escoger entre varios funcionarios, la autoridad administrativa tomará en cuenta las condiciones familiares y circunstancias personales de cada uno de ellos.

**Artículo 82.-** Si el traslado se produce de una localidad a otra, el organismo sufragará al funcionario los gastos que se originan por concepto de:

Pasajes del funcionario, de su cónyuge, de los ascendientes y descendientes bajo su inmediata dependencia que deban trasladarse con él.

Flete por servicio de transporte terrestre de los efectos personales, enseres y demás artículos del hogar hasta por cinco mil kilogramos de carga.

Una bonificación equivalente a un mes de sueldo.

El organismo de origen hará el pago salvo que el traslado se hubiese producido a solicitud del organismo de destino.

**Artículo 83.-** Los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, dentro de los tres días laborales siguientes a su elección, durante



el ejercicio de sus cargos y de los tres meses siguientes a la pérdida de su carácter de miembro, no podrán ser trasladados ni enviados en comisión de servicios.

### **Sección Sexta**

#### **De la disponibilidad y de la reubicación**

**Artículo 84.-** Se entiende por disponibilidad 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.

El período de disponibilidad tendrá una duración de un mes contado a partir de la fecha de notificación, la cual deberá constar por escrito.

**Artículo 85.-** La disponibilidad se entenderá como prestación efectiva de servicios a todos los efectos.

**Artículo 86.-** Durante el lapso de disponibilidad la Oficina de Personal del organismo, tomará las medidas necesarias para reubicar al funcionario.

La reubicación deberá hacerse en un cargo de carrera de similar o superior nivel y remuneración al que el funcionario ocupaba para el momento de la reducción de personal, o de su designación en el cargo de libre nombramiento y remoción.

**Artículo 87.-** Las Oficinas de Personal de los organismos de la Administración Pública Nacional están obligadas a participar a la Oficina Central de Personal las medidas de reducción y remoción de funcionarios de carrera para que gestione la reubicación del funcionario en un cargo de carrera vacante en cualquier otra dependencia de la Administración Pública Nacional.

Si la Oficina de Personal encuentra reubicación dentro del mismo organismo, lo participará de inmediato al funcionario y a la Oficina Central de Personal y procederá a tramitar su designación.

**Artículo 88.-** Si vencida la disponibilidad no hubiere sido posible la reubicación del funcionario, éste será retirado del organismo e incorporado al Registro de Elegibles para cargos cuyos requisitos reúna.

La Oficina de Personal notificará por escrito al funcionario de la decisión de retirarlo del organismo. Remitirá copia de la notificación a la Oficina Central de Personal e iniciará los trámites para el pago de las prestaciones sociales.

**Artículo 89.-** Si no hubiere sido posible la reubicación del funcionario de carrera elegido para cargos de representación popular o de aceptación obligatoria, éste será retirado del servicio.

## **Capítulo II**

### **Del Régimen Disciplinario**

#### **Sección Primera**

#### **Disposiciones generales**

**Artículo 90.-** Si un funcionario comete simultáneamente dos o más faltas que merezcan sanciones disciplinarias distintas, se aplicará la sanción mayor.

La investigación se hará conforme al procedimiento previsto para la falta que merezca la sanción mayor, pero comprenderá todas las faltas cometidas.

**Artículo 91.-** Los funcionarios públicos están en la obligación de prestar su colaboración a los funcionarios encargados de ejercer el poder disciplinario.

**Artículo 92.-** Para la aplicación de toda sanción se tomará en cuenta los antecedentes del funcionario, la naturaleza de la falta, la gravedad de los perjuicios causados y las demás circunstancias relativas al hecho.

El funcionario no podrá ser sancionado disciplinariamente sino una sola vez por el mismo hecho.

**Artículo 93.-** Corresponde a las Oficinas de Personal instruir expedientes disciplinarios cuando sea el caso.

**Sección Segunda**  
**De las sanciones disciplinarias**

**Artículo 94.-** La amonestación verbal consiste en la reprensión que hace el supervisor inmediato a un funcionario en el lugar de trabajo, personal y privadamente.

**Artículo 95.-** La amonestación escrita consiste en la reprensión por escrito, que hace el funcionario de mayor jerarquía dentro del servicio, sección o departamento, al funcionario objeto de la sanción.

**Artículo 96.-** El lapso al cual se refiere el ordinal 1° del artículo 60 de la Ley de Carrera Administrativa se entenderá de trescientos sesenta y cinco días continuos contados a partir de la primera amonestación.

**Artículo 97.-** Los lapsos a que se refiere el ordinal 4° del artículo 60 de la Ley de Carrera Administrativa se entenderán de ciento ochenta días continuos y de trescientos sesenta y cinco días continuos, respectivamente.

**Artículo 98.-** La destitución consiste en la separación del funcionario de la Administración Pública Nacional, por decisión de la máxima autoridad administrativa del organismo.

**Artículo 99.-** Para que las tres amonestaciones escritas a que se refiere el ordinal 1° del artículo 62 de la Ley de Carrera Administrativa constituyan causal de destitución, deberán producirse dentro de un plazo de trescientos sesenta y cinco días continuos.

**Artículo 100.-** Para que el abandono injustificado al trabajo durante tres días laborables constituya causal de destitución, deberá producirse en el curso de treinta días continuos.



### **Sección Tercera**

#### **Del procedimiento disciplinario**

**Artículo 101.-** Si un funcionario público incurre en hechos que ameriten amonestación verbal, el superior inmediato, oído el funcionario, decidirá sobre su responsabilidad y aplicará la sanción.

**Artículo 102.-** Hecha la amonestación, deberá ser comunicada por escrito a la Oficina de Personal del organismo, con indicación de la fecha de su imposición y de los hechos que le justificaron, con copia para el funcionario amonestado.

**Artículo 103.-** Si durante la investigación iniciada por el superior inmediato del funcionario se encontrare que los hechos investigados ameritan amonestación escrita, se pasarán las actuaciones al funcionario de mayor jerarquía dentro del servicio, sección o departamento al cual pertenezca aquél para que continúe la investigación y aplique la sanción.

**Artículo 104.-** Si se hubiere cometido un hecho que amerite amonestación escrita, el funcionario de mayor jerarquía dentro del servicio, sección o departamento, oirá al funcionario, previa participación verbal del hecho que se le imputa. Posteriormente se emitirá un informe que contendrá una relación sucinta de los hechos y de las conclusiones a que se haya llegado. Si resultase la responsabilidad del funcionario, podrá aplicar la sanción.

**Artículo 105.-** Hecha la amonestación escrita se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 102 y la Oficina de Personal del organismo la hará del conocimiento de la Oficina Central de Personal.

**Artículo 106.-** El funcionario facultado para aplicar la sanción podrá solicitar la colaboración de la Oficina de Personal en la práctica de las diligencias que fueren necesarias para realizar la investigación.

**Artículo 107.-** La suspensión con goce de sueldo a que se refiere el artículo 58, ordinal 3° de la Ley de Carrera Administrativa tendrá una duración de hasta sesenta días continuos, lapso que sólo podrá ser prorrogado por un período de hasta diez días continuos. Vencido este último sin que se hubiere dictado resolución en la averiguación, el funcionario deberá reintegrarse a su cargo, sin perjuicio de que continúe la investigación, pudiendo conferírsele una comisión de servicio en otra oficina de su propio organismo, si su regreso a la dependencia a la cual pertenece se considera incompatible con las exigencias de la substanciación de la averiguación.

**Artículo 108.-** La suspensión con goce de sueldo terminará por revocación de la medida, por decisión de sobreseimiento, por absolución en la averiguación o por imposición de una sanción.

**Artículo 109.-** Si a un funcionario le ha sido dictado auto de detención, se le suspenderá del ejercicio del cargo sin goce de sueldo. El funcionario sometido a juicio que hubiere obtenido la libertad, deberá reintegrarse al servicio. Si merece sanción en el orden disciplinario, la máxima autoridad administrativa del organismo aplicará la sanción administrativa de acuerdo con la naturaleza del hecho que se le imputa.

**Artículo 110.-** En aquellos casos en que un funcionario hubiere incurrido en hechos que ameriten destitución, el Director o funcionario de mayor jerarquía dentro de la unidad administrativa de nivel similar del organismo solicitará de la Oficina de Personal, llevar a cabo la respectiva averiguación administrativa.

**Artículo 111.-** La Oficina de Personal, dentro de un lapso de quince días laborables contados a partir de la fecha de solicitud a que se refiere el artículo anterior, elaborará un expediente foliado que contendrá las declaraciones del funcionario investigado, las

actuaciones practicadas y en general, todo el material probatorio para hacer constar los hechos.

**Artículo 112.-** Si la Oficina de Personal considera que los hechos imputados configuran causal de destitución, lo notificará al funcionario, quien deberá contestar dentro del lapso de diez días laborables contados a partir de la fecha de notificación más el término de la distancia.

El término de la distancia será calculado a razón de un día por cada 200 kms. o fracción sin que exceda de diez días. Si el funcionario investigado no comparece o se negare a informar respecto de los hechos que se investigan, se hará constar en el expediente.

**Artículo 113.-** En la oportunidad de la contestación, el funcionario, mediante escrito o declaración que se hará constar por escrito, expondrá ante el Jefe de Personal las razones en las que funda su defensa. Concluido el acto se abrirá un lapso de quince días para que el investigado promueva y evacue las pruebas procedentes en su descargo.

**Artículo 114.-** Dentro de los tres días laborables siguientes al vencimiento del período probatorio concedido al funcionario, se remitirá el expediente a la Consultoría Jurídica o unidad de función similar del organismo, a fin de que opine sobre la procedencia o no de la destitución, opinión que deberá evacuar en un lapso no mayor de quince días laborables.

**Artículo 115.-** La máxima autoridad del organismo decidirá dentro de los diez días laborables siguientes al dictamen de la Consultoría Jurídica.

**Artículo 116.-** Las sanciones disciplinarias producen efectos desde la fecha en que sean notificadas por el Jefe de Personal al funcionario. La notificación se hará de acuerdo a lo previsto en los artículos 73 al 76 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos.



### **Capítulo III**

#### **De los Casos de Retiro**

**Artículo 117.-** La renuncia deberá ser notificada al titular de la Dirección o al funcionario de mayor jerarquía dentro de la unidad administrativa de nivel similar, con quince días de anticipación. El renunciante permanecerá en el cargo hasta la aceptación de la renuncia por la máxima autoridad del organismo. De ser aceptado deberá hacerse la notificación dentro del mismo lapso.

**Artículo 118.-** La solicitud de reducción de personal será acompañada de un informe que justifique la medida, y de la opinión de la oficina técnica competente, en caso de que la causal invocada así lo exija.

**Artículo 119.-** Las solicitudes de reducción de personal debida a modificación de los servicios o cambios en la organización administrativa, se remitirán al Consejo de Ministros por lo menos con un mes de anticipación a la fecha prevista para la reducción, con un resumen del expediente del funcionario. En caso de los institutos autónomos se remitirán por órgano del Ministro de adscripción.

**Artículo 120.-** El funcionario cuya jubilación esté en trámite o haya sido declarado inválido, sólo podrá ser retirado del servicio a partir de la fecha en que comience a efectuarse el pago de la respectiva pensión.

### **Segunda Parte**

#### **De la administración de personal y del reingreso a la Administración Pública Nacional**

### **Título IV**

#### **Del sistema de administración de personal**

### **Capítulo I**

#### **Del Ingreso a la Administración Pública Nacional y a la Carrera Administrativa**

## **Sección primera**

### **De los concursos, exámenes y pruebas**

**Artículo 121.-** Se entenderá por concurso la oposición de méritos entre los aspirantes a ocupar un cargo, bajo condiciones uniformes que garanticen la objetividad.

**Artículo 122.-** La Oficina Central de Personal planificará y coordinará con los organismos públicos, los concursos para reclutar y seleccionar al personal requerido para ocupar cargos vacantes en la Administración Pública Nacional.

**Artículo 123.-** Las Oficinas de Personal realizarán los concursos y a tal efecto publicarán las convocatorias en uno de los diarios de mayor circulación en la localidad, sin perjuicio de hacerlo por otros medios de comunicación social.

**Artículo 124.-** La convocatoria deberá expresar:

Denominación de la clase de cargo.

Requisitos mínimos de educación y experiencia.

Sueldo inicial.

Documentos que deben ser presentados.

Fecha, hora y lugar donde deben presentarse los aspirantes.

Forma y oportunidad de la notificación.

**Artículo 125.-** El examen consiste en el conjunto de pruebas a las cuales se somete un aspirante a fin de determinar su idoneidad para un cargo.

**Artículo 126.-** Se entenderá por prueba cualquiera de las partes componentes de un examen cuyo propósito sea valorar conocimientos, aptitudes, habilidades, destrezas y características personales de los aspirantes, con el fin de obtener información precisa y objetiva que permita predecir su actuación en el cargo.

**Artículo 127.-** La Oficina Central de Personal diseñará y desarrollará las pruebas para la evaluación en cada Serie y Clase de Cargo, con el asesoramiento de la Oficina Central de Personal.

**Artículo 128.-** Los resultados serán notificados a los aspirantes dentro de los diez días laborables siguientes a la fecha de conclusión del concurso.

**Artículo 129.-** Los aspirantes podrán solicitar revisión del resultado del concurso a la Oficina de Personal, dentro de los cinco días laborables siguientes a su notificación.

**Artículo 130.-** Los aspirantes que resultaren reprobados podrán optar a que se les practiquen otros exámenes después de un período de tiempo preestablecido para cada Clase de Cargo.

**Artículo 131.-** La falsedad en los datos suministrados por el aspirante relativos a los requisitos indispensables para el cargo, será causa de exclusión del concurso o de nulidad del nombramiento.

## **Sección Segunda**

### **De los registros de elegibles**

**Artículo 132.-** La organización y procedimientos inherentes a los registros de elegibles serán establecidos por la Oficina Central de Personal.

**Artículo 133.-** Las Oficinas de Personal tendrán a su cargo la selección de los candidatos a elegibles, así como la estructuración, actualización y funcionamiento del Registro de Elegibles.

**Artículo 134.-** Los registros de elegibles de los diversos organismos constituirán el Registro de Elegibles de la Administración Pública Nacional, coordinado por la Oficina Central de Personal. A tal fin, los organismos públicos deberán enviar a la Oficina Central de Personal las listas de los candidatos elegibles.



**Artículo 135.-** Los registros de elegibles se estructurarán de acuerdo con el Manual Descriptivo de Clase de Cargo y en ellos serán incorporados los nombres de los candidatos elegibles para ascenso, reingreso e ingreso, en este orden.

**Artículo 136.-** Los registros de elegibles de ascenso contendrán, en orden de méritos, los nombres de los funcionarios de carrera que cumplan con los requisitos para ser promovidos.

**Artículo 137.-** Los registros de elegibles de reingreso contendrán, en orden de méritos, los nombres de los funcionarios de carrera egresados que deseen incorporarse.

**Artículo 138.-** Los registros de elegibles de ingreso contendrán, en orden de méritos, los nombres de los candidatos que hubieren aprobado el examen correspondiente.

**Artículo 139.-** Los registros de elegibles se mantendrán actualizados de acuerdo a las normas que dicte la Oficina Central de Personal.

### **Sección Tercera**

#### **Del nombramiento**

**Artículo 140.-** La no realización del examen previsto en el Parágrafo Segundo del artículo 36 de la Ley de Carrera Administrativa, imputable a la Administración, confirma el nombramiento cuando haya transcurrido un lapso de seis meses.

### **Sección Cuarta**

#### **Del período de prueba**

**Artículo 141.-** El período de prueba previsto en el artículo 37 de la Ley de Carrera Administrativa no excederá de seis meses. El permiso obligatorio lo suspende hasta la reincorporación del funcionario.

**Artículo 142.-** En el período de prueba el supervisor inmediato del funcionario evaluará su actuación y su resultado le será notificado.

**Artículo 143.-** Si el resultado de la evaluación es negativo, la máxima autoridad del organismo deberá retirar al funcionario.

**Artículo 144**

El funcionario se considerará ratificado si vencido el período de prueba no ha sido evaluado. El supervisor obligado a la evaluación será sancionado.

**Artículo 145.-** Si la evaluación es positiva o el funcionario es ratificado, la Oficina Central de Personal le otorgará el certificado de funcionario de carrera.

**Sección Quinta**  
**De los ascensos**

**Artículo 146.-** Los funcionarios de carrera tienen derecho al ascenso sobre la base de méritos que serán evaluados de acuerdo con las normas que dicte la Oficina Central de Personal. En igualdad de circunstancias entre dos o más funcionarios se tomará en cuenta la antigüedad.

**Artículo 147.-** Se considera ascenso la designación de un funcionario para una Clase de Cargo de grado superior.

**Capítulo II**  
**Del Sistema de Calificación de Servicios**

**Artículo 148.-** La Oficina Central de Personal elaborará las normas y procedimientos relativos al Sistema de Calificación de Servicios.

**Artículo 149.-** Corresponde a las Oficinas de Personal la dirección, desarrollo y mantenimiento del Sistema de Calificación de Servicios.

**Artículo 150.-** La calificación del funcionario será efectuada por su supervisor inmediato y el resultado le será notificado en un plazo no mayor de diez días laborables, previa consulta con el supervisor de este último. La calificación no se hará en ausencia del funcionario.

**Artículo 151.-** En cada organismo funcionará un Comité de Calificación de Servicios que decidirá sobre las calificaciones de servicio que hubieren sido reclamadas, integrado por:

Un representante de la máxima autoridad.

El Jefe de la Oficina de Personal.

El superior del supervisor inmediato del funcionario que solicita reconsideración de su calificación de servicios.

El recurso se interpondrá dentro de los cinco días laborables siguientes a la notificación.

**Artículo 152.-** La calificación se hará al menos una vez al año. Si el funcionario ha tenido más de un supervisor durante el año, el último de ellos efectuará la calificación, a cuyos fines recabará la evaluación de los demás si el funcionario ha permanecido bajo supervisión de ellos por lo menos cuatro meses.

**Artículo 153.-** Si la calificación del funcionario presenta una actuación deficiente, el supervisor podrá proponer medidas para mejorarla.

**Artículo 154.-** Las Oficinas de Personal adiestrarán a los supervisores para realizar eficientemente la calificación de los servicios.

### **Capítulo III**

#### **Del Sistema Nacional de Adiestramiento**

**Artículo 155.-** La Oficina Central de Personal dirigirá y coordinará el Sistema Nacional de Adiestramiento.

**Artículo 156.-** El Sistema Nacional de Adiestramiento será desarrollado a nivel de sectores, regiones u organismos. La



responsabilidad de su ejecución corresponde a los organismos en función de sus programas, de acuerdo con las normas dictadas por la Oficina Central de Personal.

## **Capítulo IV**

### **De los Sistemas de Clasificación y de Remuneración de Cargos**

#### **Sección Primera**

#### **Del sistema de clasificación de cargos**

**Artículo 157.-** Los cargos se ajustarán a las especificaciones oficiales de las Clases de Cargos certificadas por la Oficina Central de Personal, salvo los de libre nombramiento y remoción.

**Artículo 158.-** Los cargos sustancialmente similares en cuanto al objeto de la prestación de servicio, nivel de complejidad, dificultad, deberes y responsabilidades y cuyo ejercicio exija los mismos requisitos mínimos generales, se agrupan en clases bajo una misma denominación y grado común en las escalas generales de sueldos.

**Artículo 159.-** Las Clases de Cargos sustancialmente similares en cuanto al objeto de la prestación de servicio, pero diferentes en niveles de complejidad de los deberes y responsabilidades, se agrupan en Series en orden ascendente.

**Artículo 160.-** Los organismos de la Administración Pública Nacional, cuando lo consideren conveniente, podrán proponer a la Oficina Central de Personal la creación y supresión de Clases de Cargos. La Oficina Central de Personal estudiará si la proposición corresponde a necesidades reales de los servicios y emitirá su dictamen dentro de los noventa días siguientes a la fecha de recibo de la solicitud. El Presidente de la República, oída la opinión de la Oficina Central de Personal, aprobará la creación de las Clases de Cargos propuestas, su denominación y grado, así como la supresión.

**Artículo 161.-** Cada Clase de Cargo será descrita mediante una especificación oficial que incluirá:

Denominación, código y grado en la escala general de sueldos.

Descripción a título enunciativo de las atribuciones y deberes generales inherentes a la Clase de Cargo, la cual no eximirá del cumplimiento de las tareas específicas que a cada cargo atribuye la Ley o autoridad competente.

Indicación de los requisitos mínimos generales exigidos para el desempeño de la clase de cargo, la cual no eximirá del cumplimiento de otros señalados por la Ley o autoridad competente.

**Artículo 162.-** La máxima autoridad de cada organismo a solicitud de la Oficina de Personal propondrá a la Oficina Central de Personal el establecimiento de deberes o requisitos específicos para uno o varios cargos. Estos requisitos sólo se exigirán a partir de la fecha de la vacancia de los cargos.

**Artículo 163.-** La especificación oficial de las clases de cargos constará de un registro llevado por la Oficina Central de Personal que se publicará en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela con la denominación de Manual Descriptivo de Clases de Cargos. Igualmente se registrarán y publicarán sus modificaciones.

**Artículo 164.-** La Oficina Central de Personal mantendrá actualizados la Guía de Requisitos Mínimos y el Registro de Conceptos de Clases de Cargos.

**Artículo 165.-** La Oficina de Personal mantendrá actualizada la clasificación de cargos de conformidad con el Manual Descriptivo de Clases de Cargos, a fin de que las denominaciones de los cargos correspondan efectivamente a la naturaleza de las labores que realizan y a su nivel de complejidad.

**Artículo 166.-** La Oficina de Personal clasificará los cargos de conformidad con el Manual Descriptivo de Clases de Cargos, a

solicitud del Director de la dependencia correspondiente o del funcionario interesado, presentada ante el funcionario de mayor jerarquía del servicio, sección o departamento al cual esté adscrito el cargo. La clasificación resultante deberá ser aprobada por la Oficina Central de Personal y sólo podrá hacerse efectiva cuando hubiere recursos presupuestarios.

**Artículo 167.-** La clasificación de los cargos sólo podrá ser modificada por necesidad del servicio debidamente justificada cuando varíen sustancial y permanentemente las funciones del cargo, previa aprobación de la Oficina Central de Personal.

**Artículo 168.-** Si la nueva clasificación implica una clase de nivel superior, de igual o distinta serie y el funcionario no llena los requisitos mínimos de la nueva clase, será reubicado en un cargo de igual nivel al anteriormente desempeñado para el cual reúna los requisitos mínimos. Si la nueva clase es de nivel inferior, de igual o distinta serie, el funcionario será reubicado en un cargo de igual nivel al anteriormente desempeñado para el cual reúna los requisitos mínimos.

En el caso de que la nueva clasificación implique una clase de cargo de igual nivel pero de distinta serie al desempeñado anteriormente y el funcionario no llene los requisitos mínimos para desempeñarlo, será reubicado en uno del mismo nivel para el cual reúna los requisitos exigidos.

**Artículo 169.-** La clasificación entrará en vigencia después de efectuada la reubicación, si es procedente. Mientras no se produzca la reubicación, el funcionario continuará desempeñando el cargo sin que pueda modificarse el sueldo mínimo inicial ni las compensaciones que viniere percibiendo. El organismo no podrá tramitar en la misma localidad ningún movimiento de personal para desempeñar cargos de igual clase al que hubiere sido objeto de nueva clasificación, hasta tanto sea reubicado el funcionario



que lo desempeñe. Quedan a salvo las disposiciones relativas a los ascensos.

**Artículo 170.-** La Oficina Central de Personal vigilará porque la creación de los cargos de carrera respondan a necesidades reales de los servicios, a cuyo fin deberá aprobar la clasificación de los mismos, previo informe de las correspondientes oficinas que realicen funciones de organización y sistemas.

### **Sección Segunda**

#### **De los registros básicos del sistema de clasificación y remuneración de cargos**

**Artículo 171.-** Las Oficinas de Personal deberán registrar las descripciones de todos los cargos, en el formulario Registro de Información del Cargo de conformidad a las normas que al efecto dicte la Oficina Central de Personal. Los originales de estos registros deberán constituir un archivo ordenado por unidades administrativas.

**Artículo 172.-** A los efectos del control sobre la administración de los Sistemas de Clasificación y Remuneración de Cargos, las Oficinas de Personal mantendrán Registros de Asignación de Cargos de conformidad con las normas que al efecto dicte la Oficina Central de Personal.

**Artículo 173.-** Los Registros de Asignación de Cargos contendrán:  
Las denominaciones de los cargos, ordenados en forma tal que reflejen la estructura organizativa de cada organismo.

El código de clasificación de cada cargo.

El grado que le corresponda a cada cargo en la escala general de sueldos.

La identificación y número de la Cédula de Identidad de los funcionarios.

El sueldo mínimo inicial asignado a cada cargo.

Las compensaciones y las demás prestaciones pecuniarias fijas de otra índole asignadas a los funcionarios.

El monto de las compensaciones presupuestadas y no asignadas, registrado globalmente.

**Artículo 174.-** No podrán pagarse sueldos mínimos iniciales, compensaciones, asignaciones ni otras prestaciones pecuniarias fijas que no aparezcan en el respectivo Registro de Asignación de Cargos aprobado por la Oficina Central de Personal.

**Artículo 175.-** La Oficina de Personal notificará a la Oficina Central de Personal todo movimiento de personal que implique modificaciones en el Registro de Asignación de Cargos. Dicho movimiento sólo se registrará cuando la modificación se hubiera realizado de acuerdo a las disposiciones legales.

**Artículo 176.-** A los fines de la elaboración del proyecto de presupuesto, los organismos sujetos a la Ley de Carrera Administrativa someterán a la Oficina Central de Personal en la oportunidad que ésta fije, las modificaciones que estimen necesarias introducir en sus Registros de Asignación de Cargos.

La Oficina Central de Personal hará las observaciones correspondientes y en caso de no ser aceptadas serán sometidas al Presidente de la República en Consejo de Ministros.

**Artículo 177.-** La Oficina Central de Personal remitirá a la Oficina Central de Presupuesto los Registros de Asignación de Cargos para su incorporación en el proyecto de presupuesto.

**Artículo 178.-** Los organismos sujetos a la Ley de Carrera Administrativa enviarán a la Oficina Central de Personal, dentro de los quince días siguientes al inicio de cada ejercicio fiscal, los Registros de Asignación de Cargos elaborados de conformidad con los presupuestos aprobados, señalando los ajustes y rectificaciones de los mismos.

**Artículo 179.-** Los Registros de Asignación de Cargos son la base para la actualización de las respectivas nóminas de pago.

### **Sección Tercera**

#### **Del Sistema de Remuneración de Cargos**

**Artículo 180.-** El Presidente de la República establecerá mediante Decreto las escalas generales de sueldos aplicables en la Administración Pública Nacional.

**Artículo 181.-** Las escalas generales de sueldos se estructurarán por grados que representan los distintos niveles de complejidad y responsabilidad de las Clases de Cargo. Constituyen sistemas de tarifas múltiples, según los cuales a cada grado y Clase de Cargo se le asigna un conjunto de valores que van de un mínimo a un máximo, con tarifas intermedias.

**Artículo 182.-** La tarifa mínima asignada a un grado constituye el sueldo mínimo inicial de las Clases de Cargos en él incluidas.

Las compensaciones constituyen diferencias entre las tarifas intermedias y máxima de cada grado y el sueldo mínimo inicial del mismo.

**Artículo 183.-** Las compensaciones tendrán por objeto:

Conceder a los funcionarios aumentos por mérito en el desempeño de un cargo.

Normalizar y ajustar a tarifas de la escala, los sueldos de las Clases de Cargo que estén en posición desventajosa con respecto al mercado laboral previa autorización de la Oficina Central de Personal.

**Artículo 184.-** Al producirse un movimiento de personal que implique ubicación del funcionario a una clase de cargo de grado superior, se le aplicarán solamente las tarifas correspondientes a ese grado.



**Artículo 185.-** Todo cargo clasificado debe quedar ubicado en uno de los pasos de la escala correspondiente al grado respectivo, sea éste la tarifa mínima o una de las tarifas intermedias o máxima de dicho grado.

**Artículo 186.-** En la normalización de sueldos se observarán las siguientes reglas.

No se rebajará el sueldo al funcionario.

Si el sueldo asignado al cargo clasificado es inferior a la tarifa mínima fijada para el grado, deberá ubicarse en dicha tarifa. Si es igual o superior a la tarifa máxima no podrá ser aumentado y se normalizará su remuneración cuando quede vacante el cargo.

Si el sueldo asignado al cargo clasificado está entre el mínimo y máximo de la escala correspondiente a su grado, pero no se ajusta a una de las tarifas del mismo, deberá ajustarse a la tarifa inmediata superior de esa escala.

**Artículo 187.-** El funcionario que ingrese a la Administración Pública Nacional tendrá derecho a percibir el sueldo mínimo inicial correspondiente a la Clase de Cargo que desempeñe.

**Artículo 188.-** El ingreso a la Administración Pública Nacional no dará derecho a percibir compensaciones. Podrán otorgarse cuando no existan candidatos en el Registro de Elegibles y se hayan agotado las fuentes de reclutamiento.

**Artículo 189.-** Las compensaciones percibidas más el sueldo mínimo inicial no excederán de la tarifa máxima prevista en el grado asignado a la Clase de Cargo.

**Artículo 190.-** Los funcionarios de carrera eficientes tendrán derecho a compensaciones cada dos años de servicio ininterrumpido a tiempo completo en una misma Clase de Cargo, salvo que no existan recursos presupuestarios.

Después de seis meses podrán recibirlas en aquellas Clases de Cargos que así lo determine previamente la Oficina Central de Personal, si acumulan relevantes méritos o si aprueban cursos de capacitación o adiestramiento según las disposiciones del Sistema Nacional de Adiestramiento, y continúen desempeñando el mismo cargo.

**Artículo 191.-** Si un cargo queda vacante o si al funcionario que va a ocuparlo no le corresponde total o parcialmente la compensación asignada al funcionario sustituido, los recursos liberados podrán ser utilizados para compensaciones en otros cargos.

**Artículo 192.-** Los funcionarios ascendidos devengarán el sueldo mínimo de la Clase de Cargo superior, salvo que éste no represente un incremento de por lo menos el 10% sobre su sueldo anterior, en cuyo caso se le otorgará compensación hasta alcanzar dicho incremento. Si no coincidiera el total con alguna de las tarifas del grado correspondiente, se ajustará a la tarifa inmediata superior. En todo caso los incrementos se acordarán cuando existan recursos presupuestarios.

**Artículo 193.-** Los sueldos y compensaciones de los funcionarios públicos corresponderán a la prestación efectiva de servicio durante el horario normal o especial de servicio, el cual no podrá exceder de cuarenta y cuatro horas semanales si fuere diurno, de cuarenta horas semanales si fuere nocturno, ni de cuarenta y dos horas semanales si fuere mixto.

**Artículo 194.-** Se entiende por tiempo parcial la prestación de servicio inferior al número de horas semanales correspondiente a los horarios del organismo, el cual será remunerado en proporción al número de horas efectivamente trabajadas.

**Artículo 195.-** El establecimiento y modificación de los horarios en la Administración Pública Nacional serán determinados por el

Presidente de la República, oída la opinión de la Oficina Central de Personal.

**Artículo 196.-** Para la creación de cargos en los cuales la prestación efectiva de servicio sea por un tiempo inferior al horario normal o especial del organismo, se oirá la opinión de la Oficina Central de Personal.

**Artículo 197.-** El cálculo para el pago de las vacaciones, viáticos, bonificación de fin de año, se hará sobre la base de lo percibido mensualmente por concepto de sueldo mínimo inicial, las compensaciones y las primas de carácter permanente.

**Artículo 198.-** Los funcionarios públicos están obligados a trabajar por necesidad de servicio fuera de los horarios establecidos si lo ordena la autoridad competente.

Los funcionarios públicos a tiempo completo tendrán derecho a remuneración por horas extraordinarias trabajadas. El Ejecutivo Nacional establecerá las tarifas y el límite de remuneración.

**Artículo 199.-** En los diferentes organismos de la Administración Pública Nacional, si se justifica por la naturaleza de su actividad o la índole de los servicios de los funcionarios, se establecerán primas, conforme a lo previsto en los artículos 42 y 43 de la Ley de Carrera Administrativa. La autorización, establecimiento y demás requisitos de dichas primas corresponderá a la Oficina Central de Personal. A los efectos de estas primas no se aplicará lo establecido en el artículo 174 de este Reglamento.

#### **Sección Cuarta De los Viáticos**

**Artículo 200.-** Los viajes dentro y fuera del país en cumplimiento de funciones o de misiones oficiales deberán ser programados de modo que se pueda determinar previamente la duración, objeto y lugar.



**Artículo 201.-** El viático para viajes en el país comprende:

El pasaje o su equivalente en dinero o una asignación por uso de vehículo particular.

Una cantidad por viático-diario según la tarifa correspondiente.

Cuando no se requiera pernoctar su monto se reducirá al 50%.

La cantidad pagada por gastos necesarios en relación con la prestación del servicio.

**Artículo 202.-** La máxima autoridad podrá asignar en forma temporal una cantidad fija mensual por concepto de viático al funcionario que por la índole de sus funciones haya de viajar constantemente dentro del país. No se percibirá mientras el funcionario esté disfrutando de vacaciones, permisos o licencias.

**Artículo 203.-** Si la función requiere el uso permanente de vehículo y el funcionario usare uno de su propiedad, se le asignará en forma temporal una cantidad.

**Artículo 204.-** El viático para viajes al exterior comprende:

El pasaje o su equivalente en dinero. Si el viaje es por vía aérea el pasaje será de clase económica, excepto para las máximas autoridades de los entes públicos, Jefes de Misiones Diplomáticas, Embajadores, Ministros Plenipotenciarios, Directores Generales, Directores Generales Sectoriales y funcionarios de similar jerarquía. La cantidad por viático-diario según la tarifa correspondiente.

La prima adicional al viático-diario calculada según las tarifas que al efecto se establezcan.

Los gastos de impuestos de salida del país, tramitación de pasaporte y visas si fueren procedentes.

La cantidad pagada por gastos necesarios en relación con la prestación del servicio.

Si el funcionario recibiere por alguno de los conceptos previstos en este artículo asignación de otro organismo nacional, internacional o extranjero, el viático le será reducido según la cuantía de tal asignación.

**Artículo 205.-** Los viajes al exterior que se efectúen en época de temporada alta o en circunstancias excepcionales que aumenten los costos previstos, darán lugar a una prima extraordinaria de acuerdo con la tarifa que al efecto se establezca.

Para el cálculo de esta prima se tomará en cuenta el viático diario y la prima adicional.

**Artículo 206.-** Las cantidades comprendidas en los ordinales 1º y 2º del artículo 201 y en los ordinales 1º, 2º y 3º del artículo 204 serán entregadas al funcionario con la debida anticipación.

**Artículo 207.-** Las cantidades comprendidas en el ordinal 3º del artículo 201 y en el ordinal 5º del artículo 204 serán reembolsadas previa presentación de comprobantes. Si por la naturaleza de los gastos o por las circunstancias en que se efectúen, no sea posible su comprobación, podrá autorizarse su pago, previa especificación firmada por el funcionario.

**Artículo 208.-** Si el viaje fuere cancelado o concluyere la misión antes de la fecha prevista, el funcionario que hubiere recibido viáticos deberá reintegrarlos en un plazo no mayor de cinco días laborables contados a partir de la notificación de la cancelación o del regreso y se otorgará recibo al funcionario.

**Artículo 209.-** Si el funcionario tuviere que permanecer por necesidades de servicio más del tiempo programado, el organismo le reembolsará los gastos adicionales, pero se requerirá autorización cuando la demora excede de cinco días continuos.

**Artículo 210.-** Si dos o más funcionarios participan en el cumplimiento de una misma misión, el viático-diario será asignado en la cuantía que corresponda al funcionario que devengue mayor sueldo.

**Artículo 211.-** El viático-diario de los funcionarios que desempeñen cargos a tiempo parcial se calculará sobre la base del sueldo mínimo

inicial correspondiente al grado asignado a su Clase de Cargo en las escalas generales de sueldos a que se refiere el artículo 181.

**Artículo 212.-** La solicitud, tramitación y control de viáticos deberán realizarse conforme a procedimientos y formularios elaborados por la Oficina Central de Personal.

## **Capítulo V**

### **Del Reingreso a la Administración Pública Nacional y a la Carrera Administrativa**

**Artículo 213.-** El funcionario de carrera que egrese de la Administración Pública Nacional tendrá derecho a reingresar.

**Artículo 214.-** El funcionario de carrera que haya egresado por una de las causas previstas en los ordinales 1º y 2º del artículo 53 de la Ley de Carrera Administrativa, podrá reingresar en un cargo de carrera de la misma clase de cargo al que desempeñaba el funcionario cuando se produjo su retiro de la Administración Pública Nacional. En los casos de funcionarios de carrera retirados de cargos de libre nombramiento y remoción, el reingreso se hará en un cargo de la misma clase a la del último cargo de carrera desempeñado. Para reingresar a una clase de cargo diferente el aspirante deberá cumplir los requisitos exigidos para su ejercicio.

**Artículo 215.-** El funcionario de carrera que haya estado separado de la Administración Pública por más de diez años, deberá presentar los exámenes que se exijan para reingresar a la Carrera Administrativa.

**Artículo 216.-** El reingreso para los funcionarios de carrera que hayan renunciado sólo podrá hacerse transcurridos seis meses a partir de la fecha de aceptación de la renuncia.

**Artículo 217.-** El reingreso de la persona destituida estará sometido al examen previo de su expediente, tomando en cuenta,



especialmente, su comportamiento dentro de la Administración Pública, así como la casual de destitución que produjo el egreso. En todo caso, el reingreso sólo podrá realizarse transcurrido un año a partir de la fecha de la destitución.

## **Título V**

### **Disposiciones finales**

**Artículo 218.-** El Ministerio del Trabajo remitirá los documentos relacionados con el Registro de Sindicatos de Funcionarios Públicos a la Oficina Central de Personal, a la cual corresponderá todo lo relativo al registro, funcionamiento y vigilancia de los mismos.

**Artículo 219.-** Se derogan los Decretos N° 537 del 10 de febrero de 1971; N° 538 del 10 de febrero de 1971; N° 571 del 31 de marzo de 1971; N° 577 del 14 de abril de 1971; N° 622 del 9 de junio de 1971; N° 1.253 del 21 de marzo de 1973; N° 1.038 del 25 de junio de 1975; N° 1.076 del 19 de agosto de 1975; N° 1.549 del 4 de mayo de 1976; N° 1.652 del 29 de junio de 1976; N° 495 del 31 de enero de 1980.

Dado en Caracas, a los siete días del mes de enero de mil novecientos noventa y nueve. Año 188° de la Independencia y 139° de la Federación.

(L.S.)

**RAFAEL CALDERA**

**DECRETO NÚMERO 8.168, MEDIANTE EL CUAL SE DICTA  
EL SISTEMA DE REMUNERACIONES DE LAS EMPLEADAS  
Y EMPLEADOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
NACIONAL**

**Gaceta Oficial N° 39.660 del 26 de abril de 2011**

**HUGO CHÁVEZ FRÍAS**  
**Presidente de la República**

Con el supremo compromiso y voluntad de lograr la mayor eficacia política y calidad revolucionaria en la construcción del Socialismo, la refundación de la nación venezolana, basado en principios humanistas, sustentado en condiciones morales y éticas que persiguen el progreso de la patria y del colectivo, por mandato del pueblo y en ejercicio de la atribución que le confiere el numeral 11 del artículo 236 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 55 de la Ley del Estatuto de la Función Pública y 180 del Reglamento General de la Ley de Carrera Administrativa, en Consejo de Ministros,

**CONSIDERANDO**

Que la dignificación de los trabajadores es un aspecto esencial de la democratización que busca la nueva institucionalidad del Estado, y que los servidores públicos, como los hombres y mujeres que ponen la administración al servicio del pueblo, son una parte importante y particular del mundo del trabajo necesaria para cubrir la deuda social en la República Bolivariana de Venezuela y cumplir con el propósito igualitario de nuestra Constitución,

**CONSIDERANDO**

Que para el Ejecutivo Nacional, es un objetivo la mejora progresiva de las remuneraciones de las funcionarias y funcionarios públicos

de carrera, a fin de garantizar la igualdad de oportunidades y capacidades que permita desarrollar una vida digna y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales de los servidores públicos,

## DECRETA

El siguiente,

### Sistema de Remuneraciones de las Empleadas y Empleados de la Administración Pública Nacional

**Artículo 1.-** El presente Decreto tiene por objeto regular y establecer la Escala General de Sueldos para funcionarias y funcionarios de carrera de la Administración Pública Nacional.

**Artículo 2.-** Se aprueba la escala de sueldos para cargos de las funcionarias y funcionarios públicos de carrera. Aplicable al Sistema de Clasificación de Cargos que rige la carrera funcional de la Administración Pública Nacional, en las siguientes fases:

#### Fase 1

A partir del 1ro de Mayo de 2011

				I	II	III	IV	V	VI	VII
G R A D O S	1	Bachilleres	B1	1.407,47	1.648,22	1.750,31	2.111,21	2.463,07	2.674,19	2.814,94
	2		B2	1.713,46	1.884,80	2.141,81	2.570,18	2.908,54	3.255,56	3.426,90
	3		B3	1.910,50	2.111,78	2.300,75	2.879,70	3.359,35	3.647,62	3.839,50
	4	Técnico	T1	2.021,30	3.223,43	2.526,62	3.031,95	3.637,28	3.840,47	4.042,60
	5	Superior	T2	2.088,00	2.298,80	2.610,00	3.132,00	3.654,00	3.087,20	4.175,00
	6	Profesional	P1	2.150,36	2.365,30	2.887,94	3.225,52	3.763,11	4.025,67	4.300,70
	7	Universitario	P2	2.270,70	2.497,77	2.838,38	3.408,05	3.973,73	4.314,33	4.541,40
	8		P3	2.311,30	2.512,43	2.889,13	3.466,95	4.044,78	4.391,47	4.622,60



**Fase 2**  
**A partir del 1ro de Septiembre de 2011**

			I	II	III	IV	V	VI	VII	
G R A D O S	1	Bachilleres	B1	1.548,22	1.548,22	1.759,34	2.111,21	2.463,07	2.674,19	2.814,94
	2		B2	1.713,45	1.884,80	2.141,81	2.570,18	2.998,54	3.255,56	3.426,90
	3		B3	1.919,80	2.111,78	2.399,75	2.879,70	3.359,65	3.647,62	3.839,60
	4	Técnico	T1	2.021,30	2.223,43	2.526,63	3.031,95	3.537,28	3.840,47	4.042,60
	5	Superior	T2	2.088,00	2.296,80	2.610,00	3.132,00	3.654,00	3.967,20	4.176,00
	6	Profesional	P1	2.150,35	2.365,39	2.687,94	3.225,53	3.763,11	4.085,67	4.300,70
	7	Universitario	P2	2.270,70	2.497,77	2.838,38	3.406,05	3.973,73	4.314,33	4.541,40
8	P3		2.311,30	2.542,43	2.889,13	3.466,95	4.044,78	4.391,47	4.622,60	

**Artículo 3.-** La aplicación de la escala establecida en el presente Decreto, da derecho a la asignación de sueldo inicial o básico de cada grado. Cuando el sueldo total del funcionario constituido por el sueldo inicial o básico aquí establecido más las compensaciones percibidas al 30 de abril de 2011, resultan superior a dicho sueldo, se mantendrá su remuneración total dentro del rango contemplado entre los mínimos y máximos correspondientes al grupo.

El último nivel de cada grupo en la escala de sueldos objeto del presente Decreto, es el máximo del sueldo que puede ser percibido en el grupo o clase de cargos correspondiente.

**Artículo 4.-** Queda entendido que en el sueldo básico establecido en el presente Decreto, se encuentran incluidos los ajustes realizados al salario mínimo nacional obligatorio.

**Artículo 5.-** Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional sujetos a este Decreto no podrán otorgar ingresos de carácter salarial distintos a los previstos en la escala establecida en el artículo 2°.

**Artículo 6.-** Se excluyen de la aplicación del presente Decreto las funcionarias y funcionarios, empleadas y empleados al servicio de

los entes u órganos de la Administración Pública con sistemas de remuneraciones especiales o diferentes, de conformidad con las exclusiones establecidas en la ley.

**Artículo 7.-** Las escalas de sueldos establecidas en el artículo 2° del presente Decreto, son aplicables a título de referencia a los trabajadores que prestan sus servicios a las gobernaciones y alcaldías y sus entes adscritos. En todo caso, la Dirección de Recursos Humanos de éstas, podrá realizar el respectivo estudio de clasificación y definición de las tareas, perfiles y competencias de los cargos requeridos para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales de conformidad con las directrices establecidas en este Decreto y en concordancia con las directrices del órgano de planificación de cada estado o municipio.

**Artículo 8.-** El presente Decreto no es aplicable a las personas contratadas en la Administración Pública Nacional que realicen tareas de consultoría, asesoría o actividades especializadas de difícil reclutamiento.

**Artículo 9.-** Las dudas que se susciten con motivo de la aplicación de este Decreto, serán resueltas por el Ministerio del Poder Popular de Planificación y Finanzas.

**Artículo 10.-** Este Decreto entrará en vigencia a partir del 1° de mayo de 2011.

**Artículo 11.-** El Vicepresidente Ejecutivo y los Ministros quedan encargados de la ejecución del presente Decreto.

Dado en Caracas, a los veinticinco días del mes de abril de dos mil once. Años 201° de la Independencia, y 151° de la Federación y 12° de la Revolución Bolivariana.

Ejecútese,  
(L.S.)

**HUGO CHÁVEZ FRÍAS**

**DECRETO N° 8.169, MEDIANTE EL CUAL SE DICTA EL  
SISTEMA DE REMUNERACIONES DE LAS OBRERAS Y  
OBREROS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL**  
Gaceta Oficial N° 39.660 del 26 de abril de 2011

**HUGO CHÁVEZ FRÍAS**  
Presidente de la República

Con el supremo compromiso y voluntad de lograr la mayor eficacia política y calidad revolucionaria en la construcción del Socialismo, la refundación de la nación venezolana, basado en principios humanistas, sustentado en condiciones morales y éticas que persiguen el progreso de la patria y del colectivo, por mandato del pueblo y en ejercicio de la atribución que le confiere el numeral 11 del artículo 236 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 55 de la Ley del Estatuto de la Función Pública y 180 del Reglamento General de la Ley de Carrera Administrativa, en Consejo de Ministros,

**CONSIDERANDO**

Que la dignificación de los trabajadores es un aspecto esencial de la democratización que busca la nueva institucionalidad del Estado, y que los servidores públicos, como los hombres y mujeres que ponen la administración al servicio del pueblo, son una parte importante y particular del mundo del trabajo necesaria para cubrir la deuda social en la República Bolivariana de Venezuela y cumplir con el propósito igualitario de nuestra Constitución,

**CONSIDERANDO**

Que para el Gobierno Bolivariano, las reivindicaciones salariales de las obreras y obreros de la Administración Pública representan un objetivo estratégico revolucionario, a los fines de otorgar la mayor suma de felicidad a nuestro pueblo,



**DECRETA**

El siguiente,

**Sistema de Remuneraciones de las Obreras y Obreros de la  
Administración Pública Nacional**

**Artículo 1.-** El presente Decreto tiene por objeto regular y establecer el Tabulador General de Salarios para las Obreras y Obreros al servicio de la Administración Pública Nacional.

**Artículo 2.-** Se aprueba el tabulador salarial para las obreras y obreros al servicio de la Administración Pública Nacional, como sigue:

GRADO	MÍNIMO	MÁXIMO	
1	1.407,00	2.110,50	
2	1.611,00	2.416,50	
3	1.674,00	2.511,00	NO CALIFICADO
4	1.738,00	2.607,00	
5	1.801,00	2.701,50	
6	1.864,00	2.796,00	CALIFICADO
7	1.928,00	2.892,00	
8	1.991,00	2.986,50	
9	2.054,00	3.081,90	
10	2.118,00	3.177,00	SUPERVISOR

**Artículo 3.-** La aplicación del tabulador salarial establecido en el artículo 2° del presente Decreto, da derecho a la asignación de salario inicial o básico de cada grado. Cuando el salario total de la obrera y obrero constituido por el salario inicial o básico aquí establecido al 30 de abril de 2011, resulta superior a dicho salario, se mantendrá su remuneración total dentro del grado contemplado entre los mínimos y máximos correspondientes al grado.

En el nivel máximo del tabulador salario por cada grado, objeto del presente Decreto, es el máximo del salario que puede ser percibido en el grado correspondiente.

**Artículo 4.-** Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional sujetos a este Decreto no podrán otorgar ingresos de carácter salarial distintos a los previstos en el tabulador establecido en el artículo 2°.

**Artículo 5.-** Se excluyen de la aplicación del presente Decreto las obreras y obreros al servicio de los entes u órganos de la Administración Pública con sistemas de remuneraciones especiales o diferentes, de conformidad con las exclusiones establecidas en la ley.

**Artículo 6.-** El tabulador salarial establecido en el artículo 5° del presente Decreto, es aplicable a título de referencia a los trabajadores que prestan sus servicios a las gobernaciones y alcaldías y sus entes adscritos. En todo caso, la Dirección de Recursos Humanos de éstas, podrá realizar el respectivo estudio de clasificación y definición de las tareas, perfiles y competencias de los cargos requeridos para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales de conformidad con las directrices establecidas en este Decreto y en concordancia con las directrices del órgano de planificación de cada estado o municipio.

**Artículo 7.-** El presente Decreto no es aplicable a las personas contratadas en la Administración Pública Nacional que realicen tareas de consultoría, asesoría o actividades especializadas de difícil reclutamiento.

**Artículo 8.-** Las dudas que se susciten con motivo de la aplicación de este Decreto, serán resueltas por el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio del Poder Popular de Planificación y Finanzas.

**Artículo 9.-** Este Decreto entrará en vigencia a partir del 1° de mayo de 2011.

**Artículo 10.-** El Vicepresidente Ejecutivo y los Ministros quedan encargados de la ejecución del presente Decreto.

Dado en Caracas, a los veinticinco días del mes de abril de dos mil once, años 201° de la Independencia, y 151° de la Federación y 12° de la Revolución Bolivariana.

Ejecútese,  
(L.S.)

**HUGO CHÁVEZ FRÍAS**



**DECRETO N° 8.167, MEDIANTE EL CUAL SE FIJA UN  
AUMENTO DEL VEINTICINCO POR CIENTO (25%) DEL  
SALARIO MÍNIMO MENSUAL OBLIGATORIO EN TODO  
EL TERRITORIO NACIONAL, PARA LOS TRABAJADORES  
Y LAS TRABAJADORAS QUE PRESTEN SERVICIOS EN LOS  
SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO**

**Gaceta Oficial N° 39.660 del 26 de abril de 2011**

**HUGO CHÁVEZ FRÍAS**  
**Presidente de la República**

Con el supremo compromiso y voluntad de lograr la mayor eficacia política y calidad revolucionaria en la construcción del socialismo, la refundación de la nación venezolana, basado en principios humanistas, sustentado en condiciones morales y éticas que persiguen el progreso de la patria y del colectivo, por mandato del pueblo y en ejercicio de las atribuciones que me confieren los numerales 11 y 24, del artículo 236 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en concordancia con lo previsto en los artículos 80 y 91 ejusdem y en conformidad con lo previsto en los artículos 2, 13, 22 y 172 de la Ley Orgánica del Trabajo; 61, literal "d" y 69 de su Reglamento, en Consejo de Ministros,

**CONSIDERANDO**

Que es obligación del Estado garantizar el derecho del trabajador, y de la trabajadora a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales, siendo una parte del logro de la mayor suma de felicidad posible que el Libertador legó como objetivo de la Nación,

**CONSIDERANDO**

Que la República Bolivariana de Venezuela ha suscrito y ratificado los convenios números 26, 95 y 100 de la Organización Internacional

del Trabajo (O.I.T.), relativos al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos, a la protección del salario y a la igualdad de la remuneración entre la mano de obra femenina y masculina por un trabajo de igual valor, respectivamente,

### **CONSIDERANDO**

Que debe mantenerse, para cumplir con el compromiso democrático, la igualdad, la política de recuperación sostenida del poder adquisitivo de la población venezolana, así como la dignificación de la remuneración del trabajo, y de igual manera el desarrollo de un modelo productivo endógeno, capaz de generar empleos estables y de calidad.

### **DECRETA**

**Artículo 1.-** Se fija un aumento del veinticinco por ciento (25%) del salario mínimo mensual obligatorio en todo el Territorio Nacional, para los trabajadores y las trabajadoras que presten servicios en los sectores público y privado, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 2º de este Decreto, pagando la cantidad de UN MIL CUATROCIENTOS SIETE BOLÍVARES CON CUARENTA Y SIETE CÉNTIMOS (Bs. 1.407,47) mensuales, esto es, CUARENTA Y SEIS BOLÍVARES CON NOVENTA Y UN CÉNTIMOS (Bs. 46,91) diarios por jornada diurna, a partir del 1º de mayo de 2011, el cual representa un aumento del quince por ciento (15%), y el diez por ciento (10%) restante se incrementará el 1º de septiembre del año en curso, quedando, a partir de esta fecha, en la cantidad de UN MIL QUINIENTOS CUARENTA Y OCHO BOLÍVARES CON VEINTIÚN CÉNTIMOS (Bs. 1.548,21) mensuales, esto es, CINCUENTA Y UN BOLÍVARES CON SESENTA CÉNTIMOS (Bs. 51,60) diarios por jornada diurna.

**Artículo 2.-** Se fija un aumento del veinticinco por ciento (25%) del salario mínimo mensual obligatorio en todo el Territorio Nacional,

para los adolescentes y las adolescentes aprendices, de conformidad con lo previsto en el Capítulo I del Título V de la Ley Orgánica del Trabajo, pagando la cantidad de UN MIL CUARENTA Y SEIS BOLÍVARES CON CINCUENTA Y CUATRO CÉNTIMOS (Bs. 1.046,54) mensuales, esto es, TREINTA Y CUATRO BOLÍVARES CON OCHENTA Y OCHO CÉNTIMOS (Bs. 34,88) diarios por jornada diurna, a partir del 1º de mayo de 2011, lo cual representa un aumento del quince por ciento (15%), y el diez, por ciento (10%) restante se incrementará el 1º de septiembre del año en curso, quedando a partir de esta fecha en la cantidad de UN MIL CIENTO CINCUENTA Y UN BOLÍVARES CON DIECINUEVE CÉNTIMOS (Bs. 1.151,19) mensuales, esto es, TREINTA Y OCHOBOLÍVARES CON TREINTA Y SIETE CÉNTIMOS (Bs. 38,37) diarios por jornada diurna.”

Cuando la labor realizada por los adolescentes y las adolescentes aprendices sea efectuada en condiciones iguales a la de los demás trabajadores y trabajadoras, su salario mínimo será el establecido en el artículo 1º del presente Decreto, de conformidad con el artículo 258 de la Ley Orgánica del Trabajo.

**Artículo 3.-** Los salarios mínimos fijados en los artículos anteriores deberán ser pagados en dinero en efectivo y no comprenderán, como parte de los mismos, ningún tipo de salario en especie.

**Artículo 4.-** Se fija como monto mínimo de las pensiones de los jubilados y las jubiladas, pensionados y pensionadas de la Administración Pública Nacional, el salario mínimo obligatorio establecido en el artículo 1º del presente Decreto.

**Artículo 5.-** Se fija como monto mínimo de las pensiones otorgadas por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (I.V.S.S.), el salario mínimo obligatorio establecido en el artículo 1º del presente Decreto.

**Artículo 6.-** Cuando la relación de trabajo, se hubiere convenido a tiempo parcial el salario estipulado como mínimo podrá someterse



a lo dispuesto en el artículo 194 de la Ley Orgánica del Trabajo, en cuanto fuere pertinente.

**Artículo 7.-** El pago de un salario inferior a los estipulados como mínimos por este Decreto, será sancionado de conformidad con lo establecido en el artículo 627 de la Ley Orgánica del Trabajo.

**Artículo 8.-** Se mantendrán inalterables las condiciones de trabajo no modificadas en este Decreto, salvo las que se adopten o acuerden en beneficio del trabajador y la trabajadora.

**Artículo 9.-** El presente Decreto entrará en vigencia a partir del 1º de mayo de 2011.

**Artículo 10.-** Remítase el presente Decreto a la Asamblea Nacional, de conformidad con el artículo 69 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo en concordancia con el artículo 22 de la Ley

**Artículo 11.-** La Ministra del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social queda encargada de la ejecución del presente Decreto.

Dado en caracas, a los veinticinco días del mes de abril de dos mil once. Años 201º de la Independencia, 152º de la Federación y 12º de la Revolución Bolivariana.

Ejecútese,  
(L.S.)

**HUGO CHÁVEZ FRÍAS**

**DECRETO CON RANGO, VALOR Y FUERZA DE LEY DE  
REFORMA PARCIAL DE LA LEY DE ALIMENTACIÓN PARA  
LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS**

**Gaceta Oficial N° 39.660 del 26 de abril de 2011**

**HUGO CHÁVEZ FRÍAS**  
**Presidente de la República**

Con el supremo compromiso y voluntad de lograr la mayor eficacia política y calidad revolucionaria en la construcción del socialismo, la refundación de la nación venezolana, basado en principios humanistas, sustentado en condiciones morales y éticas que persiguen el progreso de la patria y del colectivo, por mandato del pueblo y en ejercicio de las atribuciones que me confiere el numeral 8 del artículo 236 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, y de conformidad con lo dispuesto en el numeral 9 del artículo 1 de la Ley que Autoriza al Presidente de la República para dictar Decretos con Rango, Valor y Fuerza de Ley en las Materias que se Delegan, en Consejo de Ministros.

**DICTA**

El siguiente,

**DECRETO CON RANGO, VALOR Y FUERZA DE LEY DE  
REFORMA PARCIAL DE LA LEY DE ALIMENTACIÓN PARA  
LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS**

**Artículo 1.-** Esta Ley tiene por objeto regular el beneficio de alimentación para proteger y mejorar el estado nutricional de los trabajadores y las trabajadoras, a fin de fortalecer su salud, prevenir las enfermedades ocupacionales y propender a una mayor productividad laboral.

**Artículo 2.-** A los efectos del cumplimiento de esta Ley, los empleadores y las empleadoras del sector público y del sector privado, otorgarán a los trabajadores y las trabajadoras el beneficio de una comida balanceada durante la jornada de trabajo.

**Parágrafo Primero**

Se entenderá por comida balanceada aquella que reúna las condiciones calóricas y de calidad, tomando como referencia las recomendaciones y criterios establecidos por el órgano competente en materia de nutrición.

**Parágrafo Segundo**

Los trabajadores y las trabajadoras contemplados en el ámbito de aplicación de esta Ley serán excluidos del beneficio cuando lleguen a devengar un salario normal que exceda de tres salarios mínimos decretados por el Ejecutivo Nacional.

**Parágrafo Tercero**

El beneficio previsto en esta Ley podrá ser concedido, concertada o voluntariamente, por los empleadores y las empleadoras a los trabajadores y las trabajadoras que devenguen una remuneración superior al límite estipulado en el parágrafo anterior.

**Parágrafo Cuarto:**

Por razones de interés social, el Ejecutivo Nacional queda facultado para aumentar mediante decreto el salario tope previsto en el Parágrafo Segundo.

**Artículo 3.-** La determinación del régimen dietético de una comida balanceada estará a cargo del órgano competente en materia de nutrición, el cual deberá ejercer la supervisión y recomendaciones que estime pertinentes, así como emprender campañas de orientación y educación acerca del régimen alimentario y todo lo necesario al cumplimiento del objeto de esta Ley.

**Artículo 4.-** El otorgamiento del beneficio a que se refiere el artículo 2 de esta Ley podrá implementarse, a elección del empleador o la empleadora, de las siguientes formas:



1. Mediante la instalación de comedores propios de la empresa, operados por ella o contratados con terceros, en el lugar de trabajo o en sus inmediaciones.
  2. Mediante la contratación del servicio de comida elaborada por empresas especializadas en la administración y gestión de beneficios sociales.
  3. Mediante la provisión o entrega al trabajador o la trabajadora de cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación, emitidas por empresas especializadas en la administración y gestión de beneficios sociales, con los que el trabajador o la trabajadora podrá obtener comidas o alimentos en restaurantes o establecimientos de expendio de alimentos o comidas elaboradas.
  4. Mediante la provisión o entrega al trabajador o la trabajadora de una tarjeta electrónica de alimentación, emitida por una empresa especializada en la administración de beneficios sociales, la cual se destinará a la compra de comidas y alimentos, y podrá ser utilizado únicamente en restaurantes, comercios o establecimientos de expendio de alimentos, con los cuales la empresa haya celebrado convenio a tales fines, directamente o a través de empresas de servicio especializadas.
  5. Mediante la instalación de comedores comunes por parte de varias empresas, próximos a los lugares de trabajo, para que atiendan a los beneficiarios y beneficiarias de la ley.
  6. Mediante la utilización de los servicios de los comedores administrados por el órgano competente en materia de nutrición.
- En ningún caso el beneficio de alimentación será pagado en dinero en efectivo o su equivalente, ni por otro medio que desvirtúe el propósito de esta ley.

Cuando el beneficio previsto en esta Ley se encuentre consagrado en convenciones colectivas de trabajo, la elección de las modalidades de cumplimiento deberá ser hecha de común acuerdo entre el empleador o la empleadora y los sindicatos que sean parte de dicha convención.

**Artículo 5.-** El beneficio contemplado en esta Ley, no será considerado como salario de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, salvo que en las convenciones colectivas, acuerdos colectivos o contratos individuales de trabajo se estipule lo contrario.

**Parágrafo Primero:** En caso que el empleador o la empleadora otorgue el beneficio previsto en esta Ley, a través de la entrega de cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación, suministrará un (1) cupón o ticket, o una (1) carga a la tarjeta electrónica, por cada jornada de trabajo, cuyo valor no podrá ser inferior a cero coma veinticinco unidades tributarias (0,25 U.T.) ni superior a cero coma cincuenta unidades tributarias (0,50 U.T.).

**Parágrafo Segundo:** Las facturas, constancias, estados de cuenta o informes que expidan las empresas emisoras de tarjetas electrónicas de alimentación, así como los contratos que éstas celebren con el empleador o la empleadora, constituirán prueba del cumplimiento de las obligaciones de los empleadores y las empleadoras bajo esta Ley.

**Parágrafo Tercero:** Cuando el beneficio previsto en esta Ley se otorgue a través del suministro de cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación, la provisión mensual de estos suministros no deberá exceder el treinta por ciento (30%) del monto que resulte de sumar al salario mensual del respectivo trabajador o trabajadora el valor de los cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación recibidos por éste o ésta en el respectivo período mensual. Quedan a salvo las situaciones especiales que puedan preverse en las convenciones colectivas de trabajo o acuerdos colectivos.

**Parágrafo Cuarto:** En los casos de aquellos trabajadores y trabajadoras para los cuales el beneficio establecido en esta Ley exceda del límite fijado en este artículo, conservarán dicho beneficio, y el empleador o la empleadora deberá tomar las previsiones para que gradualmente, en los sucesivos ajustes del salario y del beneficio, se apliquen los correctivos necesarios para respetar el límite del treinta por ciento (30%) antes referido.

**Parágrafo Quinto:** Cuando en las convenciones colectivas, acuerdos colectivos o contratos individuales de trabajo vigentes existiesen beneficios sociales con carácter similar a los establecidos en esta Ley, los empleadores y las empleadoras sólo estarán obligados a ajustarlos a las previsiones de esta Ley, si aquéllos fuesen menos favorables.

**Artículo 6.-** En caso que la jornada de trabajo no sea cumplida por el trabajador o trabajadora por causas imputables a la voluntad del patrono o patrona, o por una situación de riesgo, emergencia, catástrofe o calamidad pública derivada de hechos de la naturaleza que afecten directa y personalmente al trabajador o trabajadora, pero no al patrono o patrona, impidiéndole cumplir con la prestación del servicio, así como en los supuestos de vacaciones, incapacidad por enfermedad o accidente que no exceda de doce (12) meses, descanso pre y post natal y permiso o licencia de paternidad, no serán motivo para la suspensión del otorgamiento del beneficio de alimentación.

**Parágrafo Único**

Quando el otorgamiento del beneficio de alimentación se haya implementado a través de las modalidades previstas en los numerales 1, 2, 5 y 6 del artículo 4 de la presente Ley, el beneficio de alimentación deberá ser pagado mediante la provisión o entrega al trabajador o trabajadora de cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación, mientras dure la situación que le impida cumplir con la prestación del servicio.

**Artículo 7.-** Las modalidades establecidas en el numeral 3 del artículo 4 y en el Parágrafo Primero del artículo 5 de esta ley, son instrumentos que acreditan al beneficiario o la beneficiaria a abonar el importe señalado o representando en el mismo, para el pago total o parcial del beneficio establecido en la Ley.

**Parágrafo Primero**

Los cupones, tickets y tarjetas electrónicas de alimentación deberán contener las siguientes especificaciones:



1. La razón social del empleador o empleadora que concede el beneficio.
2. La mención "Exclusivamente para el pago de comidas o alimentos, está prohibida la negociación total o parcial por dinero u otros bienes o servicios".
3. El nombre del trabajador beneficiario o trabajadora beneficiaria.
4. La fecha de vencimiento.
5. La razón social de la empresa especializada en la administración y gestión de beneficios sociales que emite el instrumento.

#### **Parágrafo Segundo**

Los cupones o tickets deberán contener, además de lo indicado anteriormente, el valor que será pagado al establecimiento proveedor. Las tarjetas electrónicas de alimentación tendrán acceso a la consulta del saldo disponible por el trabajador beneficiario o trabajadora beneficiaria.

**Artículo 8.-** Los cupones, tickets y tarjetas electrónicas previstos en esta Ley, serán instrumentos de único propósito que se destinarán exclusivamente a la compra de comidas o alimentos, constituyendo infracción:

1. El canje del cupón o ticket por dinero, o la obtención de dinero, financiamiento o crédito con la tarjeta electrónica de alimentación.
2. El canje, pago o compra de cualquier bien o servicio que no se destine a la alimentación del trabajador o trabajadora.
3. El canje o compra de bebidas alcohólicas o cigarrillos.
4. El cobro al trabajador beneficiario o trabajadora beneficiaria, por parte del establecimiento habilitado de cualquier descuento sobre el valor real del cupón o ticket, o sobre el valor representado o pagado con la tarjeta electrónica de alimentación.
5. El cobro o transferencia al trabajador beneficiario o trabajadora beneficiaria, por parte de las empresas de servicio especializadas en la administración y gestión de beneficios sociales, de cualquier descuento, comisión o carga fiscal por la emisión o el uso de los cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación.

6. El uso, por parte del establecimiento habilitado, de los cupones, tickets o comprobante de utilización de las tarjetas electrónicas de alimentación que reciba de los beneficiarios o las beneficiarias para otros fines que no sean el reembolso directo en la empresa emisora de los cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación.

Los empleadores y las empleadoras deberán orientar a sus trabajadores y trabajadoras sobre la correcta utilización de los cupones, tickets y tarjetas electrónicas de alimentación.

Aquellos establecimientos que incurran en las infracciones señaladas en el presente artículo serán sancionados con multa que oscilará entre veinticinco unidades tributarias (25 U.T.) y cincuenta unidades tributarias (50 U.T.). En caso de reincidencia, se procederá al cierre temporal del establecimiento infractor y se le cancelará, definitivamente, la habilitación, correspondiéndole al ente u organismo con competencia en materia de defensa y protección de las personas para el acceso a los bienes y servicios, ejecutar la acción de conformidad con la ley respectiva.

**Artículo 9.-** Las empresas de servicios especializadas en la administración y gestión de beneficios sociales que emitan y administren cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación en el ámbito de esta Ley, deberán inscribirse en el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, para lo cual deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. Tener como objeto social principal la emisión, administración y gestión de beneficios sociales.
2. Tener un capital social pagado que no sea inferior al equivalente de quince mil unidades tributarias (15.000 U.T.).
3. Disponer de adecuada estructura organizativa, amplia red de establecimientos afiliados y excelente capacidad financiera, que le permitan satisfacer con ventajas los requerimientos de los empleadores y las empleadoras y trabajadores y las trabajadoras en los términos de la presente Ley, y asegurar el destino que se debe dar a los cupones, tickets y tarjetas electrónicas de alimentación.

Las empresas de servicio especializadas en la administración y gestión de beneficios sociales que emitan y administren cupones, tickets y tarjetas electrónicas de alimentación, no podrán conceder crédito o financiamiento a los empleadores y las empleadoras para el pago de dichos cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación.

Adicionalmente, deberán destinar los fondos que reciban de los empleadores y las empleadoras y que respalden los tickets, cupones y tarjetas electrónicas de alimentación emitidas, al reembolso de los establecimientos afiliados receptores de los mismos, no pudiendo utilizar estos fondos en ningún caso para fines especulativos. Finalmente, deberán entregar al órgano competente en materia de nutrición o al ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo, cada seis meses, las listas de los establecimientos habilitados a los fines de controlar la adecuación de los mismos al objetivo de esta Ley.

Quedan facultados el ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, el ministerio del Poder Popular con competencia en materia de salud y el ente u organismo con competencia en materia de defensa y protección de las personas para el acceso a los bienes y servicios, para inspeccionar cuando lo consideren conveniente los establecimientos habilitados.

Sobre las irregularidades encontradas podrán aplicarse las siguientes sanciones:

1. Advertencia.
2. Suspensión temporal de la habilitación, en los términos que disponga el Reglamento de esta Ley.
3. Las sanciones indicadas en el artículo anterior.

En los casos de cierre temporal o cancelación definitiva de la habilitación de un establecimiento, el empleador deberá tomar las medidas necesarias para que el beneficio previsto en esta Ley siga siendo otorgado a los trabajadores y las trabajadoras a través de cualquiera de las formas previstas en el artículo 4 de esta Ley.

**Artículo 10.-** El empleador o la empleadora que incumpla con el otorgamiento del beneficio previsto en esta Ley, será sancionado



o sancionada con multas que oscilarán entre diez unidades tributarias (10 U.T.) y cincuenta unidades tributarias (50 U.T.) por cada trabajador afectado o trabajadora afectada, correspondiéndole a la Inspectoría del Trabajo de la localidad imponer la sanción de conformidad con el procedimiento para la imposición de sanciones previsto en la Ley Orgánica del Trabajo, sin perjuicio del cumplimiento de la obligación laboral frente a los trabajadores beneficiarios y las trabajadoras beneficiarias.

**Artículo 11.-** Todo lo no previsto en esta Ley será desarrollado en su Reglamento por el Ejecutivo Nacional, teniendo como principio preservar el carácter laboral del beneficio.

**Artículo 12.-** La presente Ley entrará en vigencia a partir de su publicación en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, bajo las condiciones, y con las salvedades señaladas a continuación:

En el sector público y en el sector privado se mantendrá la aplicación del programa, para aquellos trabajadores y trabajadoras que estén gozando del beneficio de alimentación en el momento de la entrada en vigencia de la presente Ley.

En aquellos casos en los cuales los organismos de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal no hayan otorgado el beneficio establecido en la presente Ley, deberán, en el lapso de seis (6) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la misma, otorgar el beneficio, incorporando en el presupuesto siguiente la disponibilidad presupuestaria necesaria a los efectos del pago efectivo del beneficio otorgado, dando así cumplimiento a lo establecido en el artículo 2 de la presente Ley.

En todo caso, el beneficio nacerá para el trabajador o la trabajadora desde el mismo momento en que le sea otorgado.

**Artículo 13.-** Se deroga la Ley Programa de Alimentación para los Trabajadores, publicada en Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 36.538, de fecha 14 de septiembre de 1998.

Dado en Caracas, a los veinticinco días del mes de abril de dos mil once. Años 201° de la Independencia, 152° de la Federación y 12° de la Revolución Bolivariana.

Cúmplase  
(L.S.)

**HUGO CHÁVEZ FRÍAS**

**RESOLUCIÓN MEDIANTE LA CUAL SE FIJA EL MONTO EQUIVALENTE A LOS EMOLUMENTOS MENSUALES DEL PERSONAL DE ALTO NIVEL Y DE DIRECCIÓN DE LA ASAMBLEA NACIONAL, EN LOS TÉRMINOS QUE EN ELLA SE INDICAN. (CONFORME A LO PREVISTO EN LA LEY ORGÁNICA DE EMOLUMENTOS, PENSIONES Y JUBILACIONES DE LOS ALTOS FUNCIONARIOS Y ALTAS FUNCIONARIAS DEL PODER PÚBLICO)**

**Gaceta Oficial N° 39.660 del 26 de abril de 2011**

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
ASAMBLEA NACIONAL  
PRESIDENCIA**

El Presidente de la Asamblea Nacional Luis Fernando Soto Rojas en ejercicio de la atribución que le confiere el Artículo 27, numerales 1 y 9 del Reglamento Interior y de Debates de la Asamblea Nacional, Publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.014 Extraordinaria, de fecha 23 de diciembre de 2010, en concordancia con lo establecido en el artículo 18 y en la Disposición Final Primera de la Ley Orgánica de Emolumentos, Pensiones y Jubilaciones de los Altos Funcionarios y Altas Funcionarias del Poder Público, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.592 de fecha 12 de enero de 2011.

**CONSIDERANDO**

Que el Artículo 96 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela garantiza a los trabajadores y las trabajadoras del sector público el derecho a celebrar Convenciones Colectivas de Trabajo, sin más requisitos que los que establezca la Ley y que este derecho se hace extensivo a los trabajadores y trabajadoras que ingresen con posterioridad a la celebración de dichas convenciones



y que, el artículo 89 ejusdem le otorga al trabajo carácter de hecho social y goza de la protección del Estado, en virtud de los principios de intangibilidad, progresividad, realidad sobre las formas y apariencias, irrenunciabilidad y no discriminación.

### **CONSIDERANDO**

Que el objeto de la Ley Orgánica de Emolumentos, Pensiones y Jubilaciones de los altos Funcionarios y altas Funcionarias del Poder Público contenido en su artículo 1, ordinal 2 establece que el trabajo es un hecho social y garantiza la vigencia de las contrataciones colectivas producto de las luchas y conquistas de los trabajadores y trabajadoras.

### **RESUELVE**

**Artículo 1.-** Fijar el monto equivalente a los emolumentos mensuales del personal de Alto Nivel y de Dirección de la Asamblea Nacional, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica de Emolumentos, Pensiones y Jubilaciones de los Altos Funcionarios y Altas Funcionarias del Poder Público.

**Artículo 2.-** La presente Resolución entrará en vigencia a partir de su publicación en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela.

Comuníquese y Publíquese.

Dada, firmada y Sellada en el Palacio Federal Legislativo, sede de la Asamblea Nacional, a los 25 días del mes de abril de dos mil once. Año 200° de la Independencia y 151° de la Federación.

**LUIS FERNANDO SOTO ROJAS**  
Presidente de la Asamblea Nacional

**RESEÑAS BIBLIOGRÁFICAS  
Y DE EXPOSICIONES**

---

## NOTAS SOBRE DERECHO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE MANUEL ROJAS PÉREZ

Javier Camacho Bruzual

El profesor de Derecho Administrativo de la Universidad Monteávila y director de esta Revista de Derecho Funcionario, Manuel Rojas Pérez, publicó en febrero de 2011 un trabajo titulado "Notas sobre Derecho de la Función Pública", editado por la Fundación Estudios de Derecho Administrativo (FUNEDA).

El trabajo, dividido en nueve capítulos, se pasea por varios de los elementos sustantivos más importantes del derecho de la Función Pública.

Así, el trabajo toca los temas de los sistemas del derecho funcionarial, estableciendo las diferencias y semejanzas propias entre el sistema de empleo público abierto (laboral) y cerrado (estatutario o de carrera), para determinar cuál es el que aplica en Venezuela y las consecuencias prácticas de ello; también analiza entre otras cosas el régimen de los derechos y deberes de los funcionarios públicos; los requisitos de evaluación de los funcionarios, de cara a lo señalado por la jurisprudencia de la Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo; luego trata el tema de la potestad disciplinaria de la Administración Pública, con especial referencia a sus principios fundamentales, para luego entrar a analizar una por una las causales de destitución de los funcionarios.

Luego el autor analiza algunos puntos particulares del derecho de la Función Pública, como lo es el carácter prioritario de la jubilación sobre la potestad disciplinaria, en atención a lo dispuesto por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia. Culmina el trabajo monográfico con dos trabajos relacionados con el derecho funcionarial docente y su régimen sancionatorio específico.



El libro es prologado por el profesor José Ignacio Hernández, quien hace una rica semblanza sobre la importancia que tiene el derecho funcionarial para el derecho administrativo por ser parte fundamental de la organización administrativa.

## **LA NUEVAS TENDENCIAS JURISPRUDENCIALES EN MATERIA DE FUNCIÓN PÚBLICA FUNDACIÓN ESTUDIOS DE DERECHO ADMINISTRATIVO**

El día 18 de marzo de 2011 se realizó en la ciudad de Caracas el Congreso sobre "Las nuevas tendencias jurisprudenciales en materia de Función Pública", coordinado por la Fundación Estudios de Derecho Administrativo.

En ese sentido, el curso tuvo como finalidad la instrumentación de una serie de ponencias relativas a la actualización de los asistentes de cara a las decisiones más recientes dictadas por los órganos con competencia en lo contencioso funcional.

Así, el profesor de Derecho Administrativo la Universidad Central de Venezuela, José Ignacio Hernández, abrió el curso hablando sobre las bases constitucionales de la Función Pública, y como de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela se desprende la implementación de un solo estatuto, por lo que llamó a unificar y codificar el sistema estatutario de empleo público venezolano.

El profesor de la Universidad José María Vargas, Javier Camacho Bruzual, habló sobre los tipos de funcionarios públicos, destacando no solo la existencia de los establecidos en la Ley de Estatuto de la Función Pública, sino como la jurisprudencia ha venido moldeando las características de estos.

Luego, el mismo profesor trató la potestad disciplinaria de la Administración Pública, con especial referencia a, procedimiento administrativo de amonestación escrita y el de destitución.

Por su parte, Manuel Rojas Pérez, profesor de Derecho Administrativo de la Universidad Monteávila, trató inicialmente

las implicaciones del Reglamento General de la Ley de Carrera Administrativa de cara a la aplicación de la Ley de Estatuto de la Función Pública, para luego analizar las novedades jurisprudenciales del proceso contencioso funcional.

Por último, el profesor de postgrado en Derecho Administrativo de la Universidad Central de Venezuela, José Gregorio Silva, destacó el tema de la aplicación de la Ley Orgánica del Trabajo a los empleados de la Administración Pública.



## **VISIÓN ACTUAL DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DE ALEJANDRO CANÓNICO (COORDINADOR)**

La Editorial Jurídica Venezolana, conjuntamente con el Centro de Adiestramiento Jurídico, publicó el libro conjunto "Visión actual de los procedimientos administrativos", coordinado por Alejandro Canónico, profesor de derecho administrativo de la Universidad de Margarita.

En ese libro conjunto se pueden conseguir dos trabajos relativos a la función pública: uno de Alieen Guanchez y otro de Andrés Troconis Torres

El trabajo de Alieen Guanchez se titula "Procedimiento administrativo aplicable al funcionario policial, y contiene temas sobre las generalidades de la carrera policial en la Ley del Estatuto de la Función Policial así como las funciones policiales y su evaluación. De igual manera trata la autora sobre los órganos competentes para conocer, aplicar y aperturar el o los correspondientes procedimientos

Por su parte, el profesor Andrés Troconis Torres comenta sobre el procedimiento administrativo sancionatorio contenido en la Ley de Estatuto de la Función Pública, destacando los temas de los principios que informan el procedimiento administrativo sancionatorio, con especial referencia a la potestad disciplinaria, para entrar a analizar las sanciones contenidas en la ley.