

Revista de Derecho Funcionario

Volumen

6

mayo-agosto
2012

Edición
Cuatrimestral

Fundación Estudios de Derecho Administrativo
FUNEDA

**REVISTA DE DERECHO
FUNCIONARIAL**
Número 6
Mayo-agosto 2012



Caracas, 2012

© REVISTA DE DERECHO FUNCIONARIAL.
NÚMERO 6. MAYO-AGOSTO 2012

Fundación Estudios de Derecho Administrativo. FUNEDA

Impreso en Venezuela

ISSN: 2244 - 7202

P.P.: 201102DC3718

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

DISEÑO DE PORTADA: María de Guada

IMPRESO EN: Lito-Formas - noviembre de 2012

*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

Secretaria Ejecutiva
Krysthal M. Rodríguez C.

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

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 sub director 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 sub director 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.

- 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..... 07

ESTUDIOS

- LA NUEVA LEY ORGÁNICA DE TRABAJO Y SU INFLUENCIA EN EL RÉGIMEN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA..... 15
Jesús Caballero Ortiz
- EL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO EN LA FUNCIÓN PÚBLICA. EVOLUCIÓN CONSTITUCIONAL Y LA LEY DEL ESTATUTO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.... 27
Raimundo Noel
- UNA ESCUELA PARA LA FORMACIÓN DE FUNCIONARIOS DE ALTO Y MEDIO NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA VENEZOLANA..... 37
José Rafael Belandria García
- LA FUNCIÓN PÚBLICA EN MÉXICO..... 63
Krysthala M. Rodríguez C.
- ALGUNOS COMENTARIOS SOBRE NUEVA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS Y SU IMPACTO FRENTE A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA..... 71
Alfonso Martín Buiza

JURISPRUDENCIA

- COMPILACIÓN JURISPRUDENCIAL EN MATERIA DE FUNCIÓN PÚBLICA. Mayo - agosto 2012..... 77
Krysthala M. Rodríguez C. - Manuel Rojas Pérez

I.- FUNCIONARIOS PÚBLICOS.....	77
1.- De Libre Nombramiento y Remoción.....	77
A.- Características.....	77
B.- La fiscalización como elemento definidor de la naturaleza del cargo.....	78
C.- El Alto Nivel.....	90
D.- La Confianza.....	93
E.- Carga de la prueba de demostrar la confianza...	102
F.- Órgano competente para ordenar la remoción...	105
II.- DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS...	109
1.- Otros beneficios laborales.....	109
A.- Prestaciones sociales.....	109
B.- Intereses moratorios.....	113
III.- DERECHOS EXCLUSIVOS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS.....	114
1.- Derecho a la Estabilidad.....	114
IV.- LAS SITUACIONES ACTIVAS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS.....	117
1.- La Reubicación y la Disponibilidad.....	117
V.- LAS SITUACIONES PASIVAS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS.....	119
1.- La Jubilación.....	119
VI.- EL RETIRO Y EL REINGRESO DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS.....	122
1.- Renuncia escrita y aceptada.....	122
VII.- RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS.....	123
1.- Deber de motivar los actos administrativos disciplinarios.....	123
2.- Competencia para ordenar la destitución.....	125
3.- Las causales de destitución.....	126
A.- Incumplimiento reiterado de los deberes inherentes al cargo.....	126
B. Abandono Injustificado durante Tres Días en Treinta Días.....	129
VIII.- EL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO FUNCIONARIAL.....	133

1.- Consultas.....	133
2.- La Querella.....	136
A.- Pretensiones procesales en el contencioso funcionarial.....	136
3.- Lapso de interposición de la querella.....	138
4.- Reforma de la querella.....	143
5.- Audiencia Preliminar. Transacciones.....	145

NORMATIVA

- **LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS.** Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012..... 153
- **DECRETO N° 8.980, MEDIANTE EL CUAL SE ESTABLECE EL SISTEMA DE REMUNERACIONES DE LAS FUNCIONARIAS Y FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL.** Gaceta Oficial N° 39.922 del 15 de mayo de 2012..... 411
- **DECRETO CON RANGO, VALOR Y FUERZA DE LEY DEL ESTATUTO DE LA FUNCIÓN DE LA POLICÍA**
- **DE INVESTIGACIÓN.** Gaceta Oficial N° 39.945 del 15 de junio de 2012..... 419
- **DECRETO CON RANGO, VALOR Y FUERZA DE LEY DEL ESTATUTO DE LA FUNCIÓN DE LA POLICÍA DE INVESTIGACIÓN.....** 423

RESEÑAS BIBLIOGRÁFICAS Y DE EXPOSICIONES

- **CONSIDERACIONES SOBRE LA CADUCIDAD DE COBRO DE PRESTACIONES SOCIALES Y DE OTROS DERECHOS PATRIMONIALES DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS.....** 501
De Ramón Alfredo Aguilar

- **MANUAL DE PRÁCTICA FORENSE CONTENCIOSO FUNCIONARIAL.....** 502
De Manuel Rojas Pérez, Andrés E. Troconis Torres,
Ramón Alfredo Aguilar Y Javier A. Camacho B.

- **SEMINARIO SOBRE LA FUNCIÓN PÚBLICA HOY:
UN BALANCE A LOS DIEZ AÑOS DE VIGENCIA
DEL ESTATUTO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
DE LA FUNDACIÓN ESTUDIOS DE DERECHO
ADMINISTRATIVO.....** 504

ESTUDIOS

LA NUEVA LEY ORGÁNICA DE TRABAJO Y SU INFLUENCIA EN EL RÉGIMEN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Jesús Caballero Ortiz¹

Existe en nuestro país plena autonomía entre las ramas Derecho del Trabajo y Derecho de la Función Pública, a pesar de las tesis que en el Derecho Comparado han propuesto la aplicación del citado Derecho del Trabajo a la relación de empleo público². Esa autonomía surge de la relación estatutaria que se impone en el Derecho de la Función Pública y de la vinculación contractual que es la base del Derecho del Trabajo.

Ahora bien, la circunstancia de que ambas disciplinas regulan el hecho "trabajo" ha impuesto duplicidad de regulaciones respecto de un mismo supuesto, en cierto modo innecesarias, así como la aplicación supletoria de algunas disposiciones laborales que revisten un relativo interés.

1.- Duplicidad de regulaciones

Una primera duplicidad de regulación la encontramos en el primer párrafo del artículo 6 de la nueva Ley Orgánica del Trabajo³. Dicho párrafo parece ubicar al Derecho de la Función Pública dentro del campo del Derecho del Trabajo al disponer las materias

1 Profesor titular de Derecho Administrativo en la UCV

2 V. entre otros, Helios A. Sarthou, "Fundamentos de la aplicabilidad del Derecho Laboral a la relación de trabajo con el Estado"; Martins Catharino, "Contrato de trabajo con personas jurídicas de derecho público", conferencias pronunciadas en el VI Congreso Iberoamericano de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social celebrado en Caracas del 6 al 10 de diciembre de 1977, mimeografiado y M. Mairal Jiménez, El Derecho constitucional a la igualdad en las relaciones jurídicas de empleo público (un estudio de los problemas derivados de la dualidad de regímenes normativos aplicables al personal al servicio de las Administraciones Públicas), Málaga, 1990, pp. 92 a 122.

3 El citado artículo 6 se encuentra redactado en términos más o menos similares a los del artículo 8 de la Ley Orgánica del Trabajo del 20 de diciembre de 1990 (G.O. 4.240 ext. Del 20 de diciembre de 1990) y a los de su reforma del 19 de junio de 1997 (G.O. 5122 ext. Del 19 de junio de 1997)

que pueden ser objeto de regulación propia para los funcionarios públicos. De ese modo el Derecho del Trabajo pretende colocarse en un plano de primacía, superponiéndose a la legislación en materia de función pública.

Lo antes expuesto se pone de manifiesto cuando el artículo 6 de la nueva Ley Orgánica del Trabajo establece que los funcionarios públicos se regirán por las normas sobre la función pública en todo lo relativo a su ingreso, ascenso, traslado, suspensión, retiro, sistemas de remuneración, estabilidad, jubilaciones, pensiones y régimen jurisdiccional.

Por una parte, ese artículo 6 parece ignorar la disposición contenida en el encabezamiento del artículo 144 de la Constitución la cual dispone:

“La ley establecerá el Estatuto de la función pública mediante normas sobre el ingreso ascenso, traslado, suspensión y retiro de los funcionarios o funcionarias de la Administración Pública, y proveerá su incorporación a la seguridad social”

Luego, si la Carta Fundamental de 1999 ha previsto ya una ley que regulara la función pública mediante normas de ingreso, ascenso, traslado, suspensión y retiro de los funcionarios públicos, y esa ley existe con plena vigencia, ¿Qué sentido tenía entonces incorporar una norma más o menos similar en la nueva Ley Orgánica del trabajo? En consecuencia, el legislador ha debido tener en cuenta que, en cumplimiento del artículo 144 de la Constitución, la Ley del Estatuto de la Función Pública ya había dictado las normas sobre ingreso⁴, ascenso⁵, traslado⁶, suspensión⁷ y retiro⁸. Al ser ello así, es obvio que los funcionarios públicos se rijan por sus propios estatutos en relación a las materias reservadas a las que alude el

4 Artículos 40 al 44 de la Ley del Estatuto de la Función Pública.

5 Artículo 45 de la Ley del Estatuto de la Función Pública.

6 Artículo 73 de la Ley del Estatuto de la Función Pública.

7 Artículo 90 de la Ley del Estatuto de la Función Pública.

8 Artículo 78 de la Ley del Estatuto de la Función Pública.

primer párrafo del artículo 6 de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, pero por mandato expreso de la Constitución.

Por lo que respecta a las otras materias reservadas al legislador de la función pública en el citado encabezamiento del artículo 6 de la nueva Ley Orgánica del Trabajo cabe la misma observación: Los sistemas de remuneración y, en particular, las escalas de salarios en la Administración Pública deben establecerse reglamentariamente conforme a la ley, de acuerdo al artículo 147 de la Constitución. La estabilidad consagrada en el artículo 30 de la Ley del Estatuto de la Función Pública constituye un desarrollo de las previsiones constitucionales sobre los cargos de carrera, el ingreso y el concurso (artículo 146 de la Constitución). En relación a las jubilaciones y pensiones de los funcionarios públicos éstas deben quedar reguladas legalmente, de acuerdo a lo dispuesto en el último aparte del artículo 147 de la misma Constitución. En fin, el régimen jurisdiccional al cual quedan sometidos los funcionarios públicos en sus relaciones con la Administración tiene su base en la reserva a la ley nacional en todo lo relativo a los procedimientos, prevista en el artículo 156, numeral 32 de la Constitución.

En síntesis, el primer párrafo del artículo 6 de la nueva Ley Orgánica del Trabajo no ha hecho otra cosa que indicar determinadas materias reservadas al estatuto que regule una determinada relación de empleo público, pero es el caso que disposiciones de mayor rango, como las contenidas en la Constitución, han cumplido ya con esa indicación, habiendo consagrado la reserva legal respecto de tales materias.

Una segunda duplicidad de regulación la encontramos en el régimen de las prestaciones sociales. En efecto, de acuerdo al artículo 28 de la Ley del Estatuto de la Función Pública los funcionarios públicos gozarán de los mismos beneficios contemplados en la Constitución y en la Ley Orgánica del Trabajo en lo atinente a la prestación de antigüedad y condiciones para su percepción y, a su vez, el artículo 146 de la nueva Ley Orgánica del Trabajo ha

dispuesto que los funcionarios públicos nacionales, estadales o municipales se regirán por lo dispuesto en el capítulo relativo a las prestaciones sociales⁹.

Una nueva duplicidad de regulaciones la encontramos en el primer aparte del mismo artículo 6 de la nueva Ley Orgánica del Trabajo. En ese aparte se consagra que los funcionarios públicos que desempeñen cargos de carrera tendrán derecho a la negociación colectiva, a la solución pacífica de los conflictos y a ejercer el derecho de huelga, de conformidad con la citada Ley Orgánica del Trabajo, en cuanto sea compatible con la naturaleza de los servicios que prestan y con las exigencias de la Administración Pública., pero es el caso de que, con mayor amplitud material (pues incluye el derecho a organizarse sindicalmente), el artículo 32 de la Ley del Estatuto de la Función Pública tenía consagrado ya los derechos de los funcionarios que ocupen cargos de carrera a organizarse sindicalmente, a la solución pacífica de los conflictos, a la convención colectiva y a la huelga de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del trabajo y con el mismo condicionamiento: "...en cuanto sea compatible con la índole de los servicios que prestan y con la exigencias de la Administración Pública".

Luego, el mismo cuestionamiento que hemos formulado al primer párrafo del artículo 6 de la nueva Ley Orgánica del Trabajo es aplicable al segundo párrafo; se trata de materias ya reguladas, y por mandato de los artículos 95, 96 y 97 de la Constitución, los cuales, es necesario advertirlo, no establecen discriminación alguna, pues no reservan los derechos colectivos exclusivamente para los funcionarios de carrera. En efecto, el artículo 95 (sindicación) se refiere a los trabajadores "sin distinción alguna". El artículo 96 (negociación colectiva) consagra el derecho para "Todos los trabajadores y trabajadoras del sector público y del privado" y, por último, el artículo 97 (derecho a la huelga) beneficia igualmente a todos los trabajadores del sector público y del sector privado¹⁰.

⁹ Artículos 141 al 146.

¹⁰ En relación al fuero sindical, consecuencia del ejercicio de los derechos colectivos (artículo 419 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y de las Trabajadoras), dicho fuero no tiene aplicación

Por lo que respecta al condicionamiento de los derechos colectivos (compatibilidad con los servicios que se prestan y exigencias de la Administración Pública) a que alude párrafo segundo del artículo 6 de la nueva Ley Orgánica del Trabajo ha de tener prevalencia lo dispuesto en la Constitución. Esos conceptos genéricos, pasibles de diversas interpretaciones, quedan sustituidos por los términos empleados en la Carta Fundamental: El derecho a la sindicación ha de ejercerse *de conformidad con la ley*¹¹; la solución pacífica de los conflictos y el derecho a la negociación colectiva quedan sujetos a los *requisitos que establezca la ley*¹² y el derecho a la huelga podrá *ejercerse dentro de las condiciones que establezca la ley*¹³

De acuerdo con lo expuesto, el tantas veces citado párrafo segundo del artículo 6 de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, al igual que el artículo 32 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, devienen en disposiciones inconstitucionales, pues limitan subjetivamente el alcance de los derechos colectivos previstos en la Constitución al preverlos solo para los funcionarios de carrera y la "conformidad a la ley" a que se refiere el Texto Constitucional es sustituido por conceptos que pueden ser objeto de interpretaciones de diversa índole.

En fin, una nueva duplicidad se consagra en la nueva Ley Orgánica del Trabajo. El segundo aparte del artículo 6 consagra que los trabajadores contratados al servicio de la Administración Pública Nacional, Estadal y Municipal, centralizada y descentralizada, se regirán por las normas contenidas en dicha ley, la de seguridad social y su contrato de trabajo.

en materia de función pública entre otras razones, y quizá la principal, porque de conformidad con el artículo 32 de la Ley del Estatuto de la Función Pública todos los conflictos a los que diere lugar el ejercicio de los derechos colectivos por parte de los funcionarios públicos son competencia de la jurisdicción contencioso administrativo funcionarial. Además, así lo ha reconocido la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia en su sentencia del 14 de abril de 2005. V. nuestro artículo "El fuero sindical en el régimen funcional docente" en Libro Homenaje al P. José del Rey Fajardo S.J., Tomo II, Caracas, 2005, p. 1233.

11 Artículo 95 de la Constitución.

12 Artículo 96 de la Constitución.

13 Artículo 97 de la Constitución.

Tal disposición constituye también una repetición de lo dispuesto en el artículo 38 de la del Estatuto de la Función Pública (“El régimen aplicable al personal contratado será aquél previsto en el respectivo contrato y en la legislación laboral”)

2.- El régimen supletorio

A pesar de todo lo antes expuesto, el artículo 6 de la nueva Ley Orgánica del trabajo contiene una importante novedad al disponer que a los funcionarios públicos le son aplicables, además, los *beneficios* acordados en la mencionada ley en todo lo no previsto en las normas sobre función pública.

Para que proceda la aplicación de la ley laboral es necesario entonces que el beneficio no se encuentre previsto en la Ley del Estatuto de la Función Pública o en la determinada legislación que regula a un sector determinado de funcionarios públicos.

Ahora bien, como señalamos desde el inicio, tal disposición, aunque novedosa, reviste un interés bastante relativo. Es novedosa en la medida en que, ante dos regímenes jurídicos distintos, el mecanismo de la supletoriedad representa un acercamiento entre ambos ramas jurídicas –Derecho del Trabajo; Derecho de la Función Pública–; sin embargo el relativo interés surge de la circunstancia de que la gran mayoría de los beneficios de los funcionarios públicos se encuentran regulados en la ley principal (Ley del Estatuto de la Función Pública) o en la Ley particular que crea el beneficio y, por tanto, no es el producto de la supletoriedad.

En efecto, y a título de ejemplo, todo funcionario ostenta el derecho a la remuneración¹⁴; a vacaciones de acuerdo a la antigüedad y al pago de una bonificación anual o bono vacacional¹⁵; a la

14 V. artículo 23 de la Ley del Estatuto de la Función Pública.

15 V. artículo 24 de la misma Ley.

bonificación de fin de año¹⁶; a permisos y licencias¹⁷ y a la jubilación¹⁸. En particular, y por lo que respecta a los funcionarios de carrera que ocupen cargos de esa índole, estos gozan de estabilidad¹⁹, del derecho al ascenso²⁰ y de los derechos colectivos²¹.

Por lo que respecta al derecho de los funcionarios públicos a las prestaciones sociales, su regulación no es el resultado de la aplicación supletoria de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, pues –como ya se señaló con anterioridad– ella no deriva del artículo 146 de la dicha ley, pues ya existía la disposición contenida en el artículo 28 de la Ley del Estatuto de la Función Pública que, desde 2002, consagraba el derecho para la funcionarios públicos en lo atinente a la antigüedad y condiciones para su percepción de acuerdo a lo previsto en la Ley Orgánica del Trabajo.

Tampoco la protección integral de la maternidad de las funcionarias públicas deriva directamente de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, sino del artículo 29 de la Ley del Estatuto de la Función Pública que remite dicha protección a la Ley Orgánica del Trabajo: La funcionaria en estado de gravidez tiene derecho a un descanso durante seis semanas antes del parto y veinte semanas después²². También le son aplicables a la mujer en estado de gravidez, igualmente por mandato del citado artículo 29 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, las normas establecidas en la nueva Ley Orgánica del Trabajo en los artículos 332 (prohibición de exigir examen médico o de laboratorio destinado a diagnosticar el embarazo), 333 (prohibición de la mujer embarazada de realizar actividades o tareas que puedan poner en peligro su vida y la de su hijo en proceso de gestación) y 334 (necesidad de traslado

16 V. artículo 25 de la misma Ley.

17 V. artículo 26 de la misma Ley.

18 V. 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.

19 Artículo 30 de la Ley del Estatuto de la Función Pública.

20 Artículo 31 de la misma Ley.

21 Artículo 32 de la misma Ley, pero debe dejarse a salvo lo establecido en los artículos 95, 96 y 97 de la Constitución.

22 Artículo 336 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y de las Trabajadoras.

cuando se presuma que las condiciones de trabajo puedan afectar el desarrollo normal del embarazo, sin que pueda desmejorarse sus condiciones por ese motivo o rebajarse su sueldo).

Respecto a la licencia por paternidad, en este supuesto sí puede hablarse de la aplicación supletoria de la nueva Ley Orgánica del Trabajo²³ a que se refiere el artículo 6 de la misma ya que en relación a dicha licencia nada se dice en la Ley del Estatuto de la Función Pública. Sin embargo, también puede sostenerse que la misma deriva del artículo 9 de la Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad del 19 de septiembre de 2007²⁴, la cual, por cierto, regula en condiciones más favorables para el padre el referido derecho.

Por lo que respecta a la inamovilidad prevista en estos casos en la nueva Ley Orgánica del Trabajo en el artículo 335, respecto a la madre, y 339 respecto del padre²⁵, la misma implica que los trabajadores en las condiciones antes mencionadas no podrán ser despedidos, trasladados ni desmejorados en sus condiciones de trabajo sin justa causa previamente calificada por el Inspector del Trabajo, de acuerdo al procedimiento administrativo previsto en la misma ley²⁶. Ahora bien, tal disposición no es en modo alguno aplicable a los funcionarios públicos por las razones siguientes:

A.- En primer lugar, el inspector del trabajo ostenta competencias para autorizar los *despidos* bajo las causales previstas en la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y de las Trabajadoras. En cambio, los funcionarios públicos no pueden ser objeto de *despido* sino de las sanciones de amonestación o destitución previstas en los artículos 83 y 86 de la Ley del Estatuto de la Función Pública.

23 Artículo 339

24 G.O. 38.773 del 20 de septiembre de 2007.

25 Ver igualmente el artículo 420, numerales 1 y 2 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y de las Trabajadoras.

26 V. artículos 422 al 425 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y de las Trabajadoras.

En efecto, la autorización del despido que debe realizar el inspector del trabajo se encuentra referida a las causales taxativamente previstas en el artículo 79 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y de las Trabajadoras. Por el contrario, respecto a los funcionarios públicos la Ley del Estatuto de la Función Pública ha establecido un régimen disciplinario sometido a un procedimiento administrativo constitutivo que es totalmente ajeno al Derecho del Trabajo y, por tanto, a las atribuciones del inspector del trabajo.

B.- El inspector del trabajo carece de competencias para conocer de una controversia que derive de la solicitud de autorización de destitución de la funcionaria embarazada, o de la denuncia y solicitud de restitución a su empleo por parte de la misma, al igual que de su traslado o desmejora, ya que el artículo 29 de la Ley del Estatuto de la Función Pública ha consagrado expresamente que todas las controversias a las cuales pudiera dar lugar la protección integral de la maternidad serán sustanciadas y decididas por los tribunales con competencia en lo contencioso administrativo funcional.

C.- Por otra parte, es la Ley del Estatuto de la Función Pública la que rige el traslado y el retiro de los funcionarios de la Administración Pública, a tenor de lo previsto en el artículo 144 de la Constitución.

En fin, tampoco es aplicable a los funcionarios públicos por vía supletoria sino por vía directa la fijación del salario mínimo, ya que la Constitución en su artículo 91, aparte único previó que:

“El Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras del sector público y del sector privado un salario mínimo vital que será ajustado cada año, tomando como una de las referencias el costo de la canasta básica. La Ley establecerá la forma y el procedimiento”²⁷.

27 Subrayado nuestro.

Dicha norma es desarrollada en el artículo 129 de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, la cual, en términos más o menos similares, prevé que ese salario mínimo se garantiza a los trabajadores del sector público y del sector privado. Al efecto, el Ejecutivo Nacional lo fijará cada año. En la actualidad el salario mínimo es la suma de dos mil cuarenta y siete bolívares con cincuenta y dos céntimos, de acuerdo al decreto N° 8.920 del 24 de abril de 2012²⁸.

Por último, también es posible la aplicación directa de disposiciones de carácter laboral a los funcionarios públicos no previstas en la nueva Ley Orgánica del Trabajo, sin que tampoco pueda considerarse que opere allí la supletoriedad, pues se trata de normas que en forma directa prevén la protección. En este sentido la Ley de Alimentación para los Trabajadores del 27 de diciembre de 2004²⁹ es aplicable a los empleados del sector público³⁰. Tales empleados están obligados a otorgar el beneficio de una comida balanceada durante la jornada de trabajo, considerándose excluidos del beneficio los funcionarios que lleguen a devengar un salario normal que exceda de tres salarios mínimos. El otorgamiento del beneficio puede instrumentarse mediante la instalación de comedores, la contratación del servicio de comida o la provisión o entrega al funcionario de cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación.

Conclusión

Existe, evidentemente, una influencia importante de la nueva Ley Orgánica del Trabajo en el régimen de la función pública, la cual se pone de manifiesto, entre otros, en dos beneficios fundamentales para los funcionarios públicos, el nuevo régimen de las prestaciones sociales de antigüedad y cesantía y la protección de la maternidad; pero lo que hemos querido resaltar aquí es que la aplicación de las normas que regulan tales derechos no deviene en forma alguna de

28 G.O. 39.9.8 del 24 de abril de 2012.

29 G.O. 38.094 del 27 de diciembre de 2004.

30 V. artículos 2 y 12 de la Ley de Alimentación para los Trabajadores.

una aplicación analógica o supletoria de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, sino de disposiciones concretas contenidas en la normativa que regula a la función pública, principalmente, la Ley del Estatuto de la Función Pública, todo lo cual confirma la autonomía de la cual goza esta importante rama del Derecho³¹.

31 En efecto, el régimen fundamental aplicable a los funcionarios públicos se mantiene incólume: ingreso, ascenso, traslado, suspensión, retiro, sistemas de remuneración, estabilidad, jubilaciones, pensiones, régimen jurisdiccional y derechos colectivos.

EL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO EN LA FUNCIÓN PÚBLICA. EVOLUCIÓN CONSTITUCIONAL Y LA LEY DEL ESTATUTO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Raimundo Noel³²

I. Evolución Constitucional.

Se considera que es con la Constitución de 1819 que surge una jurisdicción administrativa especial, referida a un incipiente contencioso-fiscal. En los años 1821 y 1825 distintos textos legales confieren a los organismos jurisdiccionales control sobre acto y funcionarios administrativos. La Constitución de 1830 (la primera Constitución venezolana después de la disgregación de Colombia), introduce el contencioso de los contratos administrativos (art 147, 5), precisado, después en el Código Orgánico de Tribunales del 18 de Mayo de 1855 (art 2,6). La Constitución de 1864 (la Constitución que establece el régimen federal), consagra la atribución a la Alta Corte Federal de declarar la nulidad de los actos del Congreso o del Ejecutivo Federal que violente la independencia o los derechos garantizados por los Estados, a pedido de la mayoría de sus órganos legislativos. También se inicia el control de los actos generales o particulares del Ejecutivo. La Ley del 17 de Mayo de 1869 establece el contencioso de las reclamaciones contra la Nación por expropiación y servicio como competencia de la Alta Corte Federal. La Constitución de 1893, faculta a la Alta corte Federal (art. 110, 1 y 9) para conocer de las acusaciones contra los altos funcionarios y para declarar la nulidad de ciertos actos que dicten las autoridades nacionales o del Distrito Federal. El Código Orgánico de la Corte Federal y de Casación y de los demás Tribunales Federales de 1910 da competencia para anular los "actos administrativos".

32 Abogado UCV, Especialización en Derecho Administrativo UCV.

Es la Constitución de 1925 la que va a sentar las bases del sistema contencioso administrativo en Venezuela. Así, faculta a la Corte Federal para conocer de la nulidad de los Decretos y Reglamentos del Ejecutivo Nacional (art. 120, 12) y de los actos administrativos individuales por extralimitación de funciones (art. 42). La Constitución de 1928 extiende ese control a lo que se refiere a reclamaciones por daños y perjuicios y pagos de suma de dinero (art. 120, 12). La Ley Orgánica de la Corte Federal introdujo un recurso semejante al de abstención (art. 11, 19). La Ley del 28 reconoce la competencia del Alto Tribunal para “conocer las controversias que se susciten con el Ejecutivo Federal con motivo de las decisiones de la autoridad administrativa en materia contenciosa”. Las Constituciones posteriores, hacen referencia al contencioso- administrativo, denominándolo, bien procedimiento contencioso- administrativo, acción de nulidad, juicio contencioso administrativo, etc.

—

Está reconocido mayoritariamente que es la Constitución de 1961, la que instaura un propio y verdadero sistema contencioso- administrativo. PEREZ GUEVARA, señala como elementos resaltantes de la misma, los siguientes: se da un contenido más amplio a la Corte (que pasa a denominarse Corte Suprema de Justicia) en materia del principio de legalidad; al incluir el art. 206 “además de afirmar el carácter judicialista del sistema contencioso- administrativo, consagra la competencia genérica, competencia de los órganos de lo contencioso administrativo, ya que la competencia específica debe ser establecida en otra norma, como ocurre, por ejemplo en el ordinal 7 del art. 215 de la Constitución”; el artículo 206 trata exclusivamente del control jurisdiccional sobre los actos administrativos, mientras el art. 215 se refiere tanto a ese control como el de los actos administrativos, mientras el art. 215 se refiere tanto a ese control como el de los actos del poder deliberante y de otros órganos jurisdiccionales. Por su parte en el art. 216 se determina la competencia originaria y exclusiva de la Corte en Pleno y, de cierta manera, como consecuencia de las otras Salas.

Al no ser puesta en vigencia la Ley Orgánica que organizaba la jurisdicción contencioso administrativa, a que hace referencia el art. 181 constitucional, la materia está regida por la LOCSJ, lo que implica que la misma tiene unas características a las cuales, más adelante, haremos referencia.

De manera pues, que la jurisdicción contencioso administrativa, en Venezuela, está estructurada tanto por grados como por la materia que tiene atribuida. Así, cabe distinguir entre Tribunales contenciosos administrativos permanentes; esto es, aquellos cuyo contenido el conocimiento de las materias contencioso-administrativas; tribunales contencioso-administrativos eventuales, esto es, aquellos cuyo cometido ordinario no es la materia contencioso administrativa. A su vez los Tribunales contencioso-administrativos permanentes, se pueden subdividir en Tribunales contencioso-administrativos permanentes, se pueden subdividir en Tribunales contenciosos-administrativos generales, esto es, cuya competencia comprende, abarca toda la gama del contencioso-administrativo y Tribunales contencioso-administrativos especiales, esto es, los que conocen de una rama o ramas, del contencioso-administrativo³³.

II. El contencioso administrativo en la ley de la función pública.

El Régimen de la Función Pública en Venezuela ha sido objeto de profundas transformaciones con ocasión de la entrada en vigencia, en primer lugar, de Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de diciembre de 1999, publicada en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 36.860 del 30 de diciembre de 1999, reimpronta por error material del ente emisor en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.453 Extraordinario, el 24 de marzo de 2000; y en segundo lugar, con la entrada en vigencia de la nueva Ley del Estatuto de la Función Pública (LEFP.), en principio, promulgada por el Ejecutivo Nacional, mediante Decreto-Ley N°

³³ DE PEDRO FERNANDEZ, Antonio. El Procedimiento Contencioso Funcionarial de la Carrera Administrativa. Vadell Hermanos Editores C.A. 1998. Págs. 10-12.

1.553, de fecha 13 de noviembre de 2001; publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.557, de la misma fecha. Posteriormente, reformada por la Asamblea Nacional el 9 de julio de 2002, y promulgada el 11 de julio de 2002, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.482, del 11 de julio de 2002.

De manera general podemos señalar que se trata de un proceso contencioso administrativo especial de naturaleza subjetiva y que, al igual que el establecido en la derogada Ley de Carrera Administrativa, no constituye un procedimiento autónomo en el sentido de no bastarse por si mismo, pues requiere ser suplido por las disposiciones previstas tanto de la Ley Orgánica de la Corte Suprema de Justicia, como en el Código de Procedimiento Civil. Sin embargo, a diferencia de lo establecido en la derogada Ley de Carrera Administrativa, su procedimiento ha sido configurado de forma mixta: escrito y oral.

Este nuevo régimen legal, al igual que la derogada Ley de Carrera Administrativa, tiene por finalidad, someter la relación laboral entre el Estado y los funcionarios bajo se dependencia. Además, dicho Estatuto de la Función Pública, regula el ingreso, ascenso, traslado, suspensión y retiro de los funcionarios de la Administración Pública en general.

Con ocasión de estas facultades de la Administración Pública, la LEFP., establece en su Título VIII, artículos 92 y siguientes, la posibilidad de que el funcionario público ejerza los recursos contencioso administrativos contra los actos de efectos particulares, dictados en ejecución del la LEFP., que viole sus derechos como funcionario al servicio del Estado, se establece entonces un novedoso sistema contencioso administrativo funcional o de la función pública, en el cual se centra el objeto del presente estudio.

Así tenemos que en la LEFP., en su Título VIII, artículo 92, se refiere al contencioso administrativo de la función pública, y dispone

que los actos administrativos de carácter particular dictados en ejecución de la LEFP., por los funcionarios o funcionarias públicos agotarán la vía administrativa, en consecuencia, sólo podrá ser ejercido contra ellos el recurso contencioso administrativo funcional dentro del término previsto en el artículo 94 de la LEFP., es decir, dentro de los noventa (90 días), a partir de su notificación al interesado, o de su publicación, si fuere el caso, conforme a la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos.

Entonces los legitimados activos para ejercer una acción o recurso contencioso administrativo son, sin duda alguna, los funcionarios públicos, es decir, todas aquellas personas naturales que, en virtud de un nombramiento expedido por una autoridad competente, se desempeñen en el ejercicio de una función pública remunerada, con carácter permanente (Art. 3 LEFP.).

Debemos tomar en consideración la particularidad de que el interés del recurrente debe ahora ser analizado de forma más amplia, progresiva y favorable al derecho constitucional, a la tutela judicial efectiva, prevista en el artículo 26 constitucional, por lo que es suficiente que el actor se encuentre en una situación fáctica o jurídica de conseguir un determinado beneficio a través de su recurso. Así lo estableció el Tribunal Supremo de Justicia en Sala Político Administrativa el 13 de abril de 2002. caso: Banco FIVENEZ, al señalar que los criterios de legitimación previstos en el artículo 121 de la Ley Orgánica de la Corte Suprema de Justicia, que consagra la exigencia de un interés personal, legítimo y directo, es decir, de un interés calificado, no se compadecen con los postulados de la Constitución de 1999, que de forma más amplia consagra el concepto de "interés" sin establecer calificación alguna (Art. 26). De modo que si bien se exige un interés, no podrá exigirse su carácter personal, legítimo y directo, sino que bastará que el funcionario público recurrente, manifieste un simple interés.

La LEFP., en relación a la legitimación pasiva, a diferencia de la derogada Ley de Carrera Administrativa, no establece la obligación

del Procurador General de la República de representar a todos los entes de la Administración Pública Nacional y contestar todas las querellas ejercidas contra éstos. La LEFP., establece que dicha carga corresponde a la “parte accionada”, de lo que pudiere entenderse que la legitimación pasiva, en principio, corresponde entonces al Presidente o Presidenta de la República, al Vicepresidente Ejecutivo o Vicepresidenta Ejecutiva de la República, a los Ministros o Ministras Miembros del Gabinete Ejecutivo, a los Gobernadores o Gobernadoras de Estado, a los Alcaldes o Alcaldesas, así como a las máximas autoridades directivas y administrativas de los institutos autónomos nacionales, estatales y municipales. Todos en su carácter de directores de la gestión de la función pública, por lo que debe entenderse que si el ente carece de personalidad jurídica propia y participa de la personalidad jurídica de la República, será esta, sin dudas, la legitimada pasiva y en consecuencia, correspondería a la Procuraduría General de la República su representación en juicio. La LEFP., no establece, por lo menos, claramente, que tal función deba ser ejercida por la correspondiente Procuraduría o Sindicatura, o representante legal de algún instituto autónomo nacional, estatal o municipal.

No obstante, la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República del 13 de noviembre de 2001, en su artículo 62, faculta al Procurador General de la República para intervenir en todos los procesos judiciales en que sean parte los institutos autónomos, cuando, a su juicio, dichos procesos afecten los derechos e intereses patrimoniales de la República.

Cabe destacar que la regulación contenida en la LEFP., hace suyas las posiciones que sobre el tema de la legitimación pasiva ha fijado la jurisprudencia patria; así tenemos: la sentencia del Tribunal Supremo de Justicia en Sala Constitucional, de fecha 1º de agosto de 2000, caso: Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt, al establecer que los artículos 66 y 75 de la derogada Ley de Carrera Administrativa, que obligaban al Procurador

General de la República, a asumir la representación de todos los juicios funcionariales ejercidos contra la Administración Pública, debían ser interpretados en forma restrictiva, en el sentido de que la representación legal del Procurador prevista en los mismos, estaba limitada a los órganos de la Administración Pública Central, a nivel nacional. Por ello, en los casos en que el ente querellado gozaba de personalidad jurídica, éste tenía derecho de hacerse representar y defender por sus propios medios.

También resulta acorde esta nueva regulación, con el criterio reiteradamente establecido por la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo, conforme a la cual, la actuación del Procurador General de la República, prevista en la Ley de Carrera Administrativa, no desplazaba del juicio al instituto autónomo, el cual mantenía su condición de legitimado pasivo y su derecho a actuar en el juicio por intermedio de sus representantes legales. Sentencias de la CPCA., de 28 de septiembre de 1995, caso: J. Calderón vs. INCE., y sentencia de 7 de diciembre de 2000, caso: UCV.

Resulta curioso que en el caso de las solicitudes de expedientes administrativos y demás documentación pertinente, dispone el artículo 99 de la LEFP., que: *una vez admitida la querella, dentro de los dos (2) días de despacho siguientes el tribunal solicitará el expediente administrativo al Procurador o Procuradora General de la República, al Procurador o Procuradora General del estado, al Síndico Procurador Municipal o al representante legal del instituto autónomo nacional, estatal o municipal.*

De lo anterior se desprende que existe coincidencia entre el contenido de la norma y los criterios anteriormente expuestos. En una demanda de esta especie, estarán siempre en juego los intereses patrimoniales de la República, por tal razón opinamos que es Procurador o Procuradora General de la República, el Procurador o Procuradora General del estado, el Síndico Procurador Municipal o el representante legal del instituto autónomo nacional, estatal o municipal, según sea el caso, es quien ostenta la legitimación pasiva.

En otro orden de ideas, en la derogada Ley de Carrera Administrativa, se establecía la posibilidad de ejercer la etapa conciliatoria ante la Junta de Avenimiento y con su ejercicio se agotaba la vía administrativa, y se accedía directamente a la vía contencioso administrativa a demandar la nulidad del acto administrativo. Ahora, la etapa conciliatoria la verifica el propio Juez de la causa, lo cual a nuestro modo de ver, representa cierto adelanto en este proceso contencioso funcional.

En relación a la **competencia para conocer del contencioso funcional**, establece el artículo 93 de la LEFP., que corresponderá a los tribunales competentes en materia contencioso administrativo funcional (*Tribunales Superiores en lo Civil, Mercantil y Contencioso Administrativo con alzada en la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo*), 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. y,
- 2.-) Las solicitudes de declaratoria de nulidad de las cláusulas de los convenios colectivos.

En lo referente a la caducidad para intentar la acción de nulidad, establece el artículo 94 *eiusdem*, que todo recurso con fundamento en la LEFP., sólo podrá ser ejercido válidamente dentro de un lapso de **tres meses (90 días)**, contado a partir del día en que se produjo el hecho que dio lugar a él, o desde el día en que el interesado fue notificado del acto.

El artículo 95 de la LEFP., establece los requisitos y formalidades que se deben cumplir para iniciar el juicio; así tenemos que las controversias que se susciten con motivo de la aplicación de la

LEFP., se iniciarán a través del recurso contencioso administrativo funcionarial, el cual consiste en una querella escrita en la que el interesado o interesada deberá indicar en forma breve, inteligible y precisa:

- 1.-) La identificación del accionante y de la parte accionada.
- 2.-) El acto administrativo, la cláusula de la convención colectiva cuya nulidad se solicita a los hechos que afecten al accionante, si tal fuere el caso.
- 3.-) Las pretensiones pecuniarias, si fuere el caso, las cuales deberán especificarse con la mayor claridad y alcance.
- 4.-) Las razones y fundamentos de la pretensión, sin poder explinarlos a través de consideraciones doctrinales. Los precedentes jurisprudenciales podrán alegarse sólo si los mismos fueren claros, precisos y aplicables con exactitud a la situación de hecho planteada. En ningún caso se transcribirán literalmente los artículos de los textos normativos ni las sentencias en su integridad.
- 5.-) Los instrumentos en que se fundamente la pretensión, esto es, aquéllos de los cuales se derive inmediatamente el derecho deducido. Estos instrumentos deberán producirse con la querella.
- 6.-) Lugar donde deberán practicarse las citaciones y notificaciones.
- 7.-) Nombres y apellidos del mandatario o mandataria si fuere el caso. En tal supuesto deberá consignarse junto con la querella el poder correspondiente.
- 8.-) Cualesquiera otras circunstancias que, de acuerdo con la naturaleza de la pretensión, sea necesario poner en conocimiento del juez o jueza.

Con respecto a esta norma, tenemos que tomar igualmente en cuenta las disposiciones contenidas en los artículos 84, 124 y 113 de la Ley Orgánica de la Corte Suprema de Justicia, y el artículo 340 del Código de Procedimiento Civil, relativos a los requisitos del libelo de la demanda.

De acuerdo a lo previsto en el artículo 96 de la LEFP., serán devueltas al accionante dentro de los tres (3) días de despacho siguientes a su presentación, a los fines de que sean reformadas:

- 1.-) Las querellas que se extiendan en consideraciones doctrinales y jurisprudenciales que se reputan conocidas por el juez o la jueza. (acatamiento a la *doctrina y jurisprudencia.*), se pone de manifiesto el principio *jure novit curia*.
- 2.-) Las querellas que sean ininteligibles o repetitivas de hechos o circunstancias, (*en contraposición a lo dispuesto en los artículos 84 y 124 de la LOCSJ.*).
- 3.-) Las que transcriban el acto administrativo que se acompaña o que sean tan extensas de forma tal que el juez o la jueza evidencie que por estas causas se podrá producir un retardo en la administración de justicia. (*Se debería fijar un límite como en el derecho comparado*).

La querella podrá ser consignada ante cualquier juez o jueza de Primera Instancia o de Municipio, quien deberá remitirla dentro de los tres (3) días de despacho siguientes a su recepción, al tribunal competente (ver: art. 85. LOCSJ.). En este supuesto el lapso para la devolución, de ser el caso, se contará a partir del día de la recepción de la querella por parte del tribunal competente. (Art. 97).³⁴

³⁴ PÉREZ, Carlos Rafael. El Contencioso Administrativo de la Función Pública. https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:cWQCi2rf6CYJ:profesorcarlosperez.com.ve/uism_archivo/CONTENCIOSO%2520ADMINISTRATIVO%2520FUNCIONARIAL.doc

UNA ESCUELA PARA LA FORMACIÓN DE FUNCIONARIOS DE ALTO Y MEDIO NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA VENEZOLANA

José Rafael Belandria García³⁵

INTRODUCCIÓN

Uno de los principales desafíos que enfrenta la Administración pública venezolana a comienzos de la segunda década del siglo XXI, consiste en elevar la formación de los funcionarios a su servicio. Es difícil concebir una Administración pública eficiente, sin la adecuada formación de sus funcionarios. Ello comporta un proceso integral, que va desde la selección, pasando por la formación, hasta la evaluación de los funcionarios, el cual en su conjunto, por estrategia y razones de interés público, debe ser realizado por la propia Administración del Estado. En Venezuela han existido intentos por llevar adelante esta tarea, y lo mismo puede decirse de otros países de la Región, siendo en el continente europeo donde con mayor acierto se ha hecho.

La Constitución nacional tiene una Sección entera dedicada a la Administración pública y otra a la función pública, estando ambas en el mismo Título –el IV, Capítulo I-, una seguida de la otra. Una norma muy importante en materia de Administración pública es el artículo 141, que dice así: “*La Administración Pública está al servicio de los ciudadanos y ciudadanas y se fundamenta en los principios de honestidad, participación, celeridad, eficacia, eficiencia, transparencia, rendición de cuentas y responsabilidad en el ejercicio de la función pública, con sometimiento pleno a la ley y al derecho*”. Además de establecer

35 Universidad de Los Andes, Abogado Magna Cum Laude. Universidad Católica Andrés Bello, Especialista en Derecho Administrativo. Universidad Complutense, Madrid, Reino de España, Diploma de Estudios Avanzados y Doctorando en Derecho Administrativo.

los principios de funcionamiento de la Administración pública, y respeto a la legalidad, el interés por esta disposición radica en la cláusula de *Administración servicial*, prevista al comienzo.

Esa declaración debe ser entendida como un objetivo central de la Administración pública y su actividad. No hay que olvidar que la Administración no es un fin en sí misma, sino un medio para servir a los ciudadanos, y sobre todo satisfacer sus necesidades. Esa premisa es la que debe guiar la actuación de los funcionarios al servicio de la Administración, y desde luego, a partir de la cual se debe realizar su formación. Con esa perspectiva, la relación material entre las Secciones constitucionales de Administración pública y función pública, es evidente. El desarrollo de la función pública tiene que obedecer a los principios y postulados de funcionamiento de la Administración.

Con fundamento en el ordenamiento jurídico vigente, se propone desarrollar un sistema de ingreso a la carrera administrativa basado en la exigencia de méritos y capacidad, mediando la idoneidad, publicidad y concurrencia, con la constante evaluación de rendimiento de los funcionarios. En la ejecución de estos objetivos se propone la intervención de una Escuela de formación de funcionarios, concebida como una institución para el aprendizaje, con base en métodos científicos, calidad y apego a la ética administrativa. Una Escuela acorde al tiempo actual y la Constitución -y en esto se diferenciaría con ensayos anteriores- dirigida a formar funcionarios al servicio de los ciudadanos.

Decía Mariano PICÓN SALAS, en el contexto histórico de la Venezuela de principios del siglo XX, lo siguiente: "*El funcionario, que no necesitaba competencia ni adiestramiento técnico, sino dependía solamente del tornadizo humor del 'jefe', consideró su empleo como una provisoria y eventual época de 'vacas gordas', como un premio de la lotería fiscal que es preciso aprovechar dado su carácter aleatorio*"³⁶. Tiempo ha

³⁶ PICÓN SALAS, Mariano. *Proceso de Pensamiento Venezolano*, publicado en: *La Suma de Venezuela. Obras completas*. Volumen II. Monte Ávila Editores. p. 77.

pasado desde semejante infortunio, y muchas cosas han cambiado, sin embargo, es preciso continuar en la lucha por erradicar malas prácticas, y tener funcionarios idóneos y capacitados.

1.- REFERENCIAS COMPARADAS

El buen funcionamiento de las administraciones públicas de diversos países obedece a sus escuelas para la formación de funcionarios. La mayoría de los países de Europa son referentes en esta materia, siendo especialmente relevantes los casos de Francia y España. En esas naciones, en determinado momento de su historia, las más altas autoridades ejecutivas han tenido la visión de fundar esta clase de escuelas. En efecto, a mediados del siglo XX, bajo el entorno histórico de la postguerra, se emprendió la creación de dos instituciones de importancia. En el año 1945, se fundó en Francia lo que hoy en día se conoce como *École Nationale d'Administration* (ENA), siendo, por sus resultados positivos, una de las más prestigiosas escuelas de este tipo en el mundo. En España, la creación fue un poco posterior, sentándose las bases en el año 1958 de lo que hoy en día se conoce como *Instituto Nacional de Administración Pública* (INAP). En estas instituciones se han formado técnica y profesionalmente funcionarios públicos de alto y medio nivel de los mencionados países, a quienes les ha correspondido desempeñar importantes atribuciones, llenas de responsabilidad, en la conducción de sus administraciones públicas. De igual modo, bajo programas de cooperación internacional, han pasado por sus aulas funcionarios de algunos países de América Latina. Así, el propósito de este epígrafe consiste en hacer una breve referencia de la historia de estas instituciones, su organización actual y los resultados que han producido, para utilizar dichos datos como referencia comparada en la propuesta de creación de una Escuela venezolana de este tipo.

1.1.-El caso francés: l'Ecole Nationale d'Administration (ENA)

Con el propósito de emprender una reforma global de la función pública, el 9 de octubre de 1945, se creó mediante ordenanza del Gobierno provisional de la República francesa *l'École Nationale d'Administration* (ENA), la cual entre otras cosas perseguía un nuevo modo de reclutar a la alta función pública. La reforma era ambiciosa, ya que además de la ENA, se creaba la dirección de la Función Pública, el cuerpo de Administradores Civiles y el cuerpo de Secretarios de Administración. Con una visión pragmática, la institución nacía con espíritu y capacidad de adaptarse a las condiciones del momento. Tenía un objetivo de eficiencia, donde importaba la reconstrucción del Estado, preludio necesario para la reconstrucción de Francia³⁷. Por tratarse de una institución relevante, de acuerdo con su ordenanza de creación, la presidencia de su Consejo de Administración correspondía nada menos que al vice-presidente del Consejo de Estado, siendo para ese momento René CASSIN³⁸ (si bien había también un director y un cuerpo encargado de su gestión). De ese modo, CASSIN asumió en noviembre 1945 la presidencia del Consejo de Administración de la ENA³⁹, bajo una visión y objetivos concretos, que se pueden resumir, en sus propias palabras, del siguiente modo: "*Les grandes époques d'un État sont les époques où les administrations centrales sont d'une qualité exceptionnelle*"⁴⁰.

A partir de entonces, la ENA inicia un largo recorrido, no exento de altibajos, en el que tiene por objetivo la selección de los futuros

³⁷ TEYSSIER, Arnaud. *Le général de Gaulle et la création de l'ENA*, publicado en: *Cahiers pour une histoire de l'ENA*, núm. 1. La documentation française. Paris, 2007. p. 27.

³⁸ Fue un jurista, juez y profesor universitario francés. Finalizada la Segunda Guerra Mundial y frente a los destrozos que ésta había dejado, participó activamente en la redacción de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada el 10 de diciembre de 1948, por la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas (ONU). En 1959 fue designado Juez del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, con sede en Estrasburgo (Francia), del cual inclusive llegó a ser Presidente. En 1968 recibió el Premio Nobel de la Paz, como reconocimiento al haber sido redactor principal de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de la cual se cumplían veinte años de vigencia en ese momento.

³⁹ PROST, Antoine & WINTER, Jay. *René Cassin*. Librairie Arthème Fayard. France, 2011. p. 335.

⁴⁰ Tomado de: PROST, Antoine & WINTER, Jay. *René Cassin*, cit., p. 336.

altos funcionarios y su formación. Entre sus métodos de enseñanza destaca un programa de larga formación, que es realizado por quienes previamente han superado un concurso público y con el cual se inicia su vida como funcionarios, de donde han salido dirigentes de la Administración pública contemporánea francesa, e inclusive tres presidentes de la República: Valéry Giscard d'Estaing, Jacques Chirac y François Holland.

La ENA tiene sus sedes en Estrasburgo y París, en su organización actual hay un Consejo de Administración (como se dijo, a cargo del vice-presidente del Consejo de Estado), una Dirección de la Escuela, y las direcciones de admisión y formación; asuntos europeos; investigación y documentación; y relaciones internacionales⁴¹, prestando bastante atención a esta última, como brazo ejecutor de sus programas de cooperación internacional.

1.2.-El caso español: el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP)

Pasando al ámbito español, en 1958 se produjo la creación de lo que hoy en día se conoce como *Instituto Nacional de Administración Pública (INAP)*. Explica Elisa PIZARRO SARA, que en ese año se "crea el Centro de Formación y Perfeccionamiento de Funcionarios (CEPF) con sede en la Antigua Universidad de Alcalá, que pretendía, entre otros objetivos, coadyuvar al desarrollo de la reforma administrativa"⁴². Años después, en 1966, "se aprueba el reglamento orgánico del CEPF, que lo transforma en la Escuela Nacional de Administración Pública (ENAP)"⁴³. Para el año 1977, se produce una reestructuración de esta Escuela, y entre los cambios que se efectúan, está la modificación de su nombre, pasando entonces a denominarse como se le conoce ahora: Instituto Nacional de Administración Pública. En el año 1983 tiene lugar una reorganización, sin embargo, no es sino cuatro años más

41 En <http://www.ena.fr>

42 PIZARRO SARA, Elisa. *El INAP y la formación de élites burocráticas públicas iberoamericanas. Un enfoque cuantitativo*. Instituto Nacional de Administración Pública (INAP). Madrid, 2001. p. 17.

43 PIZARRO SARA, El INAP y la formación..., cit., p. 18.

tarde, en 1987, cuando sucede otro evento de importancia, que es la fusión del Instituto de Estudios de Administración Local, con el Instituto en referencia. Posteriormente, en los años 1995 y 1996, se llevan a cabo otros procesos de reorganización⁴⁴.

En la actualidad, el INAP es un organismo autónomo de los previstos en el Capítulo II, del Título III de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, adscrito al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, cuya sede principal se encuentra en Madrid. Ello supone que este Instituto tiene personalidad jurídica, se rige por el Derecho Administrativo y se le encomienda, en régimen de descentralización funcional, la ejecución de programas específicos del Ministerio de adscripción (artículo 45 de la citada Ley). Conforme a su vigente Estatuto (Real Decreto 464/2011, de 1 de abril) el INAP tiene una estructura organizativa clara y sencilla, al tiempo que operativa y dinámica, que en líneas generales consiste en dos órganos rectores: el Consejo Rector y la Dirección; y por otro lado, dependen de esta última, con el nivel orgánico de Subdirección: la Gerencia, Subdirección de Selección; Subdirección de Formación; Subdirección de programas Formativos en Administración Local; asimismo dependen de la Dirección: Departamento de Publicaciones, Estudios y Documentación; y Departamento de Relaciones Internacionales⁴⁵.

El INAP se posiciona hoy en día en la Administración pública española, como un instituto de dilatada trayectoria en la selección, formación y perfeccionamiento de empleados públicos, así como en la realización de estudios y publicaciones en el ámbito de la Administración y Función Pública.

44 Ídem.

45 En <http://www.inap.map.es>

2.- ANÁLISIS DE LA NORMATIVA CONSTITUCIONAL Y LEGAL DE VENEZUELA EN MATERIA DE FORMACIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Toda la Sección tercera del Título IV, del Capítulo I de la Constitución está destinada a la función pública⁴⁶. Sus normas están dirigidas a todos los funcionarios públicos, con independencia de la función que realicen, si bien algunas tienen como destinatarios concretos a los de la Administración pública (artículos 144, 146 y 147, primer aparte). En términos generales, se establece en ellas el deber de dictar un Estatuto de la función pública; requisitos para el ejercicio de cargos públicos; deber de imparcialidad; régimen de los cargos de carrera; concurso público como mecanismo de ingreso a éstos; régimen de remuneraciones, jubilaciones y pensiones; incompatibilidades en el ejercicio de cargos públicos y disfrute de jubilaciones o pensiones; y limitaciones al aceptar honores o recompensas de gobiernos extranjeros.

Dentro de esta pluralidad de normas y materias que tratan, hay dos directamente relacionadas con la formación de funcionarios públicos, que son los artículos 145 y 146. El primero de ellos dispone lo siguiente:

"Artículo 145. Los funcionarios públicos y funcionarias públicas están al servicio del Estado y no de parcialidad alguna. Su nombramiento o remoción no podrán estar determinados por la filiación u orientación política. Quien esté al servicio de los Municipios, de los Estados, de la República y demás personas jurídicas de derecho público o de derecho privado estatales, no podrá celebrar contrato alguno con ellas, ni por sí ni por interpósito persona, ni en representación de otro u otra, salvo las excepciones que establezca la ley".

Se contempla aquí una cláusula importantísima en materia de función pública: la imparcialidad de los funcionarios. Ella implica que éstos deben ejercer su oficio con objetividad y apego a la Constitución y las leyes. Proscribe todo tipo de parcialidad, lo

46 Vid. Gaceta Oficial de la República núm. 5.908 Extraordinario, de fecha 19 de febrero de 2009.

que abarca cualquier posible actuación del funcionario en interés propio o ajeno⁴⁷. Dispone en ese sentido que los funcionarios están al servicio del Estado, y no de una organización política, de allí que su nombramiento y remoción no pueda obedecer a razones políticas (desde luego quedan a salvo los altos cargos, sobre todo los de la Administración). No es válido pretender imponer a los funcionarios una determinada ideología, que piensen de una determinada manera, que se expresen de cierto modo, y mucho menos que se vistan del color del partido de Gobierno (lo cual atenta inclusive contra la dignidad). La construcción de un Estado de progreso y bienestar, supone una Administración pública objetiva, que pueda funcionar a cabalidad, con independencia de los cambios de Gobierno, si bien es indudable que atiende a sus directrices⁴⁸. Para ello es necesario que los gobernantes respeten esta cláusula constitucional⁴⁹; y que los funcionarios de la Administración pública tengan una formación técnica, ética y profesional suficiente, tanto para acceder al cargo, como durante el ejercicio del mismo, mediante la actualización de conocimientos.

47 Tomado de: UROSA MAGGI, Daniela. Régimen Estatutario del funcionario público en la Constitución de 1999, publicado en la obra colectiva titulada: *El régimen jurídico de la función pública en Venezuela. Homenaje a la doctora Hildegard Rondón de Sansó*. FUNEDA / Centro de Investigaciones Jurídicas. Tomo I. Caracas, 2005. p. 25.

48 Sostiene Alejandro CARRASCO, lo siguiente: “Es un hecho común en los Estados democráticos que los gobiernos cambian periódicamente de dirigentes y en muchos casos éstos son personas cuyo pensamiento político difiere de su predecesor en el ejercicio del gobierno. La imparcialidad política de los funcionarios públicos permite que ellos estén al servicio de cualquier gobierno garantizando de una parte el cumplimiento de la voluntad del pueblo expresada en la elección del gobernante y de otra, la eficacia de la Administración en los servicios públicos que tiene encomendada” (CARRASCO, Alejandro. Consideraciones sobre la neutralidad política de los funcionarios públicos, publicado en la obra colectiva titulada: *El régimen jurídico de la función pública en Venezuela. Homenaje a la doctora Hildegard Rondón de Sansó*. FUNEDA / Centro de Investigaciones Jurídicas. Tomo III. Caracas, 2004. p. 126).

49 En el ordenamiento jurídico español, el Profesor Lorenzo MARTÍN-RETORTILLO llama la atención sobre lo que considera variantes del concepto “*spoil system*” (sistema de botín o despojo), en una zona de posesión cuestionada que pueden disputarse la clase política y el funcionariado. Al respecto advierte: “...podrá afianzarse y generalizarse el principio de inamovilidad de los funcionarios, pero la implantación efectiva, el termómetro de su eficacia real dependerá del espacio que quede reservado a lo funcional en la gestión de la cosa pública y del espacio que, en sentido contrario, se atribuya a los políticos, a la clase política, designada (y sustituida) de acuerdo con los criterios que rigen la forma política de representación...” (MARTÍN-RETORTILLO BAQUER, Lorenzo. *¿Méritos o Botín? Pervivencias del 'Spoil System' en la España actual*, publicado en su obra titulada: *Méritos o Botín y otros retos jurídicos de la democracia*. Editorial Aranzadi. Navarra, 2000. p. 31).

En ese sentido, el artículo 146 de la Constitución, establece:

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

Esta disposición, igualmente importante, contempla dos reglas de obligatoria observancia: que los cargos de la Administración pública son de carrera (si bien constituyen excepciones los cargos de elección popular, libre nombramiento y remoción y los contratados) y que el concurso público es el mecanismo de ingreso a dichos cargos. Los puestos de carrera suponen estabilidad, lo que significa que los funcionarios sólo podrán ser removidos y retirados de ellos mediante destitución, en caso de haber cometido una falta tipificada en la Ley y previa tramitación de un procedimiento administrativo. Ello concede un margen de independencia a los funcionarios, una base para resolver asuntos conforme a un criterio técnico, así como la capacidad de no ceder frente a cualquier clase de presiones, lo que contribuye al funcionamiento objetivo de la Administración pública. Por otro lado, el concurso público como mecanismo de ingreso a dichos cargos, es una de las fórmulas más democráticas para la selección de funcionarios y la provisión de cargos, si bien conlleva toda una técnica, y el compromiso de las autoridades en su correcta celebración, asunto sobre el que más adelante se volverá.

Pasando al ámbito legislativo, corresponde revisar la Ley del Estatuto de la Función Pública⁵⁰ (LEFP), la cual aborda en sus

⁵⁰ Vid. Gaceta Oficial de la República núm. 37.522, de fecha 06 de septiembre de 2002.

artículos 63, 64 y 65, el tema de la formación de los funcionarios públicos. El primero de ellos dice lo siguiente:

"Artículo 63. El desarrollo del personal se logrará mediante su formación y capacitación y comprende el mejoramiento técnico, profesional y moral de los funcionarios o funcionarias públicos; su preparación para el desarrollo de funciones más complejas, incorporar nuevas tecnologías y corregir deficiencias detectadas en la evaluación; habilitarlo para que asuma nuevas responsabilidades, se adapte a los cambios culturales y de las organizaciones, y progresar en la carrera como funcionario o funcionaria público".

La formación de los funcionarios de la Administración pública (la LEFP, conforme a su artículo 1, rige para las relaciones de empleo público entre funcionarios y administraciones públicas nacionales, estatales y municipales) comprende su mejoramiento técnico, profesional y moral, con el propósito, por un lado, de que los funcionarios asuman funciones más complejas y nuevas responsabilidades, y por el otro, de corregir las deficiencias detectadas en la evaluación. También se prevé la incorporación de ellos a nuevas tecnologías y su adaptación a cambios culturales y organizacionales. Se trata, por tanto, de un sistema de formación continua.

Para poner en marcha este sistema se debe atender a lo establecido en los artículos 64 y 65 de la LEFP, que por su relación conviene observar en conjunto:

"Artículo 64. El Ministerio de Planificación y Desarrollo diseñará, impulsará, evaluará y efectuará el seguimiento de las políticas de formación, capacitación y desarrollo del personal al servicio de la Administración Pública Nacional y será responsable de la coordinación, vigilancia y control de los programas de los distintos órganos y entes con el fin de garantizar el cumplimiento de dichas políticas".

"Artículo 65. Los programas de formación, capacitación y desarrollo podrán ser ejecutados directamente por los órganos o entes de la Ad-

ministración Pública Nacional, o podrá recurrirse a la contratación de profesionales o instituciones adecuadas. El Ministerio de Planificación y Desarrollo velará por la capacidad de los programas y propondrá los correctivos o mejoras que sean necesarios”.

En estas disposiciones reside la base normativa actual para el diseño y ejecución de programas de formación de funcionarios de la Administración pública nacional. Por un lado, el diseño, impulso y evaluación, así como la coordinación entre los distintos órganos y entes, corresponde al Ministerio de Planificación y Desarrollo. Por otro lado, la ejecución concreta de los programas puede realizarse directamente por los propios órganos y entes de la Administración pública nacional, o por profesionales o instituciones apropiadas, es decir, con capacidad y experiencia en el área, si bien se entiende que son independientes a la Administración pública. Nótese que no hay, ni se crea un órgano especializado al que se encomiende la formación de los funcionarios públicos, sino que el asunto se deja en distintas manos, quizás un tanto disperso.

3.- LA FORMACIÓN DE FUNCIONARIOS DE ALTO Y MEDIO NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL

Parece una tarea pendiente de la Administración pública venezolana emprender un verdadero proceso de formación de sus funcionarios públicos. Buena parte de los problemas que atraviesan las administraciones públicas contemporáneas se deben a esa circunstancia. Las tardanzas o desatenciones, la deficiencia en la prestación de servicios públicos y la presunta corrupción en la solución de ciertos asuntos, sin duda, tienen su origen en la escasa formación de algunos funcionarios públicos. Cabe preguntarse al respecto ¿acaso se trata de un problema jurídico? ¿Han sido suficientes las políticas desarrolladas? ¿Es necesario emprender nuevas acciones? En nuestro criterio, el marco constitucional y legal existente permite realizar esta tarea, de allí que el problema no sea jurídico, si bien es necesario ampliar el panorama legislativo.

En ese sentido, se debe hacer referencia a la Escuela Nacional de Administración y Hacienda Pública (ENAHP), adscrita al Ministerio de Hacienda (hoy en día, Ministerio de Planificación y Finanzas). Creada en el año 1977, mediante Decreto núm. 2.001 de fecha 11 de enero de ese año⁵¹ (si bien entonces se realizó la fusión de dos escuelas existentes y que venían trabajando de forma separada), a la ENAHP corresponde la formación, capacitación y adiestramiento, a nivel de pregrado y postgrado, de los funcionarios y empleados al servicio de la administración centralizada, los institutos autónomos y las empresas propiedad del Estado o sus entes descentralizados, teniendo la naturaleza de Dirección General de ese Ministerio y estando a cargo de un funcionario de libre nombramiento y remoción del ministro (artículo 3 del citado Decreto). Se debe mencionar también, que en el año 2001 hubo la intención de crear una Escuela Nacional de Gerencia Pública, con el carácter de fundación del Estado (lo que implica que tendría personalidad jurídica), mediante el Decreto con Fuerza de Ley sobre el Estatuto de la Función Pública⁵², dictado por el Presidente de la República, en fecha 13 de noviembre de 2001, sin embargo, este Decreto con Fuerza de Ley fue derogado por la Asamblea Nacional al dictar la vigente LEFP, y por razones que aún se desconocen, se eliminó toda referencia a la mencionada Escuela. El citado hecho demuestra, en todo caso, que para la época se había barajado la posibilidad de crear un ente más moderno, y con mayor capacidad, que sustituyera a la antigua ENAHP.

Por otro lado, es una realidad incontestable que la cláusula del artículo 146 de la Constitución (referida al ingreso a los cargos de carrera mediante concurso público) no ha sido completamente activada. Si bien es probable que en algunos organismos, como ministerios u otros órganos de la Administración nacional central, se hayan celebrado concursos de este tipo, lo cierto es que en la mayoría no es así (la falta de convocatorias públicas y listados de

51 Vid. Gaceta Oficial de la República núm. 31.166, de fecha 02 de febrero de 1977.

52 Vid. Gaceta Oficial de la República núm. 5.557 Extraordinario, de fecha 13 de noviembre de 2001.

cargos vacantes demuestra esta situación). Ello conduce a suponer que hay servidores públicos que no gozan de estabilidad y otros han accedido al cargo de manera irregular. Tampoco son bien conocidas las políticas del Ministerio de Planificación y Finanzas en esta materia, y las que tengan –en estos años de vigencia de la Constitución y la LEFP- no han dado los resultados deseados.

Esta situación conduce a advertir la necesidad de dimensionar el tema de la formación de los funcionarios de la Administración pública, mediante la ejecución de varias acciones coordinadas, entre las que se debe comenzar por la creación de una Escuela Nacional de Administración Pública, como ente especializado y que se encargue de llevar adelante este proceso. En lo sucesivo se explicará la fórmula jurídica para la creación de dicha Escuela, su organización, competencias, beneficios y articulación con otros órganos.

3.1.-Creación de un ente especializado: la Escuela Nacional de Administración Pública

Se propone la creación de una Escuela Nacional de Administración Pública, con personalidad jurídica propia y carácter especializado. El primer elemento le concede autonomía, estabilidad y capacidad suficiente para desarrollar sus funciones. El carácter especializado consiste en la formación técnica, ética y profesional de funcionarios de la Administración pública. No se trata de todos los funcionarios públicos, sino de los cuadros altos y medios, de modo que éstos enseñen y sirvan de referencia a los funcionarios de niveles inferiores. La denominación de “*Escuela*”, y además “*Nacional*”, es señal de su vocación formadora, bajo una visión de conjunto, una visión de país. El objetivo es darle realce al tema y la importancia que se merece, como una pieza clave en la construcción de buena Administración pública.

3.1.1.-Fórmula jurídica para su creación

El artículo 96 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica de la Administración Pública⁵³ (DLOAD), dispone lo siguiente: “*Los institutos públicos son personas jurídicas de derechos público de naturaleza fundacional, creadas por ley nacional, estadal, u ordenanza municipal, dotadas de patrimonio propio, con las competencias determinadas en éstas*”. La ley de creación de esta clase de institutos deberá cumplir además con los requisitos previstos en el artículo 97 del DLOAP. Entre las distintas figuras jurídicas de Derecho Público que la citada Ley establece, la que mejor se adapta a los objetivos descritos en el epígrafe anterior es la de los institutos públicos. Éstos ofrecen personalidad jurídica y estabilidad. Lo primero supone un patrimonio propio y autonomía funcional, organizativa, presupuestaria y financiera. La estabilidad deviene de su creación mediante ley, lo que conduce a que su modificación o supresión no sea tan sencilla como la de los entes que se crean mediante decreto. Sin embargo, esa misma circunstancia supone una dificultad de orden práctico, que consiste en aprobar una ley de este tipo. Interviene aquí el factor político y el funcionamiento propio de los parlamentos. Así, junto a la labor jurídica se requiere el trabajo legislativo, y de ese modo dar cabida a una ley de creación de un instituto denominado Escuela Nacional de Administración Pública⁵⁴. Por otro lado, es precisa la supresión de la antigua ENAHP, mediante la derogatoria de su decreto de creación, citado con anterioridad⁵⁵.

⁵³ Vid. Gaceta Oficial de la República núm. 5.890 Extraordinario, de fecha 31 de julio de 2008.

⁵⁴ En caso de no ser factible la aprobación de esa ley, otra fórmula jurídica para la creación de la Escuela en referencia sería bajo la figura de las fundaciones del Estado (artículos 109 y 110 del DLOAP). Su orden de creación se hace mediante decreto, tienen un objeto de utilidad general (científico, social, etc.) y adquieren personalidad jurídica con la protocolización de su acta constitutiva en la oficina subalterna de registro correspondiente, sin embargo, por el mismo hecho de ser creadas mediante decreto, no gozan de la estabilidad propia de los institutos públicos o autónomos (permanencia en el tiempo, conocimiento colectivo y fortaleza). De allí que, en lo sucesivo la propuesta se haga en función de la mencionada clase de institutos, sin olvidar que existe la figura de las fundaciones del Estado.

⁵⁵ Parte de su personal y patrimonio podrían ser destinados a la nueva Escuela, mediando selección.

3.1.2.-Organización y funcionamiento

El instituto deberá tener, y así debe constar en su ley de creación, una organización sencilla, ágil y moderna. Por un lado, tendrá un nivel de organización superior, y por el otro, las unidades administrativas subordinadas a éste. En el primer plano estarían un Consejo de Administración y la Dirección. El primero será un órgano colegiado, formado por un número impar de miembros, con la máxima autoridad del órgano de adscripción, quien lo presidirá, y un representante de las universidades nacionales, un representante de las academias de Ciencias Políticas y Sociales, Economía e Historia⁵⁶. El segundo órgano estará a cargo del director, quien será designado por el Consejo de Administración, a propuesta de su presidente, mediante acuerdo de la mayoría de sus integrantes, siendo necesario lo mismo para su remoción. Para ese cargo se requiere una persona con sólida formación académica y profesional, de seguro en ciencias sociales (Derecho, Economía, Ciencias Políticas, etc.), con estudios de postgrado, méritos, capacidad y experiencia en administraciones públicas. Deberá tratarse además de un civil (y no un militar, ni religioso), debido a que es la formación de los funcionarios de la Administración civil la que está en juego. Tendrá la categoría de alto funcionario público. La adscripción de la Escuela es un aspecto importante, y merece cierta atención. Si junto a la formación de los funcionarios de la Administración pública se pretende también un mejor funcionamiento de ésta en su conjunto, es recomendable asimismo la creación de un órgano encargado de la función pública, al cual, en razón de la materia, estaría adscrito el mencionado Instituto. En su ausencia, podría realizarse directamente en la Vicepresidencia Ejecutiva, sin embargo, en uno u otro caso, nada impide el diálogo directo del Consejo de Administración, e inclusive del Director, con el Presidente de la República, si éste así lo decide.

56 Con la presencia de miembros de este tipo se consiguen varias cosas: preservar la vocación formadora de la Escuela, calidad en los cursos y equilibrio en las decisiones (que no atiendan siempre a motivos políticos).

A la par, deberá haber un equipo de alto nivel que陪伴e a la máxima autoridad de la Escuela, integrado también por personas con sólida formación académica y profesional, con estudios de postgrado en administraciones públicas y experiencia en la materia, que sirvan de apoyo al jerarca en la ejecución de sus atribuciones. La selección de estas personas deberá realizarse por méritos y capacidad, si bien una parte podría provenir del círculo de confianza de aquél, sería aconsejable que la mayoría sea elegida a través de concursos públicos, ya que este ente debe ser el primero en dar ejemplo. Por otro lado, al tener como objetivo la formación de funcionarios de la Administración pública, la Escuela deberá contar con una plantilla de profesores altamente calificados en sus áreas de formación, bien con el carácter de numerarios o asociados, asunto sobre el que más adelante se volverá.

En cuanto a la organización, algunas pinceladas conviene dar. En el nivel superior estará el despacho del director; una subdirección; y una gerencia de administración, en el entendido de que estas dos rendirán cuentas directamente a aquél, y éste a su vez al Consejo de Administración. En el siguiente nivel, dependientes de la subdirección, estarán una dirección de formación técnica y profesional; dirección de investigación; dirección de relaciones inter-institucionales; y dirección de biblioteca y documentación, todas ellas bajo un régimen de Derecho Público. No tiene por qué contar con una extensa organización, pero tampoco pequeña. Lo que se pretende es que la Escuela pueda responder con eficiencia a las necesidades de la Administración pública. Es importante al respecto considerar dos factores materiales: las asignaciones presupuestarias y la sede, esta última que sea acorde a su naturaleza y a la relevancia que la materia tiene, con espacios para el trabajo, aulas dotadas de tecnología moderna para los funcionarios-estudiantes y lugar suficiente para una biblioteca en constante actualización y crecimiento. No hay que olvidar que la vocación de la Escuela es formadora, de allí que el espacio, los libros y la investigación sean importantes.

3.1.3.-Competencias

La función principal de la Escuela Nacional de Administración Pública es la formación de los funcionarios de alto y medio nivel de la Administración pública nacional (también quedaría comprendido el personal directivo de los entes descentralizados, entre ellos los de carácter empresarial), asegurar que éstos tengan una preparación técnica y profesional suficiente, así como unos principios éticos adecuados, de modo que realicen su trabajo con apego a la legalidad y atendiendo al fin último de las administraciones públicas, que es estar al servicio de los ciudadanos (artículo 141 de la Constitución). Por tratarse de un instituto nacional (recuérdese que la propuesta de creación es por una ley nacional), su relación de trabajo será con la Administración pública nacional, sin embargo, nada obsta para establecer mecanismos de colaboración con las administraciones estatales y municipales. Bajo esa premisa, para cumplir con los objetivos mencionados, se pueden distinguir las siguientes competencias:

1. Formar funcionarios de alto y medio nivel de la administración pública nacional, a través de programas cílicos de enseñanza y cursos de media y corta duración.
2. Dictar una especialización en gerencia pública, con la categoría de postgrado, de donde egresen profesionales con perfil para gestionar las administraciones públicas.
3. Dictar cursos, seminarios y jornadas sobre Administración pública; organización administrativa; presupuesto; optimización de recursos; control público; transparencia administrativa; Administración pública electrónica; ética, probidad y servicio a los ciudadanos.
4. Realizar investigaciones en profundidad y consistencia sobre Ciencias Administrativas, Derecho Administrativo y los aspectos identificados en el numeral anterior, con el propósito de formular ideas y proyectos para la mejora constante de las administraciones públicas.

5. Diseñar políticas para la celebración de concursos públicos para el ingreso de funcionarios a cargos de carrera.
6. Asesorar a los órganos y entes de la Administración pública nacional en la celebración de concursos públicos.
7. Diseñar políticas para la evaluación y ascenso de los funcionarios públicos bajo un sistema de méritos y capacidad.
8. Asesorar a los órganos y entes de la Administración pública en la implementación de las políticas referidas en el numeral anterior.
9. Colaborar con las administraciones públicas estatales y municipales en la ejecución a cargo de éstas, de cualquiera de las competencias que anteceden.

La articulación de todas estas competencias deberá hacerse a través de un plan de acción, diseñado por el director de la Escuela, tan pronto tome posesión del cargo. A los efectos de su análisis, las competencias mencionadas pueden a su vez ser agrupadas del siguiente modo: por un lado, aquellas vinculadas con el concurso público como mecanismo de ingreso a los cargos de carrera; y por el otro, las competencias relacionadas con los procesos de formación de los funcionarios públicos y la evaluación en el desempeño de los mismos.

3.1.3.1.-Asesorar a los órganos y entes de la Administración pública en la celebración de concursos públicos como mecanismo de ingreso a los cargos de carrera

La figura del concurso público no sólo tiene fundamento constitucional, sino también legal. Además del comentado artículo 146 de la Constitución, este tema es abordado por los artículos 40⁵⁷,

57 "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 hubiere realizado los respectivos concursos de ingreso, de conformidad con esta Ley".

41⁵⁸ y 43⁵⁹ de la LEFP. Del primero de ellos interesa destacar que la selección de los aspirantes se hará con base en las aptitudes, actitudes y competencias, mediante concursos públicos que permitan la participación en igualdad de condiciones, de quienes posean los requisitos para desempeñar los cargos, sin discriminaciones de ninguna índole. El siguiente artículo, el 41, atribuye a las oficinas de recursos humanos de los órganos y entes de la Administración pública la realización de los concursos públicos. En tanto que el artículo 43, dispone que la persona seleccionada mediante concurso público, será nombrada en período de prueba y su desempeño será evaluado dentro de los tres meses, por lo que de ser superado éste, se procederá al ingreso como funcionario público al cargo de carrera objeto del concurso.

Una de las maneras más democráticas y plurales de ingreso de funcionarios a la Administración pública es a través del concurso público. En la práctica suelen distinguirse dos modalidades de concurso: credenciales y oposición. El primero supone una revisión de las constancias académicas y profesionales de los participantes, para otorgar el cargo a quien tenga mayores méritos. El segundo es un tanto más complejo, ya que además de la revisión de las credenciales, implica unas pruebas escritas y orales donde se evalúan las aptitudes y competencias de los aspirantes. En nuestro criterio, esta segunda modalidad es la que simboliza mejor el espíritu de un concurso público.

En efecto, se convoca mediante publicidad, de donde deviene su carácter notorio y conocido por todos, en el que se pueden inscribir aquellas personas que posean los requisitos establecidos, para luego participar -en igualdad de condiciones- frente a un

58 "Artículo 41. Correspondrá a las oficinas de recursos humanos de los órganos y entes de la Administración Pública la realización de los concursos públicos para el ingreso de los funcionarios o funcionarias públicos de carrera".

59 "Artículo 43. La persona seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba. Su desempeño será evaluado dentro de un lapso que no exceda de tres meses. Superado el período de prueba, se procederá al ingreso como funcionario o funcionaria público de carrera al cargo para el cual concursó. De no superar el período de prueba, el nombramiento será revocado".

jurado, donde conforme a un baremo se evaluarán los méritos y capacidad, tanto en credenciales académicas y profesionales, como en pruebas escritas y orales, para finalmente otorgar el cargo (o los cargos) a quien mayor puntuación posea. Visto en esos términos parece algo medianamente sencillo, pero no es así. Se requiere toda una técnica para su celebración, que implica su diseño y supervisión a cargo de expertos; jurados compuesto por personas con prestigio y credibilidad, y a la par el compromiso de éstos y las autoridades en su correcta realización, que quizás en nuestra sociedad sea lo más difícil. Importa que no hayan vicios, amiguismo o pre-seleccionados en la realización del concurso. Si eso llega a suceder, no solo se desvirtúa la figura, sino que se hace un daño tremendo a la Administración pública y desde luego una burla a los demás participantes. Este quizás sea uno de los más grandes retos que haya en materia de función pública en Venezuela, y en la apuesta por superarlo puede intervenir la Escuela Nacional de Administración Pública.

Para ello, podría encomendarse a esta Escuela el diseño de todas las etapas relacionadas con el concurso público, desde la convocatoria, pasando por la evaluación, hasta el nombramiento, que lo haga bajo parámetros objetivos, técnicos y aplicables a todos los órganos y entes de la Administración pública nacional (en coordinación con los órganos centrales). Que los aspirantes sean seleccionados en función de su capacidad y méritos (académicos y profesionales), bajo una regla insoslayable de igualdad de trato, y que en ningún momento se establezcan preferencias injustificadas entre aquellos (la igualdad, conforme al artículo 21 de la Constitución, es un derecho humano; y por otro lado, según el artículo 2 de ese mismo Texto, es uno de los valores superiores de actuación del Estado venezolano). Asimismo, la Escuela podría asesorar a dichos órganos en la ejecución de tales políticas.

Una propuesta distinta consiste en que sea la propia Escuela la que celebre los concursos públicos de ingreso a los cargos de

carrera de la Administración pública nacional. Esta posibilidad se podría establecer en su ley de creación, y consistiría en atribuir a ésta todo lo relacionado con la selección de aspirantes a cargos de carrera (no limitarse a la asesoría, sino asumir directamente todo el proceso), si bien lo haría en contacto con el órgano que posee cargos vacantes y donde ejercerían sus funciones los nuevos funcionarios. Sin embargo, sería necesaria una labor adicional, que es la reforma del comentado artículo 41 de la LEFP, que atribuye la realización de concursos públicos a las oficinas de recursos humanos de los órganos y entes de la Administración pública. De concretarse esta propuesta, se ganaría en orden y disciplina, y se conseguiría una visión de conjunto, más armónica y nivelada, del proceso de selección de funcionarios a cargos de carrera en la Administración pública nacional.

3.1.3.2.-Formar técnica, ética y profesionalmente funcionarios públicos de alto y medio nivel

La otra importante competencia de la Escuela que se propone crear es la formación técnica, ética y profesional de los funcionarios públicos. No basta con realizar una selección adecuada, sino que es preciso asegurar la actualización de conocimientos. Si bien el artículo 64 de la LEFP atribuye el diseño e impulso de las políticas de formación y capacitación del personal al servicio de la Administración pública nacional, al Ministerio de Planificación y Desarrollo, a nuestro juicio existen dos opciones para llevar adelante esta competencia: que el mencionado Ministerio diseñe esas políticas y la Escuela se encargue de su ejecución, o que mediante reforma del artículo en comento se atribuya el diseño a un órgano especializado en función pública, y la ejecución a la Escuela, opción esta última por la que nos decantamos nosotros, dada la especialidad del ente que se propone crear.

El propósito radica en la formación de los funcionarios recién seleccionados y de los que están en la Administración pública

nacional⁶⁰, partiendo de la base de que esa formación conlleva tres aspectos: técnico, ético y profesional. El primero se refiere a los conocimientos científicos vinculados al ejercicio del cargo, que en general están relacionados con el Derecho, Economía, Ciencias Administrativas, Ciencias Políticas y Sociología, pero que en particular dependen de las funciones y jerarquía de los participantes, por lo que será preciso diseñar programas específicos. La formación profesional conlleva la puesta en práctica de esos conocimientos, mediante actividades diversas, que pueden consistir en simulacros, mesas de trabajo, seminarios, discusiones, etc., siempre con el propósito de desarrollar habilidades y actitudes. En uno y otro caso es necesaria la evaluación de los participantes, mediante técnicas dirigidas a determinar si se han alcanzado los objetivos de aprendizaje y las eventuales deficiencias que puedan persistir.

Por último, el aspecto ético implica decoro en el ejercicio de las funciones, probidad y manejo transparente de los recursos⁶¹ (no sólo financieros, sino también administrativos). Si bien suena sencillo, en realidad, materializarlo es algo difícil, ya que está de por medio las concepciones morales de cada quien, acerca de lo bueno y malo, lo correcto e incorrecto, e inclusive una cierta cultura colectiva, un tanto arraigada, de que lo importante es sacar provecho personal de las relaciones con la Administración pública. Sin duda, la lucha contra esas malas prácticas, así como contra el amiguismo y clientelismo, requiere de trabajo, siendo éste otro de los retos de la Escuela y en el cual debe centrar su atención, si bien por su importancia no sólo atañe a ésta, sino también a otros órganos, con los que es preciso articular esfuerzos.

60 La formación se hace con una visión de conjunto para todos los órganos y entes que conforman esa clase de Administración. Sin embargo, es preciso reconocer la especialidad de ciertos órganos (SENIAT, Servicio Exterior, etc.) e inclusive que algunos de ellos cuentan con sus propias instancias de formación, como es el caso del Instituto de Altos Estudios Diplomáticos Pedro GUAL, adscrito al Ministerio de Relaciones Exteriores, cuya trayectoria es algo a tomar en consideración. En ese caso, se propone la celebración de acuerdos entre aquellos y la Escuela Nacional de Administración Pública, de modo que ésta, en su carácter de órgano rector en la materia, se encargue de la formación general y deje en manos de aquellos la formación especializada.

61 Esto en cierta manera recuerda el tema de los salarios o remuneraciones: los funcionarios públicos deben tener sueldos acorde al trabajo que desempeñan y su posición en la sociedad, es decir, salarios que le permitan vivir con decoro. Ser funcionario público no implica ser pobre, ni rico, comporta simplemente tener una posición socio-económica media, digna y estable.

Toda esta formación estará principalmente dirigida a funcionarios de alto y medio nivel, con el propósito de que éstos enseñen a los demás y se conviertan en referente en el desarrollo de aquellos. Interesa a la par que sean líderes y dirijan correctamente las unidades administrativas bajo su mando. En cuanto a la condición de estos funcionarios, podría tratarse de los que ocupan cargos de libre nombramiento y remoción, sin embargo, también podrían ser funcionarios que ejercen cargos de carrera (se trataría de los cuadros medios), y es que un propósito importante en la profesionalización de los funcionarios de la Administración pública venezolana, es formar a esta clase de funcionarios y apostar cada vez más porque éstos asuman responsabilidades, ocupen posiciones de alto nivel (sin perder la condición de funcionarios de carrera) y en definitiva participen también en la dirección de la Administración pública⁶² (no tienen por qué ser personas ajenas a ella las que siempre lo hagan⁶³). Es esta clase de funcionarios la que permanece en las administraciones públicas, la que conoce su funcionamiento y la que puede prestar un valioso apoyo en la toma de decisiones objetivas, no siempre influenciadas por factores políticos.

Asimismo es importante la metodología, duración y calidad de los cursos. Por un lado, se propone que la Escuela imparta un programa cílico de postgrado, de dos años (uno de docencia y otro de investigación), destinado a funcionarios públicos, quienes deberán superar un proceso exigente de selección y donde finalmente egresaran especialistas en gerencia pública, con conocimientos formales y prácticos en la materia⁶⁴. Por otro

62 Dice Manuel VILLORIA que las características o competencias de los potenciales directivos "suelen articularse en torno a cinco grandes áreas: visión estratégica, gestión de recursos humanos, desarrollo de programas y evaluación de los mismos, gestión y evaluación de recursos económicos y financieros, relaciones y representación de la organización" (VILLORIA, Manuel. La Función Directiva Profesional, publicado en la obra colectiva titulada: *La dirección pública profesional en España*. IVAP / Marcial Pons. Madrid, 2009. p. 103).

63 Sería interesante intentar conseguir un equilibrio, de modo que un porcentaje de los puestos directivos sean ejercidos por funcionarios de la propia Administración, a través del sistema de carrera administrativa, dando con ello virtualidad a la expresión.

64 La ENAHP ciertamente ha venido dictando postgrados en administración y hacienda pública, sin embargo, se propone, por un lado, modernizar estos estudios; y por el otro, conferirles una visión pragmática de servicio a los ciudadanos (artículo 141 de la Constitución), con fundamento en co-

lado, estarían los cursos, seminarios, jornadas y talleres, de corta duración, que sin tener carácter permanente, se organizarían conforme a las necesidades concretas de la Administración pública nacional, pudiendo versar sobre temas como: organización administrativa; presupuesto; optimización de recursos; control público; transparencia administrativa; Administración pública electrónica; ética, probidad y servicio a los ciudadanos.

Como presupuesto de esta labor formadora está la investigación. No es posible concebir la docencia sin la búsqueda de conocimientos. Los descubrimientos o ampliación de saberes en materia de Administración pública pueden traer resultados positivos. De allí que, junto a los funcionarios de la Escuela y su plantilla de profesores, debe haber un grupo de investigadores (seleccionados por concurso), que lleve adelante esta labor. Por tanto, se propone que en la Escuela se realicen de forma permanente y sistemática labores de investigación, con el propósito de impartir una formación de calidad, así como plantear ideas y proyectos de acción para la propia Administración pública. Podría asimismo haber un órgano de divulgación encargado de darle publicidad a las investigaciones (mediante libros y revistas), inclusive las de terceros, vinculadas con las competencias de la Escuela.

3.1.4.-Articulación de las competencias de la Escuela con las de otros órganos existentes

Entre las competencias de la Escuela es importante articular esfuerzos en materia de formación técnica y ética. Para llevar adelante la primera, es útil el diálogo con las universidades nacionales, de trayectoria y prestigio, las cuales podrían prestar un valioso apoyo en el diseño de planes y programas, e inclusive al momento de impartirlos, siempre bajo la supervisión de las autoridades de la Escuela. Por otro lado, en relación al comportamiento ético de los funcionarios, al decoro en el ejercicio de sus funciones y la protección

nocimientos teóricos y prácticos.

del patrimonio público, es viable también entablar diálogo con los órganos del Poder Ciudadano, en particular la Contraloría General de la República y el Ministerio Público, a partir de la experiencia que éstos puedan tener sobre las áreas donde suelen cometerse mayores infracciones, o donde sea preciso prestar atención. En uno u otro caso, corresponde a la Escuela la decisión sobre la mejor manera de ejecutar sus competencias.

REFLEXIONES FINALES

La formación técnica, ética y profesional de los funcionarios públicos es un tema de importancia y que requiere atención. Una Administración pública eficiente y al servicio de los ciudadanos, supone funcionarios capacitados para ello. Llevar adelante esa tarea depende del compromiso de las más altas autoridades del Gobierno, funcionarios de la propia Administración pública y expertos en la materia. El realce y dimensionamiento del tema pasa por la fundación de una Escuela Nacional de Administración Pública (moderna, con capacidad jurídica y una visión pragmática de servicio al interés general, que es el interés de los ciudadanos), al estilo de las escuelas europeas y latinoamericanas, pero teniendo muy presente las particularidades y necesidades de la Administración pública venezolana. La pervivencia de la Escuela dependerá de la solidez de sus bases y seriedad en sus programas, así como del talento de sus autoridades. Tendrá por delante el reto de formar a muchos funcionarios de alto y medio nivel e inclusive de cambiar en algunos de ellos su manera de concebir a la Administración pública. Superado este desafío, su virtud será contribuir decisivamente en la construcción de una buena Administración pública.

LA FUNCIÓN PÚBLICA EN MÉXICO

Krysthal M. Rodríguez C.⁶⁵

Para poder hablar de la función pública en México, es importante conocer como está conformada la Administración en sí misma, si es centralizada o descentralizada, que órganos la conforman, etc. En razón de lo anterior, es preciso señalar que la Administración Pública Mexicana está regulada por la Constitución, Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. En la Constitución se establece que México es un Estado Federal de gobierno y en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, se establece que órganos forman parte de la Administración Pública Federal.

La Presidencia de la República, las Secretarías de Estado y la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, integran la Administración Pública Centralizada.

Los organismos descentralizados, las empresas de participación estatal, las instituciones nacionales de crédito, las organizaciones auxiliares nacionales de crédito, las instituciones nacionales de seguros y de fianzas y los fideicomisos, componen la administración pública paraestatal.⁶⁶

Ahora bien, teniendo una idea acerca de como está conformada la administración pública mexicana y entrando en el tema que interesa, la función pública en México está regulada por la Ley del Servicio Profesional de Carrera, la cual fue sancionada en fecha, 10 de abril de 2003 en el Diario Oficial de la Federación y reformada Mediante Decreto por el que se reformó su artículo 8, publicado el 1 de septiembre de 2005 en el Diario Oficial de la Federación.

65 Abogada. Secretaría Ejecutiva de la Revista de Derecho Funcionario

66 Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Última reforma publicada Diario Oficial de la Federación, el 14 de Junio de 2012

Reformada y adicionada por Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 2006 y su Reglamento, publicado en el Diario Oficial de la Federación en fecha 06 de Septiembre de 2007.

Cabe resaltar, que al momento de sancionar esta Ley, se buscó profesionalizar la administración pública, darle un giro y desburocratizar a la misma. El propósito es que al contratar profesionales se iba evitar la burocracia y en consecuencia se creaba una administración eficiente y eficaz, esto con la finalidad de disminuir la corrupción los poderes públicos mexicanos.

Así las cosas, la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, en lo adelante LSPCAF, está compuesta por cuatro títulos, a saber el Primero establece las Disposiciones Generales, en él se incluye la naturaleza y objeto de la Ley; el Segundo comprende los Derecho y Obligaciones de los Servidores Públicos; en el Tercer Capítulo se desarrolla la Estructura del Sistema del Servicio Profesional de Carrera, en este capítulo se desarrollan los siete (07) sub-sistemas que conforman el Sistema Profesional de Carrera; y el Cuarto comprende el Recurso de Revocación y la Competencia.

En este orden de ideas, vemos que el objeto de la ley, está enunciado en su artículo primero, y no es otro que establecer as bases para el funcionamiento, organización y desarrollo del sistema en las dependencias de la Administración Pública Federal Centralizada⁶⁷. Es importante señalar que la LSPCAF, está dirigida a los funcionarios que rigen la administración pública federal-centralizada, es decir, al gobierno central, estableciendo que los organismos paraestatales, establecidos en la Ley Orgánica de la Administración Pública, creen su propia normativa en la materia, sin contrariar y respetando los principios contemplados en esta Ley.

67 Artículo 1, Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 09 de enero de 2006, http://www.normateca.gob.mx/Archivos/34_D_842_17-01-2006.pdf

En su artículo 2, se establece como órgano rector la Secretaría de la Función Pública, que dependerá del Ejecutivo Nacional y será la encargada de garantizar el acceso a la administración pública en igualdad de condiciones, sin discriminación alguna, así como el ascenso dentro de esta.

La LSPCAF, clasifica en su artículo 4 los tipos de servidores públicos en titulares y eventuales. Los eventuales, tal como lo establece el artículo 5 del Reglamento, son: a) Los de primer nivel de ingreso que se encuentran en su primer año de desempeño; b) Los nombrados con motivo de los casos excepcionales que establece el artículo 34 de la Ley; c) Los que ocupen temporalmente un puesto del Sistema por virtud de un convenio; y los Titulares en: a) los que ingresan al Sistema, mediante concurso público y abierto, con excepción de los señalados en el inciso a) de la fracción anterior; y b) Los que ingresan al Sistema, cuando han obtenido su nombramiento al acreditar cumplir los requisitos y las evaluaciones que se hayan establecido para ese propósito.

Igualmente el artículo 4 de la ley, establece claramente que la manera de ingresar a la administración pública federal centralizada es mediante concurso y solo podrán ser nombrados o removidos, cumpliendo los procedimientos de ley, esto con la finalidad de poder contar con los mejores profesionales y así garantizar un servicio de calidad para los ciudadanos mexicanos. Por su parte, el Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal establece en su artículo 5, una categorización más precisa

Así mismo, la ley establece que una de las competencia que tiene la Secretaría de Función Pública, es la de determinar que cargos son de libre designación y cuales son de bases y tendrán acceso al sistema profesional de carrera, atendiendo a los procedimientos de reclutamiento, selección y nombramiento. Así mismo la Ley, establece que no se podrán ocupar dos cargos de base dentro de la administración pública. (Artículos 5 y 6 LSPC)

Igualmente la ley, establece los Gabinetes de Apoyo que son una especie de órgano asesor a las secretarías y los servidores que los conforman son considerados de libre nombramiento y remoción por su superior jerárquico inmediato.

Por otro lado, el artículo ocho, establece los funcionarios a los que no les será aplicable la ley, es decir los que están exceptuados de la misma. Así mismo, el artículo nueve, establece que quien ocupe un cargo dentro del Sistema Profesional de Carrera, no podrá ejercer cualquier otro cargo, profesión o actividad que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes del servidor público de carrera.

Ahora bien, tal como se mencionó anteriormente el Capítulo Segundo desarrolla los derechos y obligaciones de los servidores públicos de carrera. Dentro de los derechos encontramos, (i) el de estabilidad en las condiciones que establece la ley; (ii) previo cumplimiento de los requisitos de ley, recibir su nombramiento; (iii) recibir las remuneraciones y beneficios correspondientes al cargo; (iv) el derecho al acceso de un cargo distinto, siempre y cuando cumpla con los requisitos y procedimientos necesarios para obtenerlo; (v) derecho a capacitación profesional continua; (vi) a ser evaluado y conocer los resultados de dicha evaluación y en caso de no salir aprobado en dicha evaluación, tiene derecho a una segunda evaluación previa preparación; (vii) participar en los comité de selección, cuando se vaya a designar a un servidor en un cargo de jerarquía inmediata inferior; (viii) derecho a la defensa contra las resoluciones emitidas en su contra; (ix) ser indemnizados cuando sea despedido injustificadamente; y (x) los demás que prevea el ordenamiento jurídico, su reglamento y demás disposiciones legales⁶⁸.

En lo que respecta a las Obligaciones de los servidores públicos, contempladas en el artículo 12 de la LSPCAF, tenemos: (i) ejercer sus funciones cumpliendo los principios de legalidad, objetividad,

68 Artículo 10, Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

imparcialidad, eficiencia y los demás que rigen al sistema; (ii) desempeñar sus funciones con observancia de las instrucciones que reciban de sus superiores; (iii) participar en las evaluaciones, para su permanencia y desarrollo dentro del Sistema Profesional de Carrera y aportar de manera objetiva, los elementos para la evaluación de desempeño; (iv) participar en los programad de capacitación obligatorios; (v) reservar la información que maneje, de conformidad con la ley; (vi) no poner en riesgo la seguridad de las personas o bienes que se encuentren en su dependencia; (vii) cumplir con su horario de trabajo y asistir puntualmente a éste; (viii) en caso de ausencias temporales o definitivas, entregar toda la información correspondiente al cargo, a la persona que lo sustituya; (ix) evitar el conflicto de intereses con las funciones dentro del Servicio; y (x) las demás señaladas en las leyes.

Así las cosas, el Título tercero de la LSPCAF dispone la estructura del Sistema Profesional de Carrera. Esta estructura está compuesta por los siete subsistemas antes mencionados, cada uno con una función y estructura determinada en la Ley, con la finalidad de poder optimizar cada uno de los procesos internos en materia del servicio de carrera profesional. *Grosso modo*, estas son las principales funciones de cada uno de los subsistemas, las cuales están establecidas en el artículo 13 de la Ley:

Artículo 13.- El Sistema comprende los Subsistemas de Planeación de Recursos Humanos; Ingreso; Desarrollo Profesional; Capacitación y Certificación de Capacidades; Evaluación del Desempeño; Separación y Control y Evaluación, que se precisan a continuación:

- I. Subsistema de Planeación de Recursos Humanos.** Determinará en coordinación con las dependencias, las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal que requiera la Administración Pública para el eficiente ejercicio de sus funciones;
- II. Subsistema de Ingreso.** Regulará los procesos de reclutamiento y selección de candidatos, así como los requisitos necesarios para que los aspirantes se incorporen al Sistema;

III. Subsistema de Desarrollo Profesional. Contendrá los procedimientos para la determinación de planes individualizados de carrera de los servidores públicos, a efecto de identificar claramente las posibles trayectorias de desarrollo, permitiéndoles ocupar cargos de igual o mayor nivel jerárquico y sueldo, previo cumplimiento de los requisitos establecidos; así como, los requisitos y las reglas a cubrir por parte de los servidores públicos pertenecientes al Sistema;

IV. Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades. Establecerá los modelos de profesionalización para los servidores públicos, que les permitan adquirir:

- a) Los conocimientos básicos acerca de la dependencia en que la bora y la Administración Pública Federal en su conjunto;
- b) La especialización, actualización y educación formal en el cargo desempeñado;
- c) Las aptitudes y actitudes necesarias para ocupar otros cargos de igual o mayor responsabilidad;
- d) La posibilidad de superarse institucional, profesional y personalmente dentro de la dependencia;
- e) Las habilidades necesarias para certificar las capacidades profesionales adquiridas,
- f) Las condiciones objetivas para propiciar igualdad de oportunidades de capacitación para mujeres y hombres.

V. Subsistema de Evaluación del Desempeño. Su propósito es establecer los mecanismos de medición y valoración del desempeño y la productividad de los servidores públicos de carrera, que serán a su vez los parámetros para obtener ascensos, promociones, premios y estímulos, así como garantizar la estabilidad laboral;

VI. Subsistema de Separación. Se encarga de atender los casos y supuestos mediante los cuales un servidor público deja de formar parte del Sistema o se suspenden temporalmente sus derechos, y;

VII. Subsistema de Control y Evaluación. Su objetivo es diseñar y operar los procedimientos y medios que permitan efectuar la vigilancia y en su caso, corrección de la operación del Sistema.

Como se puede observar, la ley es muy cuidadosa en definir y desarrollar cada uno de los subsistemas que conforman el Sistema profesional de carrera, sus competencias y funciones son taxativamente enumeradas a lo largo de los artículos siguientes, cuidando de esta manera que el sistema funcione sin tropiezo y sin duplicidad de funciones. Así mismo, evita centralizar todas las funciones en un solo sistema, evitando burocracia, incumplimiento de las funciones y ejerciendo en cierta forma mecanismos de control interno, en aras de mejorar el funcionamiento de la Administración Pública Federal.

Finalmente, la Ley en su Título Cuarto, contempla en Recurso de Revocación, que es el que se interpone contra las resoluciones que recaigan en el procedimiento de selección en los términos de la Ley. Establece el lapso de 10 días siguientes al conocimiento del resultado del procedimiento de selección del servidor público. Igualmente establece que el órgano competente para conocer de los conflictos individuales laborales será el Tribunal de Arbitraje, En estos casos, tendrá aplicación la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y supletoriamente la Ley Federal del Trabajo.

Por otro lado, cuando se trate de controversias de carácter administrativo derivadas de la aplicación de la Ley, el órgano competente para resolverlas será el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa.

ALGUNOS COMENTARIOS SOBRE NUEVA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS Y SU IMPACTO FRENTE A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Alfonso Martín Buiza

Pasados los días luego de la promulgación y publicación de la nueva Ley del Trabajo preparé algunas laminas para realizar presentaciones que clientes y amigos me solicitaron, para exponer mis puntos de vista y así ellos tener una visión más amplia y concreta de lo que a mi juicio sería la aplicación de este nuevo instrumento jurídico, que no es una reforma sino una indiscutible nueva Ley.

Pues bien, me voy a referir al problema de las prestaciones sociales y la nueva clasificación de trabajadores que trae consigo la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras, que obligan a los patronos, tanto públicos como privados, a revisar la descripción de cargos de su personal.

La derogada ley establecía los cálculos para las prestaciones sociales en cinco días por cada mes, ahora son 15 días por cada tres meses, conforme a lo establecido en el artículo 142 y siguientes de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras.

A mi juicio esto va a desmejorar los intereses que generan las prestaciones al trabajador. Si pasamos de un abono mensual a un abono trimestral, este aporte trimestral en cuanto a intereses se refiere, va a ser menor que un abono que se realice de manera mensual. Se gana menos interés con depósitos trimestrales que con depósitos mensuales.

Aunado a esta consideración, el problema de la retroactividad al término de la relación laboral se presenta en esta nueva Ley en

forma “facultativa”, sobre todo para aquellos trabajadores que mantienen una relación de trabajo mucho antes de la promulgación de la Ley, ya que esta nos da la posibilidad de que, aquellos trabajadores que vienen del viejo régimen y finalicen su relación de trabajo, recibirán el monto que resulte mayor entre el cálculo de lo que mantenga abonado de sus prestaciones sociales del antiguo régimen (lo cual se mantendrá ahora bajo la figura de depósito en garantía: artículo 143 Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras) y lo que resulte del cálculo de lo depositado trimestralmente y el cálculo de los intereses de prestaciones, por lo que la retroactividad siempre será menor, hasta ahora. Esto se invertirá, en un plazo aproximado de 13 años, cuando en efecto se vea capitalizado los abonos trimestrales.

A manera de conclusión, solo nos queda saber que este nuevo sistema desmejora a los empleados del sector público nacional por cuanto no sabemos que pasará con la deuda que el Ejecutivo Nacional mantiene desde hace aproximadamente 15 años, la cual no está contemplada en el recién promulgado instructivo legal. Ni siquiera señala lo dicho por el Presidente de la República de que dicha deuda será cancelada con los llamados bonos, sea cual fuese su clasificación.

El otro punto a considerar es la clasificación que hace la nueva Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras. Como ya es sabido, los conceptos de personal de confianza, empleados y obreros quedan eliminados en la nueva normativa laboral.

Ahora los trabajadores se clasifican en dependientes, no dependientes, de dirección, de inspección y de vigilancia. Determinados en el capítulo V de la novísima Ley, la adecuación de esta medida debe ser inmediata, pues la Ley no establece un período para su adaptación.

En el caso de la Administración Pública, los funcionarios se rigen por la Ley del Estatuto de la Función Pública, por lo que

no existe mucha dificultad en su clasificación. Pero, los obreros públicos sí están amparados por la Ley del Trabajo, por lo que su descripción debe adecuarse, de manera que, quienes se encuentren en la condición de obreros deben ser vistos como trabajadores dependientes.

Otra de las inquietudes que se genera con la nueva legislación laboral tiene que ver con el personal de confianza. Actualmente, los sectores público y privado tienen entre su nómina trabajadores que reciben esta denominación. La lógica hace pensar que estas personas sean agrupadas en la categoría de personal de inspección, pues tienen a su cargo la revisión del trabajo de otros trabajadores.

Ahora bien, a sabiendas que actualmente se encuentra vigente el Decreto de Inamovilidad Laboral publicado en Gaceta Oficial Nº 39.828 de fecha 26 de diciembre de 2011 y que se encuentra vigente (por cuanto no fue derogado por la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras) los trabajadores de confianza no están amparados por la inamovilidad laboral, de manera tal que al ser considerado de inspección, gozarían de este privilegio.

La otra descripción del cargo sería el personal de dirección siempre y cuando intervenga en la toma de decisiones de la empresa, tenga el carácter de representante del patrono frente a otros trabajadores o terceros, y puede sustituirlo en todo o en parte en sus funciones.

Este grupo no está amparado por la estabilidad laboral que establece la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras, concluyendo así que se nos presenta un conflicto interesante en la aplicación de los perfiles laborales que trae consigo la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras y el Estatuto de la Función Pública.

JURISPRUDENCIA

**COMPILEACIÓN JURISPRUDENCIAL
EN MATERIA DE FUNCIÓN PÚBLICA**
Mayo – agosto 2012

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

I.- FUNCIONARIOS PÚBLICOS

1.- De Libre Nombramiento y Remoción

A.- características

Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo

2 de mayo 2012

Número 000757

Caso: Michelle López vs. Alcaldía del Distrito Metropolitano de Caracas

Ponente: Emilio Ramos González

En otro orden de ideas, observa este Órgano Jurisdiccional que la parte recurrente denunció en su escrito recursivo que en el expediente administrativo instruido por la parte recurrida se le violó el derecho a la defensa y al debido proceso, en virtud de que éste no había tenido acceso al expediente, ni tampoco se le había concedido oportunidad para presentar escrito de descargos.

Sobre el particular, se hace necesario para este Órgano Jurisdiccional precisar que, en efecto, los funcionarios públicos se clasifican en funcionarios de carrera y funcionarios de libre nombramiento y remoción.

Sucede pues que, los funcionarios de carrera, gozan de ciertos beneficios, entre los cuales se encuentra la estabilidad en el cargo, beneficio éste del cual no gozan los funcionarios de libre nombramiento y remoción, quienes pueden ser removidos del cargo

que ocupen sin que deba realizarse procedimiento administrativo disciplinario.

En efecto, y como quedó establecido en líneas anteriores, se tiene entonces que el cargo ejercido por el recurrente al momento de su remoción, era de libre nombramiento y remoción, por lo que, para llevar a cabo el retiro de éste de la Administración no era necesario realizar ningún procedimiento sancionatorio, esto es, no se requería de un procedimiento previo.

Lo anterior no obsta para que el organismo de que se trate, en caso de considerar que el funcionario incurrió en alguna irregularidad, ello quede plasmado en un expediente administrativo que se instruya al efecto, aunque ello no conlleve a la imposición de una sanción disciplinaria como tal, pues la condición del cargo de libre nombramiento y remoción, como ya se explicó, no requiere de la formalidad de la instrucción de un procedimiento administrativo.

B.- La fiscalización como elemento definidor de la naturaleza del cargo

Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo

4 de junio 2012

Número 000992

Caso: Zuraima Martínez vs. Instituto para la Defensa de las Personas en el acceso a los bienes y servicios (INDEPABIS)

Ponente: Emilio Ramos González

En el presente caso, se reitera, tal como se desprende de lo antes expuesto, que la controversia se centra sobre el contenido de las funciones desempeñadas por la querellante para considerarla como cargo de confianza -y por ende, de libre nombramiento y remoción-. En ese sentido es importante destacar que las mencionadas funciones comprendan principalmente actividades de fiscalización e inspección.

Al respecto conviene citar los artículos 19, 20 y 21 de la Ley del Estatuto de la Función Pública que fueron los aplicados en el presente caso por el Órgano Administrativo, los cuales disponen:

“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 20. Los funcionarios o funcionarias públicos de libre nombramiento y remoción podrán ocupar cargos de alto nivel o de confianza. (...)

Artículo 21. Los cargos de confianza serán aquellos cuyas funciones requieren un alto grado de confidencialidad en los despachos de las máximas autoridades de la Administración Pública, de los viceministros o viceministras, de los directores o directoras generales y de los directores o directoras o sus equivalentes. También se considerarán cargos de confianza aquellos cuyas funciones comprendan principalmente actividades de seguridad del estado, de fiscalización e inspección, rentas, aduanas, control de extranjeros y fronteras, sin perjuicio de lo establecido en la ley (...)"

Así pues, en observancia a lo previsto en los artículos 19, 20 y 21 de la Ley del Estatuto de la Función Pública antes esbozada, los cargos dentro de la Administración Pública son de carrera o libre nombramiento y remoción, siendo estos últimos a su vez aquellos cargos ejercidos por funcionarios de alto nivel o de confianza. Asimismo “(...) se considerarán cargos de confianza aquellos cuyas funciones comprendan principalmente actividades de seguridad del estado, de fiscalización e inspección (...)"

De las disposiciones normativas expuestas por esta Corte *ut supra*, se destacan los cargos que, dentro de los entes y órganos sujetos la aplicación de la Ley del Estatuto de la Función Pública, deben ser considerados como de confianza; trayendo como consecuencia esta clasificación que aquellos funcionarios que ocupen dichos cargos serán considerados como de libre nombramiento y remoción y, por

ende, carecen del derecho a la estabilidad al cual alude el artículo 30 de la ley in commento.

En este sentido, de acuerdo con el diccionario de la Real Academia española en su versión digital la palabra inspeccionar tiene las siguientes acepciones: "Examinar, reconocer atentamente", asimismo, la palabra inspeccionar es definida como "Acción y efecto de inspeccionar; Cargo y cuidado de velar por algo; Casa, despacho u oficina del inspector".

Se advierte así que la acción de inspeccionar sí admite actividades de verificación o constatación de acontecimientos; de hecho, como ya se ha visto, una buena parte de las acepciones de este vocablo refieren, precisamente a la realización de actividades de inspección, revisión, vigilancia, cuido, seguimiento, entre otras.

Adicionalmente, estima la Corte que, en el marco de la teoría de la actividad administrativa, son marcadas y claras las diferencias entre las actividades de inspección y las de control u ordenación de la actividad de los particulares. Así, la inspección y fiscalización son, esencialmente, actividades destinadas a coadyuvar o facilitar la realización de otras actividades de ordenación por parte de la Administración Pública, mediante la obtención de información o la comprobación y verificación de elementos fácticos, todo ello con el fin de verificar el cumplimiento o no de determinados deberes impuestos por la Ley al particular.

A tal efecto puede apuntarse que el autor español Juan Alfonso Santamaría Pastor (*Principios de Derecho Administrativo*, Vol. II, Edit. Centro de Estudios Ramón Areces, S.A., Madrid, 2002, pp. 263 y 264), ha identificado y analizado una técnica administrativa equivalente a la fiscalización, que la define como deberes destinados a la "captación de información" por parte de la Administración, y ella se concreta, por ejemplo, en el "(...) deber de hacer constar determinados datos relativos a su actividad en cuerpos documentales que los mismos sujetos deben formalizar, cumplimentar y conservar, y a cuyo conocimiento pueden acceder los correspondientes servicios de la Administración cuando resulte necesario para el desempeño de sus funciones (...)"; deber este muy

común en las actividades propias del Instituto para la Defensa de las Personas en el Acceso de los Bienes y Servicios (INDEPABIS), entre otros.

Explica el citado autor que este supuesto se configura cuando una norma impone directamente un deber concreto a los particulares y, al mismo tiempo, habilita a la Administración para que fiscalice el efectivo cumplimiento de dicha norma. Asimismo establece una clara distinción entre esta habilitación fiscalizadora otorgada a la Administración -entendida como una facultad de inspección y vigilancia sobre las circunstancias de hecho- y la potestad correctiva o sancionadora que es distinta y que sólo se pone en marcha una vez comprobado, a través de la fiscalización, el incumplimiento de la norma.

Estima la Corte que, incluso si se rechazara el hecho de que la noción de inspeccionar no necesariamente se identifica con otras técnicas de policía como las órdenes administrativas o las sanciones, es lo cierto que inspeccionar siempre arrastrará consigo a la facultad para fiscalizar y verificar, en la realidad, el debido cumplimiento de los deberes a cargo de los particulares, es decir, inspeccionar sí comprende -y debe comprender- actividades de verificación y constatación de hechos y circunstancias relativas a las actividades desplegadas por los sujetos privados.

En definitiva, la actividad de fiscalización desempeñada en cualquier ámbito de la Administración, no debe ser confundida con otras técnicas propias de la actividad de policía administrativa, pues la actividad de inspección está destinada, esencialmente, a la obtención o "captación" de la información indispensable para el ejercicio de estas otras técnicas de intervención administrativas sobre la esfera de los particulares.

Así lo ha indicado esta Corte en Sentencia Número 2007-1037 de fecha 14 de junio de 2007, caso: Amador José Mattey, contra la Alcaldía del Municipio Maturín del Estado Monagas, en la que se señaló lo siguiente:

"(...) Como ya se ha apuntado, fiscalizar se identifica con las actividades de inspeccionar, revisar, vigilar, cuidar, estar al tanto y

seguir de cerca. Todo lo anterior resulta más que evidente cuando se comprueba que las actividades de fiscalización (como técnica destinada a la captación de información) no necesariamente debe desembocar en el empleo de otras técnicas de policía administrativa como serían, por ejemplo, el dictar una orden o el imponer una sanción; de la fiscalización (es decir, de la captación de información) bien puede resultar la verificación de que la actividad del particular se adapta plenamente al deber impuesto por la norma, por lo que no sería posible en tales casos el ejercicio de potestades de corrección o de sanción (...)".

En adición a todo lo anterior, debe puntualizar esta Alzada que la actividad de inspección y fiscalización, tal como han sido previamente definida, se muestra como una actividad de especial importancia y sensibilidad dentro del funcionamiento de la Administración Pública. El funcionario dotado de potestad de inspección cumple una muy delicada misión, pues las constataciones, fiscalizaciones o verificaciones que lleve a cabo en ejercicio de esta potestad pueden dar lugar a la intervención de la Administración sobre la situación individual de un particular, para, por ejemplo, imponerle una conducta a través de una orden administrativa o para sancionarle debido a su incumplimiento de un determinado deber legal. En estos casos, los hechos constatados o verificados a través de la inspección son recogidos en instrumentos que, al emanar del funcionario que ejerce tales potestades, se constituyen en documento administrativo del cual se evidencian los hechos que allí se recojan y, por tanto, pueden constituirse en fundamento de la decisión administrativa que corresponda.

En este sentido, se debe traer a colación la sentencia proferida por esta Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo N° 2011-0221 de fecha 12 de febrero de 2012, caso: Elira Cesariana Rivas Hernández, contra el Instituto para la Defensa de las Personas en el Acceso de los Bienes y Servicios (INDEPABIS), donde el conflicto planteado fue en términos similares al que se estudia en el presente fallo, al respecto la mencionada decisión establece:

"(...) Considera la Corte que esta especial trascendencia del ejercicio de actividades de fiscalización es, precisamente, lo que llevó al

Legislador, a disponer, en el artículo 21 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, que aquellos cargos que tengan como función principal la ejecución de este tipo de actividades, deben ser considerados per se como cargos de confianza. No existe para la Corte la menor duda de que todo cargo que tenga como función principal realizar actividades tales como inspeccionar, revisar, vigilar, cuidar, estar al tanto o seguir de cerca una determinada actividad particular, debe ser considerado como un cargo de confianza, a tenor de lo establecido en la mencionada norma legal, lo cual, se insiste, encuentra justificación en la delicada y trascendente función que implica el hacer constar los hechos fiscalizados, otorgando al funcionario investido de tal facultad, la posibilidad de erigir sus declaraciones en un medio de prueba válido en el procedimiento administrativo.

Así las cosas, de lo establecido en el artículo 21 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, se precisa que aquellos cargos que tengan como función principal la ejecución de actividades, relacionadas con un alto grado de confidencialidad, y cuyas funciones comprendan principalmente actividades de inspección, de acuerdo con Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia, Inspeccionar, '(De inspección). 1. Examinar, reconocer atentamente (...)', deben ser considerados per se como cargos de confianza (...)"'. De lo expuesto ut supra, se evidencia el criterio establecido por esta Corte al considerar que, aquellos cargos que tengan como función principal la ejecución de actividades de inspección, deben ser considerados como cargos de confianza a tenor de lo establecido la Ley del Estatuto de la Función Pública.

Sobre la base de lo anteriormente expuesto, observa la Corte que en el presente caso la representación judicial del querellante reconoció en su libelo, folio trece (13) del presente expediente, que las funciones desempeñadas por ésta comprendían en su cargo de Técnico Inspector: "(...) recibir denuncias, atender al público y tramitar la documentación de la Gerencia a las distintas unidades, (...) practicaba eventualmente operativos fuera de la institución (...)".

En relación con esto, es importante destacar que las mencionadas funciones, a criterio de esta Corte, son consecuentes con la actividad de inspección y fiscalización tal como ésta ha sido definida en el cuerpo del presente fallo, pues comprende, esencialmente, la supervisión, vigilancia y seguimiento de las actividades desarrolladas por los particulares que son objeto de supervisión e inspección por parte del Instituto para la Defensa de las Personas en el Acceso de los Bienes y Servicios (INDEPABIS).

En adición a lo antes mencionado, el apelante consignó: i) Marcada con la letra "A" riel a folio 61 del expediente judicial, copia simple del Punto de Cuenta N°52 del 15 de febrero de 2005 donde se propone al Presidente del INDECU el ingreso de Zuraima Medina Martínez al cargo de Técnico Inspector. ii) Marcada con la letra "B" cursa en el folio 62 del expediente judicial, copia simple de la notificación dirigida a la querellante donde se le informa sobre la aprobación de su ingreso al cargo de Técnico Inspector en la institución querellada. iii) Marcada con la letra "C" copia simple del movimiento de personal FP020-N° 2004, de fecha 09 de junio de 2005, que corre inserto al folio 63 del expediente judicial, donde se evidencia que la forma de ingreso de la querellante al entonces Instituto Nacional de Educación al Consumidor y Usuario corresponde a un cargo de libre nombramiento y remoción.

En relación a las dos primeras documentales esta Corte considera que al constituir la materia objeto del presente debate la naturaleza del cargo desempeñado por la querellante, nada aporta a los autos las probanzas referidas a la fecha de ingreso y de remoción de la actora en sus funciones, razón por la cual se desechan del presente proceso las documentales promovidas marcadas con las letras "A" y "B" anteriormente identificadas.

Con respecto a la documental marcada con la letra "C", se observa que ésta si guarda relación con la presente litis, y por ser un documento administrativo, se encuentra dotada de una presunción favorable a la verdad de lo declarado por el funcionario en el ejercicio de sus funciones, razón por la cual se le otorga pleno valor probatorio en el presente proceso de conformidad con el Artículo

429 del Código de Procedimiento Civil, desprendiéndose como mérito favorable de ésta documental que la querellante ingresó al entonces Instituto Nacional de Educación al Consumidor y Usuario en un cargo de libre nombramiento y remoción y así se establece. En adición a las consideraciones anteriores, resulta conveniente traer a colación la sentencia N° 944 de fecha 15 de junio de 2011, caso: Ayuramy Gómez Patiño, dictada por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia donde sostuvo que respecto a los cargos de confianza dentro de la Administración Pública, ésta puede disponer de ellos sin quebrantar el ordenamiento jurídico al momento de remover o retirar funcionarios que desempeñen las referidas funciones de confianza. A tal efecto la precitada Sala estableció que:

“(...) Así, en tal sentido debe precisarse que la solicitante alega en revisión constitucional, como a suerte de tercera instancia, su falta de condición de funcionaria de confianza en los términos del Decreto Presidencial N° 1879 del 16 de diciembre de 1987. A este respecto, esta Sala debe indicar que la sentencia objeto de impugnación analizó que el mencionado instrumento normativo determinó con suma claridad los cargos de confianza del Instituto Nacional del Menor, siendo el Código 70.553, Grado 25, el referente a la denominación Jefe de Centro de Atención por Tratamiento, cargo éste alegado por la querellante y solicitante de la revisión, por lo que detentaba una condición especial como funcionaria, no asumible a un cargo de carrera administrativa.

Adicionalmente, debe señalarse que la calificación de los cargos denominados de confianza se encuentran determinados en relación con el ámbito dentro del cual ha de actuar el funcionario, de manera que, la calificación independientemente de que sea genérica o específica, debe también ser considerada dentro del contexto de la estructura de cada organismo, aunado a las actividades que le sean asignadas al funcionario.

Por otra parte, en lo referente al aludido cuestionamiento referido al procedimiento que se le siguió, esta Sala observa que independientemente de que el alegato efectuado por la solicitante se

refiera a un primer acto de 'revocatoria de nombramiento' y luego a otro acto denominado 'de remoción', no comprenden en sí ningún quebrantamiento al orden funcional con respecto a la decisión de la Administración de acordar el cese de las actividades para esta clase de funcionarios, toda vez que la revocatoria de la designación equivale a la remoción en sí del cargo, solo que en este caso no obedece a fines sancionatorios en los cuales hubiera procedido una destitución, sino que en el presente caso se está en presencia de la simple disposición de la Administración en designar a los funcionarios correspondientes a los cargos de alto nivel o confianza. En este punto debe señalarse que, a diferencia de los funcionarios de carrera, quienes tienen estabilidad, los funcionarios de confianza (que no hayan precedido la carrera administrativa) en razón de su condición, pueden ser removidos sin procedimiento alguno, pues ello no constituye una sanción sino un acto de disposición de la Administración sobre los cargos de mayor representación; razón por la cual, en el presente caso, independientemente de la denominación, lo acordado por el Instituto Nacional del Menor (INAM) fue la revocatoria de la designación en el cargo, para luego, cumplido el lapso del mes de disponibilidad para reubicación, en los casos en que se le es aplicable, proceder al retiro de la funcionaria, por lo que no hubo violación alguna de disposiciones constitucionales (...)".

Conforme a la decisión antes esbozada, aquellos cargos de libre nombramiento, incluidos aquellos catalogados como de confianza dentro de las relaciones empleo funcionariales, obedecen a la sola disposición que de ellos tenga la Administración y "(...) en razón de su condición, pueden ser removidos sin procedimiento alguno, pues ello no constituye una sanción sino un acto de disposición de la Administración sobre dichos cargos (...)".

De manera pues, que el Órgano Administrativo tiene capacidad plena para disponer de los cargos que dentro de la Administración Pública sean considerados como de libre nombramiento y remoción, de ahí que específicamente en el caso que nos ocupa, podía disponer del cargo de Técnico Inspector que ejercía la querellante, por ser este de confianza, tal como ya se ha establecido previamente.

En definitiva, considera la Corte que ciertamente, de acuerdo a las pruebas aportadas por la parte apelante y de lo establecido en los artículos 19 y 21 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, así como de las definiciones previas que se han desarrollado sobre las actividades de fiscalización e inspección, la querellante, ciudadana Zuraima Medina Martínez ingresó al Instituto para la Defensa de las Personas en el Acceso a los Bienes y Servicios (INDEPABIS), en un cargo de libre nombramiento y remoción, específicamente en un cargo de confianza, debido a que sus funciones como Técnico Inspector comprendían principalmente actividades de inspección y fiscalización, de lo cual se deriva que en virtud de la facultad de la Administración para disponer del cargo que desempeñaba la accionante, tal y como se expuso previamente, estaba en capacidad de removerla de sus funciones, como en efecto, lo hizo. Y así se establece. (Vid. Sentencia dictada por esta Corte N° 2011-0221 de fecha 12 de febrero de 2012, caso: Elira Cesariana Rivas Hernández, contra el Instituto para la Defensa de las Personas en el Acceso de los Bienes y Servicios (INDEPABIS)).

Así, establecido como ha sido el carácter de cargo de confianza que desempeñaba la querellante Zuraima Medina Martínez como Técnico Inspector del Instituto para la Defensa de las Personas en el Acceso a los Bienes y Servicios (INDEPABIS), esta Corte pasa a precisar los términos en los que se efectuó la remoción de la querellante en el Acto Administrativo denunciado para determinar si efectivamente la sentencia recurrida adolece del vicio de suposición falsa denunciado por la representación judicial de la Procuraduría General de la República, la Resolución in commento, señala lo siguiente:

“(...) El Ciudadano Ministro del Poder Popular para el Comercio RICHARD CANÁN (...) de conformidad con lo establecido en el Artículo 5, Ordinal 2º de la ley del Estatuto de la Función Pública, en concordancia con lo previsto en el Artículo 100, Numeral 6º de la Ley para la Defensa de las Personas en el Acceso a los Bienes y Servicios y lo establecido en el último párrafo del Artículo 19 de la Ley del Estatuto de la Función Pública que señala: ‘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 20 de la mencionada Ley del Estatuto de la Función Pública, el cual indica 'Los funcionarios y funcionarias públicos de libre nombramiento y remoción podrán ocupar cargos de alto nivel o de confianza...' y el Artículo 21, de la antes citada Ley del Estatuto, que señala: '... También se considerarán cargos de confianza aquellos Cuyas funciones comprendan principalmente actividades de fiscalización e inspección...'.

RESUELVE:

PRIMERO: Remover y Retirar del INSTITUTO PARA LA DEFENSA DE LAS PERSONAS EN EL ACCESO A LOS BIENES Y SERVICIOS (INDEPABIS), a la ciudadana ZURAIMA MEDINA MARTINEZ, portadora de la Cédula de Identidad Nro. 11.925.010, del cargo de TÉCNICO SUPERIOR, adscrito a la Dirección de Inspección y Fiscalización, en virtud de ocupar un cargo de Libre Nombramiento y Remoción, de conformidad con lo establecido en los Artículos 19, 20 y 21 de la Ley del Estatuto de la Función Pública (...)"

Reseñado lo anterior, se evidencia que la Resolución emanada del Órgano Administrativo señala una serie fundamentos legales que le sirven de sustento para resolver el retiro y remoción en su cargo de la ciudadana ZURAIMA MEDINA MARTINEZ, que se circunscriben en determinar el carácter del cargo de la precitada ciudadana como de libre nombramiento y remoción.

En concordancia con lo anterior, debe recordarse que el iudex a quo declaró con lugar el Recurso Contencioso Funcionario interpuesto por la querellante señalando que: "(...) en el caso concreto se evidencia la aplicación genérica y simultanea de los artículos 20 y 21 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, para calificar el cargo ejercido por la querellante -Técnico Inspector- como de libre nombramiento y remoción, (...) sin verificar previamente que el cargo ejercido encuadraba dentro de los calificados de alto nivel o en otro caso sin analizar las funciones que pudiera calificar el cargo como de confianza (...)".

De las citas precedentes y basado en el análisis realizado previamente, se desprende que el juez a quo, al establecer el Acto de remoción del cargo como inmotivado, señalando que el mismo adolecía de la precisión requerida en la determinación de cargo que desempeñaba la querellada, yerra en su conclusión, por cuanto como ya se ha establecido, resulta evidente que la naturaleza propia del cargo que ejercía (Técnico Inspector) es considerado como cargo de confianza en los términos antes expuestos y en ese sentido la Administración dictó una Resolución clara y precisa con los fundamentos de hecho y de derecho que sustentaron su actuación al determinar con total precisión la normativa correspondiente a la fundamentación de la remoción en el cargo en el Acto Administrativo impugnado.

De tal manera, que una vez establecida como ha sido la naturaleza de las actividades que ejercía la querellante y que, como ya se dijo, son funciones propias a las desplegadas por un cargo de confianza, en consecuencia de libre nombramiento y remoción, es claro para esta Corte que el juez de primera instancia, al dar por demostrada la inmotivación del Acto Administrativo basándose en la aplicación genérica de los artículos 19, 20 y 21 de la Ley del Estatuto de la Función Pública por falta de determinación de las actividades del cargo desempeñado cuando es evidente que la Resolución en cuestión fundamentó la remoción de la que fue objeto la querellante al señalar la normativa legal aplicable al caso concreto en cumplimiento con la motivación exigida en el ordinal 5 del artículo 18 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, incurre en el vicio denunciado de suposición falsa, pues el acto se encuentra dotado de la motivación necesaria y así ajustado al marco de legalidad que debe contener todo Acto Administrativo, como ya se estableció anteriormente, en virtud de haber precisado claramente la naturaleza de las actividades realizadas por la querellante que constituyen un cargo de confianza y por ende de libre nombramiento y remoción, de forma que es claro para esta Corte que la querella funcional interpuesta no puede ser declarada con lugar.

De tal manera, el ente administrativo si aplicó correctamente las normativas jurídicas establecidas para el caso concreto, por tanto al

determinar el a quo de las propias actas del expediente lo contrario, vició la sentencia proferida, tal como se analizó previamente, en consecuencia se declara procedente el delatado vicio de suposición falsa invocado por la recurrente en su fundamentación de la apelación. Así se establece.

C.- El Alto Nivel

Corte Primera de lo Contencioso Administrativo

14 de junio 2012

Número 000949

Caso: Alfredo Bompard vs. Instituto Nacional de la Vivienda

Ponente: Marisol Marín Rodríguez

Con referencia a lo anterior, el autor Carlos Luis Carrillo en el libro Homenaje a la Dra. Hildegard Rondón de Sansó, Caracas 2003, ha señalado que "...los denominados funcionarios de libre nombramiento y remoción, entendidos como aquellos que ingresan a la función pública de forma excepcional, sin concurso y no detentan estabilidad en el cargo; (...) en realidad no son funcionarios de libre nombramiento y 'remoción', pues no son removibles, en realidad son 'retirables' de manera inmediata al no gozar de estabilidad...". En este sentido, se debe acotar que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela omite regular el mecanismo de ingreso de los funcionarios de libre nombramiento y remoción, y ello a nuestro modo de ver obedece al simple hecho de que en puridad de criterio este tipo de funcionario jamás ingresa a la función pública, sino que de conformidad con circunstancias de tiempo, espacio y necesidad muy precisas, acepta desempeñar una función de confianza dentro de una estructura administrativa, excepción hecha, claro está, en aquellos casos donde se ostenta la condición previa de funcionario de carrera.

Ello así, evidencia esta Corte que cursa a los folios ciento siete (107) al ciento trece (113), del expediente judicial informe N° 067 aprobado por el ciudadano Presidente de la República relacionado

con la escala de sueldos para los funcionarios de alto nivel de la Administración Pública Nacional Centralizada y Descentralizada Funcionalmente donde se califica al cargo de Sub Gerente como de alto nivel.

Asimismo, se desprende de la designación del querellante en el cargo de Sub Gerente de Informática del ente querellado la cual cursa al folio (13) de la pieza principal que el mismo recibía la cantidad de "...CIEN MIL BOLÍVARES CON CERO CÉNTIMOS (BS. 100.000,00), por concepto del Beneficio de Responsabilidad y Compromiso Permanente del Personal de Alto Nivel del Instituto..." De conformidad con lo anterior observa esta Corte que de los documentos descritos anteriormente es indudable que el cargo que ostentaba el querellante era de alto nivel.

A mayor abundamiento observa esta Alzada que cursa de los folios ciento tres (103) al ciento cinco (105) del expediente judicial Manual Descriptivo de Cargos el cual no fue impugnado y por lo tanto se le da valor probatorio a el mismo ya que describe las funciones del Subgerente de Informática dentro de la Gerencia de Sistemas del Instituto Nacional de la Vivienda, cuyo contenido refleja lo siguiente:

"Por instrucciones del Gerente de Sistemas, realiza las siguientes funciones:

Participar en la definición de las políticas y estrategias requeridas para el diseño y aplicación de temas de información automatizadas, conforme a los requerimientos del Instituto.

Establecer, conjuntamente con el Gerente de Sistemas, la Subgerencia de Planificación y la Subgerencia de Organización y Métodos, los planes de automatización de las operaciones del Instituto, conforme a los lineamientos emanados de la Oficina Central de Estadística e Informática de la Presidencia de la República.- OCEI.-

Dirigir, coordinar, evaluar y controlar las actividades a ser desarrolladas por las Divisiones bajo adscripción y garantizar el cumplimiento de las metas que tienen previstas.

Apoyar a la Subgerencia de Planificación, en el establecimiento y aplicación de aquellas acciones que le sean requeridas para

optimizar el proceso de descentralización de la gestión del Instituto, conforme lo estipula el Proyecto de Reestructuración aprobado por el Ministerio de Planificación y Desarrollo.

Determinar con el Gerente de Sistemas, los requerimientos para la adquisición de equipos de Computación y de software, conforme a los planes establecidos.

Evaluar las herramientas tecnológicas (equipos y aplicaciones) que en materia de procesamiento automatizado de la información ofrece el mercado y recomendar la adquisición y utilización de aquellos que se consideren adecuados para satisfacer los requerimientos del Instituto.

Determinar la necesidad de contratación de empresas y/o personas naturales para realizar estudios, investigaciones o asesorías en materia de procesamiento automatizado de información y proponerlo a la consideración del Gerente de Sistemas.

Diseñar, en coordinación con la División de Administración de Sistemas, Redes y Bases de Datos, las políticas de diseño, desarrollo y administración de sistemas a escala nacional. –

Definir los estándares de diseño y administración de las bases de datos del Instituto y diseñar las políticas para la implantación y administración de las redes.

Dirigir y coordinar la realización de estudios tendentes a diseñar y adoptar procedimientos que permitan aplicar sistemas técnicos y administrativos, que faciliten el máximo aprovechamiento los equipos de procesamiento automatizado de la información y de los recursos de software.

Coordinar el diseño y establecimiento de normas y mecanismos para la protección y. seguridad los procesos e instrumentos operativos de los equipos de procesamiento automatizado de la Información del Instituto.

Realizar, conjuntamente con la Subgerencia de Organización y Métodos, estudios y diagnósticos e los sistemas y determinar las necesidades de información, conforme a los planes de sistematización establecidos para cada una de las áreas de acción del Instituto.

Dirigir y coordinar las acciones para prestar la asistencia técnica

requerida por los usuarios del Instituto a escala nacional, en la aplicación de los sistemas de información automatizada establecidos. Vigilar el funcionamiento y mantenimiento de los sistemas de información automatizada establecidos en el Instituto.

Coordinar con la Subgerencia de Organización y Métodos, la elaboración de los manuales técnicos y de usuarios, requeridos por los sistemas de información automatizada establecidos en el Instituto y velar porque sean suministrados a los usuarios de los mismos.

Coordinar el adiestramiento a ser impartido a los usuarios del Instituto, en el uso y aplicación de sistemas de información automatizada establecidos para sus áreas de acción.

Supervisar las actividades desarrolladas por el recurso humano adscrito a la Subgerencia de Informática.

Informar al Gerente de Sistemas sobre las actividades desarrolladas por la Subgerencia de Informática".

De lo expuesto, observa esta Corte que las funciones del Subgerente de Informática implican realizar directamente actividades de (control, coordinación, evaluación, dirección, supervisión y vigilancia, entre otras funciones) y de ello se deriva su calificación como de alto nivel dentro del organigrama de la Administración, y por lo tanto de libre nombramiento y remoción, por ello, resulta errónea la conclusión a la que llegó el *Iudex A quo* al partir de un falso supuesto, ya que efectivamente el cargo detentado por el querellante era de alto nivel. Así se declara.

D.- La Confianza

Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo

1º de agosto 2012

Número 2012-A-0030

Caso: Jenny Zamora vs. Asamblea Nacional

Ponente: Alejandro Soto Villasmil

Expuesto lo anterior, cabe considerar, si conforme a la documentación cursante en autos, el cargo ejercido por la querellante para el

momento de su remoción del cargo de Analista Integral de Recursos Humanos Semi-Senior adscrito a la Gerencia de Recursos Humanos, era de libre nombramiento y remoción, por ello, resulta indispensable para esta Corte hacer distinción en lo que concierne a cargos de carrera, cargos de confianza o alto nivel y cargos de libre nombramiento y remoción.

Así, la doctrina ha señalado que los cargos de carrera son cargos que responden a una sujeción especial de dependencia con los altos jerarcas del Órgano de la Administración, dependencia que no sólo se vincula con el cumplimiento de un horario estricto, de forma diaria, sino con preciso apego a las directrices de un superior, es decir, efectuando una actividad subordinada para el cumplimiento de determinados fines o de un determinado servicio público. Son los llamados cargos administrativos (tecnificados) que, en esencia, deben necesariamente ser ocupados por funcionarios de carrera, destacando la particularidad que para ocupar dichos cargos, se requiere que se hayan sometido y aprobado el concurso público, así como el período de prueba. Con ello, se pretende alcanzar la eficiencia en la gestión administrativa, a través de ciertos instrumentos, los cuales sirven, para asegurar que el Estado cuente con los servidores apropiados (a través de los concursos y evaluaciones), y, para proteger al funcionario frente a la tentación autoritaria (la estabilidad). (Vid. Sentencia número 2008-1596 del 14 de agosto de 2008, caso: Oscar Alfonso Escalante Zambrano vs. El Cabildo Metropolitano de Caracas; y sentencia número 2008-775 del 13 de mayo de 2008, caso: Perla Unzueta Hernando vs. La Contraloría del Municipio Chacao del Estado Miranda; dictadas por esta Corte Segunda).

Por otro lado, se encuentran los cargos de confianza, definidos en el artículo 21 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, cuyo texto reza:

“Los cargos de confianza serán aquellos cuyas funciones requieren de un alto grado de confidencialidad en los despachos de las máximas autoridades de la Administración Pública, de los viceministros o viceministras, de los directores o directoras generales y de los

directores y directoras o sus equivalentes. También se consideraran cargos de confianza aquellos cuyas funciones comprendan principalmente actividades de seguridad del Estado, de fiscalización e inspección, rentas, aduanas, control de extranjeros, y fronteras, sin perjuicio de lo establecido en la ley.”

En tal sentido, se ha pronunciado esta Corte (Vid. Sentencia N° 2009/772 de fecha 7 de mayo de 2009, caso: Rafael Antonio Sánchez contra Ministerio del Interior y Justicia), a tenor de la norma transcrita, lo determinante para considerar un cargo “de confianza” es determinar la naturaleza de las labores que el ordenamiento jurídico asigna al mismo; es decir, a los fines de determinar la condición de un cargo como de confianza, el juez deberá verificar las funciones que le corresponden al cargo, y que le son inherentes, con independencia de que el funcionario que lo ocupa las desarrolle o no; entendiendo por inherente aquello que por su naturaleza está de tal manera unido a otra cosa y que no puede separarse de ella. (Ver Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española).

Por último, existen una serie de cargos para cuyo ejercicio no se requiere la exigencia de tecnicidad y que interactúan conforme a su libre arbitrio, manifestándose con autonomía funcional y administrativa, funcionarios que no están exentos de un régimen jurídico especial con deberes, derechos y obligaciones, pero su distinción respecto a los cargos de carrera lo constituye su muy limitada estabilidad, son los denominados cargos de libre nombramiento y remoción.

De lo expuesto anteriormente, juzga acertado esta Corte, destacar que a través de la reiterada y pacífica jurisprudencia dictada por las Cortes de lo Contencioso Administrativo, se ha precisado, que en principio podría, según el caso, ser suficiente que la norma que regula la materia funcionarial, determine que cargos son de confianza y por ende de libre nombramiento y remoción, siendo posible también determinarlos mediante la evaluación de las funciones asignadas a un determinado cargo, resultando, en principio y salvo un mejor elemento probatorio, como medio de prueba idóneo para demostrar

las funciones propias de un cargo en particular, y en consecuencia, establecer la naturaleza del mismo, el Registro de Información del Cargo o cualquier otro documento en que se reflejaran las funciones ejercidas por el funcionario y de las cuales se pudieran desprender la confianza del cargo desempeñado. (Vid. Sentencia N° 2007-1731, de fecha 16 de octubre de 2007, caso: Luz Marina Hidalgo Briceno Vs. El Instituto Autónomo Dirección de Aeropuertos del Estado Lara (Iadal), dictada por esta Corte Segunda).

En efecto, en un sistema estatutario, es característico que tanto la clasificación de los cargos como las funciones inherentes a los mismos queden preestablecidos en el Ordenamiento Jurídico, al igual que la competencia de los órganos; y, en concreto, según la jerarquía del cargo, en instrumentos normativos de diversa categoría: la Constitución, las leyes, reglamentos o en disposiciones administrativas de carácter general como el Manual Descriptivo de Clases de Cargos.

En tal sentido, al igual que la competencia de los órganos, las funciones inherentes a los cargos son irrenunciables, es decir, de obligatorio ejercicio para los titulares de los mismos e inmodificables, salvo a través de los procedimientos y las autoridades previstos al efecto, so pena de que queden insatisfechos los objetivos, metas, planes y compromisos de gestión de la Administración Pública como entidad garante y protector de los intereses generales de la sociedad.

Por ello, ha destacado en reiteradas oportunidades esta Corte, lo señalado por la autora Josefa Cántaro Martínez, en su libro “El Empleo público: Entre Estatuto Funcionarial y Contrato Laboral”, expresó lo siguiente:

“Desde el mismo momento en el que se le concede al funcionario la titularidad en un grado de jerarquía administrativa, queda sometido por completo a las obligaciones que la ley y de los reglamentos administrativos le imponen y, en sentido contrario, puede hacer valer todos los derechos que esas mismas normas le reconocen. No puede escapar a esas obligaciones ni renunciar a esos derechos hasta que la Administración acepte su renuncia. Al no tener su relación

carácter contractual, no puede negociar ningún tipo de adaptación individual de sus derechos u obligaciones toda vez que el estatuto, al ser una norma jurídica, no puede ser modificado por la mera voluntad de las partes.” (Op. Cit. Pp. 42 y 43).

Dentro de este contexto se enmarca la Ley del Estatuto de la Función Pública, la cual expresa en su numeral 2 del artículo 49 que el cargo tiene una descripción a título enunciativo de las atribuciones y deberes generales inherentes a la clase de cargo, lo cual no exime del cumplimiento de las tareas específicas que a cada cargo le atribuya la ley o la autoridad competente.

Precisado lo anterior, esta Corte de la revisión exhaustiva de las actas que cursan en el expediente se observa que:

Riela al folio 314 del expediente judicial, diligencia mediante la cual la abogada Milagro Urdaneta Cordero, inscrita en el Instituto de Previsión Social del Abogado bajo el Número 16.659, en la cual señaló que “[...] de conformidad con lo ordenado en la sentencia interlocutoria dictada en la presente causa en fecha 13 de diciembre de 2010, consignó [...] registro de información de Cargo/Rol del Manual Descriptivo de Cargos [...] del cual se evidencia el grado y las funciones atribuidas al cargo de 2 ‘Analista de Personal Semi-Senior’ (ahora Analista Integral de Recursos Humanos II).[...]"

Riela a los folios 315 al 321 del expediente judicial, descripción del cargo, del cual se evidencia lo siguiente:

-Propósito General:

“El Analista Integral de Recursos Humanos II participa en el desarrollo de actividades de mediana complejidad, asociadas a los diferentes subprocessos de Recursos Humanos, tales como Provisión, Capacitación, Evaluación del Desempeño, Desarrollo de Carrera, Registro, Control y Nómina y Planes y Beneficios Sociales de la Superintendencia de Bancos y Otras Instituciones Financieras.”

-Funciones Generales:

“ [...] Elaborar las bases técnicas para la contratación y/o adquisición de bienes o servicios en materia de administración de personal.

[...omissis..]

Elaborar las metas (Semestral y anual) de la Unidad a la que pertenece de la gerencia de Recursos Humanos [...]”

-Funciones de Provisión

“Efectuar las pruebas psicotécnicas a los candidatos.

Elaborar los Puntos de Cuenta Internos para la aprobación del ingreso del personal. [...]”

-Funciones en Pasantías

“Evaluar y seleccionar las solicitudes de pasantías.

Elaborar el Punto de Cuenta Interno para la aprobación del convenio do pasantías.”

Funciones en Evaluación de Desempeño

“Evaluar el período de prueba de los funcionarios cuando aplique.

Coordinar la inducción al personal supervisorio [sic] sobre el sistema de evaluación de desempeño.

Participar en el análisis de los resultados de la evaluación del desempeño y en la toma de decisiones asociadas a estos.

[...omissis..]

Efectuar informes semestrales de evaluación y coordinar con los Gerentes de cada Unidad la presentación y decisiones asociadas a este proceso.

Efectuar la evaluación de los funcionarios cuando aplique, según el nivel.”

-Funciones en Capacitación y Desarrollo

“Diseñar y ejecutar políticas y proyectos orientados al desarrollo de las funciones, actividades y tareas relacionadas con el subsistema de capacitación de la SUDEBAN

[...omissis..]

Revisar la pertinencia de la solicitud de adiestramiento bajo los parámetros establecidos en la Normativa Legal Vigente.”

Funciones en Clasificación y Remuneración:

“Calcular y presentar escenarios en materia salarial.

Recibir lineamientos para la asignación de un determinado aumento salarial o movimientos de personal”

Funciones en Registro, Control y Nomina

“Ejecutar y controlar las actividades relacionadas con la administración de los procesos de registro, control, nómina, beneficios socioeconómicos y pagos por concepto de indemnización al personal egresado de la Institución

Analizar, planificar, controlar, procesar y ejecutar los pagos por concepto de las solicitudes de préstamos y anticipos, relativos al fideicomiso por Prestación de Antigüedad del personal que labora en este Organismo.

Proporcionar a la Unidad de Relaciones Funcionariales Laborales, la relación del personal que ingresa y/o preste servicio en la SUDEBAN, que haya presentado o no el comprobante de la Declaración Jurada de Patrimonio por ante este Organismo.

Elaborar mensualmente la relación por centro de costos de los cargos adscritos a cada una de las Unidades ejecutoras, y la relación del gasto de personal de la SUDEBAN.

Analizar, planificar, controlar, procesar, ejecutar y hacer el seguimiento a las retenciones y al pago de las contribuciones por concepto de Seguro Social Obligatorio (S.S.O.); Paro Forzoso; Vivienda y Habitat; Fondo de Jubilaciones y Pensiones, entre otros, y los aportes patronales y descuentos por beneficios socioeconómicos de los trabajadores de la Institución.

Analizar, planificar, controlar, procesar, ejecutar, enterar y hacer el seguimiento a las retenciones, y por consiguiente al pago por concepto de Impuesto Sobre la Renta del personal de la SUDEBAN.

Analizar, planificar, controlar, procesar, ejecutar y hacer el seguimiento al cumplimiento de la obligación de presentar la declaración estimada y definitiva del Impuesto Sobre la Renta.

Ejecutar el cuadre de la nómina, quincenal y mensualmente, con el propósito de verificar que todos los movimientos de personal se hayan cargado en forma correcta.

Revisar el correcto desarrollo de los procesos correspondientes al Programa de Vacaciones.

Revisar el correcto desarrollo de los procesos de nóminas especiales.

Ejecutar los pagos que correspondan al personal jubilado y pensionado de la SUDEBAN.”

Funciones en Planes y Beneficios Socioeconómicos:

“Controlar y hacer seguimiento al proceso de solicitud de Ayuda Estudiantil: Pre-grado y post-grado de los funcionarios y trabajadores de la Institución.

Funciones en Plan de Vivienda

"Recibir y tramitar las solicitudes de créditos hipotecarios para adquirir vivienda y/o liberar hipotecas a través del Plan de Vivienda.

Elaborar las tablas de amortización de cada crédito hipotecario.
[...omissis..]

Elaborar los Puntos de Cuenta correspondientes al Plan de Vivienda
Elaborar memoria y cuenta del Plan de Vivienda."

Así las cosas, esta Corte observa la gran cantidad de funciones inherentes al cargo de Analista Integral de Recursos Humanos II adscrito a la Gerencia de Recursos Humanos en las que se puede resaltar la de "Analizar, planificar, controlar, procesar y ejecutar los pagos por concepto de las solicitudes de préstamos y anticipos, relativos al fideicomiso por Prestación de Antigüedad del personal que labora en este Organismo. , la cual lleva consigo el apoyo de situación del organismo, controles y seguimiento e inclusive la participación en los procesos de planificación, organización, dirección y control del área bajo su responsabilidad, para la toma decisiones que permitan desarrollar los planes estratégicos trazados para el área, en sintonía con el manejo presupuestario asignado para tales fines. [Vid. Sentencia Nº 2009-1334 de fecha 29 de julio de 2009, caso: Haydee Padrón De Garmendia contra el Banco de Desarrollo Económico y Social de Venezuela (BANDES)].

Por otra parte, tenemos la relacionada con la "Presentación de Memoria y Cuenta", correspondiente a la gestión desempeñada por la querellante en el cargo de Analista Integral de Recursos Humanos II adscrito a la Gerencia de Recursos Humanos, era de libre nombramiento y remoción,, función que la ley establece a los funcionarios con funciones de confianza y de alto nivel en la estructura organizativa de la Administración Pública por la envergadura y responsabilidad de los cargos antes referidos, aunado al hecho de que el titular del mismo juega un papel valioso en la toma de decisiones y establecimiento de procedimientos para su área, los cuales tienen influencia directa en la calidad o cantidad de los resultados, en la gestión a ejecutar, siendo que la información

confidencial o clasificada de la institución que tal funcionario maneja es de considerable trascendencia para tal institución.

Igualmente, es de acotar que los verbos "estudiar", "redactar" y "discutir" los cuales se enmarcan dentro de la actividad desplegadas por la querellante, denotan confianza y confidencialidad pues la elaboración y emisión de documentos legales requiere del conocimiento previo de información de la Superintendencia de Bancos y Otras Instituciones Financieras (hoy Superintendencia de las Instituciones del Sector Bancario) que puede comprometer sus intereses.

Es evidente entonces, para este Órgano Jurisdiccional que tales funciones están revestidas de un grado de confianza considerable y en este sentido, siendo que las mismas comportan el manejo de información confidencial , tales tareas encuadran dentro de los cargos señalados como de confianza, y en consecuencia en lo previsto en el artículo 23 del Estatuto Funcionarial de la Superintendencia de Bancos y Otras Instituciones Financieras, y de igual forma -por remisión del referido artículo 23 del Estatuto- los artículos 20 y 21 de la Ley del estatuto de la Función Pública, que señalan lo siguiente: "Artículo 20. Los funcionarios o funcionarias públicos de libre nombramiento y remoción podrán ocupar cargos de alto nivel o de confianza. Los cargos de alto nivel son los siguientes:

1. El Vicepresidente o Vicepresidenta Ejecutivo.
2. Los ministros o ministras.
3. Los jefes o jefas de las oficinas nacionales o sus equivalentes.
4. Los comisionados o comisionadas presidenciales.
5. Los viceministros o viceministras.
6. Los directores o directoras generales, directores o directoras y demás funcionarios o funcionarias de similar jerarquía al servicio de la Presidencia de la República, Vicepresidencia Ejecutiva y Ministerios.
7. Los miembros de las juntas directivas de los institutos autónomos nacionales.
8. Los directores o directoras generales, directores o directoras y demás funcionarios o funcionarias de similar jerarquía en los institutos autónomos.

9. Los registradores o registradoras y notarios o notarias públicos.
10. El Secretario o Secretaria General de Gobierno de los estados.
11. Los directores generales sectoriales de las gobernaciones, los directores de las alcaldías y otros cargos de la misma jerarquía.
12. Las máximas autoridades de los institutos autónomos estatales y municipales, así como sus directores o directoras y funcionarios o funcionarias de similar jerarquía.

Artículo 21. Los cargos de confianza serán aquellos cuyas funciones requieren un alto grado de confidencialidad en los despachos de las máximas autoridades de la Administración Pública, de los viceministros o viceministras, de los directores o directoras generales y de los directores o directoras o sus equivalentes. También se considerarán cargos de confianza aquellos cuyas funciones comprendan principalmente actividades de seguridad del estado, de fiscalización e inspección, rentas, aduanas, control de extranjeros y fronteras, sin perjuicio de lo establecido en la ley. En tal sentido, a juicio de esta Alzada, y del análisis de la funciones del cargo de Analista Integral de Recursos Humanos II, anteriormente Analista de Recursos Humanos Semi - Senior, la apreciación global de los elementos probatorios contenidos en el expediente, resulta evidente para esta Corte que las mismas requieren un alto grado de confidencialidad, siendo ello así, el cargo es de libre nombramiento y remoción.

Del análisis anterior esta Corte evidencia que el acto dictado por la Superintendencia de Bancos y Otras Instituciones Financieras se encontraba ajustado a Derecho, por cuanto el cargo era de libre nombramiento y remoción. Así se declara.

E.- Carga de la prueba de demostrar la confianza

Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo

7 de agosto 2012

Número 001769

**Caso: Yris Pimentel vs. Instituto Municipal de Transportes
Terminales y Estacionamientos de Lagunillas**

Ponente: Emilio Ramos González

En el presente caso, el a quo, declaró la nulidad del referido acto de remoción y retiro en virtud que la Administración no demostró que ni el cargo ni las funciones ejercidas por la querellante eran de libre nombramiento y remoción.

Partiendo de la afirmación anterior, esta Corte, luego de una revisión exhaustiva de las actas que cursan en el expediente, observa que la Administración, en efecto no consignó ningún medio de prueba del que pudiera desprenderse las funciones realizadas por la querellante en el ejercicio del cargo de Coordinador de Parque Vial, ni en la primera instancia ni en la segunda, no obstante que en fecha 12 de agosto de 2009 mediante auto esta Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo, le solicitó al referido Instituto documentos en lo que pudieran desprenderse las funciones ejercidas por la recurrente. Tal desacuerdo de la Administración, al no cumplir con tal pedimento de no traer a los autos los documentos antes señalados, ineludiblemente debe recaer las consecuencias de no cumplir con la carga probatoria, en el Instituto Municipal de Transporte, Terminales y Estacionamientos de Lagunillas (IMTTEL).

En nuestra legislación la regla general sobre la carga de la prueba está contemplada en el artículo 1.354 del Código Civil, la cual es recogida por el Código de Procedimiento Civil en su artículo 506, el cual establece:

“Artículo 506.- Las partes tienen la carga de probar sus respectivas afirmaciones de hecho. Quien pida la ejecución de una obligación debe probarla, y quien pretenda que ha sido libertado de ella, debe por su parte probar el pago o el hecho extintivo de la obligación”.

Ahora bien, la citada regla general según la cual las partes tiene la carga de probar sus respectivas afirmaciones, encuentra excepciones –tal como se señaló en la doctrina *ut supra* citada-, toda vez que existen circunstancias particulares en cada caso, en los cuales el Juez debe valorar las posibilidades probatorias concretas de las partes, desplazándose la carga de la prueba de una parte a la otra independientemente del hecho afirmado, de manera tal que la carga de prueba puede recaer sobre la parte que tiene mayor facilidad, disponibilidad y proximidad a la prueba, siendo esta parte quien va sufrir las consecuencias de la falta de prueba.

Y es que “(...) las reglas en que se resuelve la distribución de la carga de la prueba no tratan, de modo directo, de determinar a priori que los hechos deben ser probados, por cada parte (que sería la llamada carga de la prueba en sentido formal, aunque existen en algunas reglas en este sentido), sino que pretenden decir al Juez que debe hacer cuando una afirmación de hecho no ha sido probada, esto es, fijan las consecuencias de la falta de prueba de los hechos (carga de la prueba en sentido material). De este modo la doctrina de la carga de la prueba con relación al Juez sirve para que en el momento de dictar sentencia y ante una afirmación de hecho no probada, decida a cuál de las partes debe sufrir las consecuencias de esa falta de prueba”.[Vid. sentencia N° 2009-1135, de fecha 29 de junio de 2009, emanada de esta Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo caso: Antonio D'Apuzzo Vs. Contraloría del Municipio Bolivariano Libertador del Distrito Capital, donde se citó la doctrina expuesta por el autor Juan Montero Aroca].

Siendo ello así, y aplicando la doctrina expuesta al caso de autos, cabe concluir que la carga de la prueba en el caso de marras correspondía al Instituto Municipal de Transporte, Terminales y Estacionamientos de Lagunillas (IMTEL), por ser ésta la parte que tenía más facilidad, disponibilidad y proximidad a la prueba, esto es, los documentos relativos a las funciones ejercidas por la ciudadana Yris del Carmen Pimentel.

Ahora bien, de una revisión exhaustiva del expediente no se evidencia que la representación judicial de la querellada consignara algún documento, mediante la cual demostrarían que el cargo que ocupaba la parte recurrente era de libre nombramiento y remoción, motivo por el cual esta Corte encuentra ajustada a derecho la decisión dictada por el Juzgado de primera instancia, y se declara sin lugar el recurso de apelación interpuesto, en consecuencia, se confirma el fallo dictado en fecha 5 de abril de 2005 por el Juzgado Superior Civil y Contencioso Administrativo de la Región Occidental. Así se declara.

F.- Órgano competente para ordenar la remoción

Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo

9 de mayo 2012

Número 000858

Caso: Liliana Ruiz vs. Defensa Pública

Ponente: Emilio Ramos González

La representación judicial de la ciudadana Liliana Felicia Ruiz Lazo, en su recurso contencioso administrativo funcionarial manifestó que “(...) el acto administrativo de remoción que se recurre en el presente escrito adolece de varios vicios que acarrean indefectiblemente su nulidad a tenor de los dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente por las siguientes consideraciones: (...) el Oficio de Remoción N° CRHDP-2010-1566 no está firmado por la nombrada Defensora Pública General Ramona Omaira Camacho Carrión, la cual pudiera presumirse que desconoce a los Defensores Removidos y quien se presume pudo propiciar dicho acto de remoción pudiera haber sido el Coordinador de Recursos Humanos Mario Araujo, observando (...), que tampoco se da a conocer el motivo de la remoción, considerando que adolece de fundamentación (...)”.

Ello así, del anterior alegato se desprende que la representación judicial de la parte querellante manifiesta que el acto recurrido está viciado de nulidad por incompetencia del funcionario que a su decir firma el Oficio de Remoción N° CRHDP-2010-1566.

Primeramente debe señalarse que en fecha 22 de septiembre de 2008, se publicó en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 39.021, la Ley Orgánica de Defensa Pública, y siendo que la ciudadana Liliana Felicia Ruiz Lazo, fue removida del cargo de Defensor Público mediante acto administrativo contenido en el oficio CRHDP-2010-1556 de fecha 07 de diciembre de 2010 el cual le fuera notificado el 9 de diciembre de 2010, lo cual deja claro que la referida ley ya estaba en vigencia para la fecha de la remoción de la querellante, por lo cual resultaba plenamente aplicable.

Ahora bien resulta necesario traer a colación el contenido oficio CRHDP-2010-1556 de fecha 07 de diciembre de 2010, el cual es del siguiente tenor:

“REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
DEFENSA PÚBLICA
COORDINACIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Oficio Nº CRHDP-2010-1566
Caracas, 07 de diciembre de 2010
200º, 151º y 11º
Ciudadana
LILIANA FELICIA RUÍZ LAZO
Presente.-

Me dirijo a usted en la oportunidad de notificarle que en fecha 07 de diciembre de 2010, mediante resolución Nº DDPG-2010-0255 fue REMOVIDA del cargo de DEFENSORA PÚBLICA PROVISORIA NOVENA (9º) CON COMPETENCIA EN MATERIA DE RESPONSABILIDAD PENAL ADOLESCENTE ADSCRITA A LA UNIDAD REGIONAL DE LA DEFENSA PÚBLICA DEL ÁREA METROPOLITANA DE CARACAS.

El referido acto es del siguiente tenor:

‘Nº DDPG-2010-0255
Caracas. 07 DIC 2010
200º, 151º y 11º

La Defensora Pública General, Dra. RAMONA OMAIRA CARRIÓN, titular de la cédula de identidad Nº 8.471.964, designada mediante acuerdo de la Asamblea Nacional de fecha 11 de marzo de 2010, publicado en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nº 39.384, de la misma fecha, reimpressa por error material según Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nº 39.395, de fecha 26 de marzo de 2010, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 3 de la ley Orgánica de la Defensa pública y en ejercicio de sus atribuciones establecidas en el artículo 14, numerales 1 y 11 ejusdem.

RESUELVE

PRIMERO: REMOVER a la ciudadana LILIANA FELICIA RUÍZ LAZO, titular de la cédula de identidad Nº V-9.481.010 del cargo

de DEFENSORA PÚBLICA PROVISORIA NOVENA (9^a) CON COMPETENCIA EN MATERIA DE RESPONSABILIDAD PENAL DEL ADOLESCENTE, adscrita a la Unidad Regional de la Defensa Pública del Área Metropolitana de Caracas, a partir de la presente fecha.

SEGUNDO: En virtud de la presente remoción, la ciudadana LILIANA FELICIA RUÍZ LAZO, deberá hacer entrega del cargo ejercido al Coordinador de la Unidad Regional de la Defensa Pública del Área Metropolitana de Caracas.

TERCERO: Publicar el texto íntegro de la presente Resolución en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela.

Dada, firmada y sellada en el despacho de la Defensa Pública.

Comuníquese y Publíquese

Dra. RAMONA OMAIRA CARRIÓN

Defensora Pública General'

En cumplimiento del acto que se notifica, deberá hacer entrega, mediante Acta de inventario de bienes y causas de la Defensoría Pública Novena (9^a) con competencia en Materia de Responsabilidad Penal del Adolescente al Coordinador de la Unidad Regional de la Defensa Pública del Área Metropolitana de Caracas.

Finalmente Hago de su conocimiento que contra el referido Acto podrá ejercer Recurso de Reconsideración ante el Despacho de la Defensora Pública General, dentro del lapso de quince (15) días contados a partir de la fecha de recibo de la presente notificación, o interponer Recurso Contencioso Administrativo Funcionarial por ante los Juzgados Contencioso Administrativos correspondientes, dentro de los ciento ochenta (180) días continuos contados a partir de la notificación.

Notificación que se hace, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 73 y 94 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos y 32 numeral primero de la Ley Orgánica de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

Sin más que agregar, queda de usted.

Atentamente,

MARIO ARAUJO

Coordinador de Recursos Humanos

Designado Según Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nº 39.392, de fecha 23 de marzo de 2010.

Delegación de firma según Resolución Nº DDPG-2010-0042, de fecha 07 de junio de 2010, publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nº39.445, de fecha 14 de junio de 2010". Del contenido del referido acto se desprende que el mismo es la comunicación del acto administrativo mediante el cual se removió a la ciudadana Liliana Felicia Ruiz Lazo, el cual está suscrito por la entonces Defensora Pública General Ramona Omaira Camacho Carrión, la cual en atención al contenido del artículo 3 de la Ley Orgánica de la Defensa Pública, que establece que "La Defensa Pública es un órgano constitucional del Sistema de Justicia con plena autonomía funcional, financiera y administrativa, única e indivisible, bajo la dirección y responsabilidad del Defensor Público General o la Defensora Pública General", y en atención al contenido del artículo 14 ejusdem, se desprende que es la máxima autoridad del referido Órgano Administrativo, resulta ser el funcionario competente para administrar remover, retirar o destituir a los funcionarios de la Defensa Pública. Así se declara.

En virtud del análisis precedente, esta Corte encuentra que la Defensora Pública General, era la funcionaria competente para remover a la querellante del cargo que ostentaba. Así se declara.

Aunado a lo anterior en cuanto a que no consta la firma de la entonces Defensora Pública General, debe indicarse que el acto en si mismo configura la voluntad de la administración independientemente de quien detente la máxima jerarquía del Ente, pues de la comunicación antes transcrita, así como de los alegatos esgrimidos en la contestación del recurso realizado por la sustituta de la Procuradora General de la República, se desprende fehacientemente que la voluntad de la Administración era la de remover a la querellante del cargo que ocupaba en la Defensa pública. Así se declara.

En consecuencia, y dadas las consideraciones precedentes, esta Corte debe desechar el alegato de incompetencia esgrimido por la representación judicial de la parte querellante. Así se declara.

II.- DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

1.- OTROS BENEFICIOS LABORALES

A.- PRESTACIONES SOCIALES

Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo

7 de mayo 2012

Número 0003-CA-A

Caso: Thein Marcano vs. Asamblea Nacional

Ponente: Grisell López Quintero

Así las cosas, el derecho de los funcionarios del extinto Congreso de la República al pago de prestaciones sociales dobles nacía y se hacía exigible en el momento en que se produce el retiro del funcionario, siempre y cuando hubieran cumplido diez (10) años de servicio ininterrumpido, pues es el retiro y no el cumplimiento de la mencionada cantidad de años de servicio, el último elemento que debe consumarse para que se verifique el supuesto de hecho de la citada norma (...)".

Siendo así, y visto que es el 15 de agosto de 2000, mediante Resolución S/N emanada del órgano querellado, que se le otorgó la jubilación a la ciudadana Thien Josefina Marcano Rojas, por haber prestado por más de diez (10) años en el Poder Legislativo, esto es, el extinto Congreso de la República, la norma que resulta aplicable no es la Resolución derogada, sino las normas contenidas en los instrumentos jurídicos vigentes (el Estatuto de Personal y la Convención Colectiva suscrita por la representación sindical y los representantes del Congreso) para el momento en que se hizo exigible la solicitud de pago de las prestaciones sociales, es decir, desde el retiro del cargo de la ciudadana Thien Josefina Marcano Rojas, por consiguiente, puede afirmarse que el beneficio que pretende la quejosa se le reconozca, no era exigible y, por ende, el extinto Congreso de la República no tenía la obligación legal de otorgarle dicho beneficio. Así se declara.

Por otra parte, con respecto al alegato expuesto por la parte apelante en cuanto a la violación del artículo 21 Constitucional, esta Corte debe señalar que coincide con el criterio asumido por el Máximo Tribunal, mediante el cual se ha establecido que el derecho a la igualdad y a no ser discriminado, está concebido para garantizar que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a ciertos sujetos de lo que se le concede a otros que se encuentran en paridad de condiciones, es decir, que no se establezcan diferencias de las cuales se derivan consecuencias jurídicas entre quienes efectivamente están en las mismas situaciones o supuestos de hecho. Entonces, para que exista la discriminación o el trato no igualitario denunciado por el apelante, además de la aplicación de consecuencias jurídicas distintas a un mismo supuesto de hecho, es necesario, que el trato dado a las diferentes situaciones no esté en contravención con el ordenamiento jurídico, puesto que al denunciarse la discriminación no puede alegarse como referencia un trato en el cual se haya aplicado una normativa no vigente, pues, tal aseveración contraría el ordenamiento jurídico.

Por lo tanto, y con base en el criterio anteriormente expuesto, concluye esta Corte que no puede considerarse infringido el derecho a la igualdad y no discriminación denunciado, por la negativa del extinto Congreso de la República al pago doble de las prestaciones sociales a la parte querellante, pues no puede pretender ésta que una Resolución derogada le acuerde un beneficio y menos aún que, con ocasión al no otorgamiento del mismo (indemnización doble) le sea violado el derecho constitucional a la igualdad, en la medida en que la Administración aplicando una Resolución derogada pudiere haberle concedido dichos beneficios a otros funcionarios. Así se decide.

En cuanto a la desaplicación por control difuso de la Resolución S/N del 2 de septiembre de 1994, por violar normas constitucionales (Artículo 89, numerales 1, 2, 3 y 4), cabe resaltar que las normas que consagran este medio de control de la constitucionalidad (artículos 20 del Código de Procedimiento Civil y 334 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela) lo consagran no sólo

como un deber frente a una solicitud, sino la facultad de aplicar la Constitución aun cuando no se haya planteado, por lo cual, concluye esta Corte, la no fundamentación de la solicitud de desaplicación no impide que el Juez se pronuncie sobre la constitucionalidad de una norma.

Ello así, reitera esta Corte lo expuesto por el a quo en la sentencia recurrida en cuanto a la necesidad de analizar el fundamento jurídico de la Resolución S/N de fecha 2 de septiembre de 1994, a los fines de determinar si efectivamente era violatoria de normas constitucionales, en este sentido, es preciso traer a colación el extracto de la comentada Resolución, el cual reza de la siguiente manera:

“Por cuanto a partir de la entrada en vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada con la representación sindical el 12 de mayo de 1994, la relación de empleo de los funcionarios al servicio del Congreso de la República se rige únicamente por las estipulaciones que ésta contiene y por las disposiciones del Estatuto de Personal del Congreso de la República en acuerdo del 25 de febrero de 1981, publicado en la Gaceta Oficial número 32118 del 16 de marzo de 1981.”

Así las cosas, ante la denuncia referida por parte del apelante con respecto a que la Resolución in commento infringe el principio de progresividad, establecido en el numeral 1 del artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, debe esta Corte señalar, que habiéndose establecido que los instrumentos aplicables al caso de autos, lo constituyen el Estatuto de Personal del extinto Congreso de la República y la Convención Colectiva del Trabajo que rige a esos mismos funcionarios y considerando que cualquier beneficio a los efectos del monto a cancelar por concepto de pago de prestaciones sociales para la querellante, nació en fecha 15 de agosto de 2000, debe necesariamente concluirse que el beneficio adicional de la indemnización doble solicitada, constituyó para la parte accionante una mera expectativa de derecho, es decir, simple esperanza de futura adquisición de un derecho (Osorio, Manuel: Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales.

Editorial Obra Grande. Argentina, 1963). Tal expectativa estuvo latente mientras la Resolución que consagraba este beneficio adicional tuvo vigencia, pero que nunca llegó a consolidarse como un derecho adquirido en cabeza de la parte querellante, por cuanto, para el momento en que la misma pasó a ser acreedora de la tal (indemnización), el beneficio adicional del pago doble había sido suprimido. De allí que se concluye, que no hay infracción alguna al principio de la intangibilidad y progresividad de los beneficios laborales. Así se decide.

Corte Primera de lo Contencioso Administrativo

12 de julio 2012

Número 001155

Caso: Larry Maestre vs. Ministerio del Poder Popular para las relaciones de Interior y Justicia

Ponente: Efrén Navarro Cedeño

La norma constitucional transcrita consagra el derecho a las prestaciones sociales, siendo el espíritu de la norma *in commento* recompensar la antigüedad del trabajador o funcionario por los servicios prestados, ya sea en el sector público o privado, erigiéndose como un derecho social de rango constitucional que le corresponde a todo trabajador sin distingo alguno, el cual es de exigibilidad inmediata.

En ese sentido, se puede evidenciar del estudio de las actas que conforman el presente expediente que el ciudadano Larry Octavio Maestre, ingresó como vigilante en el Internado Judicial de Ciudad Bolívar, en el estado bolívar, el 1º de febrero de 1999, tal como se evidencia al folio uno (1) del expediente administrativo y que fue retirado de dicho cargo el 19 de marzo de 2001, siendo entonces que desempeñó sus servicios dentro del Ministerio del Interior y Justicia por un lapso de 2 años, 1 mes y 19 días.

En tal sentido, siendo que no se evidencia la consignación de la planilla de liquidación por concepto del pago de las prestaciones sociales por parte del Ministerio del Interior y Justicia a favor del

querellante, esta Corte ordena al pago de dicho concepto. Así se decide.

B.- INTERESES MORATORIOS

Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo

2 de mayo 2012

Número 000757

Caso: Michelle López vs. Alcaldía del Distrito Metropolitano de Caracas

Ponente: Emilio Ramos González

Respecto a los intereses moratorios causados por la demora en el pago de las prestaciones sociales, esta Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo ha señalado que, una vez transcurrido el egreso del funcionario público, procede el pago de manera inmediata de sus prestaciones sociales, de lo contrario empiezan a correr los llamados intereses moratorios establecidos en el artículo 92 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el cual contempla lo siguiente:

“(...) 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 descrita anteriormente, observa este Órgano Jurisdiccional que las prestaciones sociales del trabajador son créditos laborales exigibles inmediatamente, es decir, nace el derecho trabajador a que se le pague inmediatamente el monto adeudado y el retardo en su pago produce intereses moratorios, como lo establece nuestra Carta Magna que le da el carácter no disponible e irrenunciable.

III.- DERECHOS EXCLUSIVOS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

1.- Derecho a la Estabilidad

Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo

9 de mayo 2012

Número 000858

Caso: Liliana Ruiz vs. Defensa Pública

Ponente: Emilio Ramos González

Manifestó la representación judicial de la parte querellante que “(...) Sobre el derecho de permanecer en los cargos de los funcionarios públicos nombrados en ello sin realización del respectivo concurso público ya se ha pronunciado la Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo en Sentencia Nº 2008-1596 de fecha 14 de agosto del 2008 (...). Del contenido de la sentencia (...) se desprende el reconocimiento de la estabilidad relativa que detentan los funcionarios públicos que con un nombramiento pero sin concurso público de carrera, situación esta que es perfectamente aplicable al caso de marras sobre todo cuando el contenido de la disposición final de la Ley Orgánica de la Defensa Pública se desprende la orden impartida por el legislador de que los cargos de defensores públicos fueran sometidos a concurso público, dentro de un lapso no mayor de dieciocho (18) meses, sin que hasta la fecha se haya realizado el primero de los concursos públicos para proveer los cargos de defensores públicos en la Defensa Pública (...)”.

Ahora bien, esta Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo en Sentencia Nº 2008-1596 de fecha 14 de agosto del 2008, caso: Oscar Alfonso Escalante Zambrano contra el Cabildo Metropolitano de Caracas, estableció el criterio de estabilidad provisional, el cual otorga cierta estabilidad a los funcionarios que se desempeñan en cargos de carrera de forma irregular, hasta tanto se realice el concurso público para optar a la carrera, siempre y cuando gane dicho concurso; sin embargo a los efectos de no crear falsas

expectativas en todos los organismos que conforman la compleja estructura del Estado se tuvo la previsión de aclara lo siguiente:

"(...) Una vez expuesto lo anterior, esta Corte debe dejar establecido que el criterio de la estabilidad provisional o transitoria expuesto supra tiene su ámbito de aplicación exclusivamente dentro del marco de aplicación de la Ley del Estatuto de la Función Pública, que es precisamente el cuerpo normativo que se aplica a la situación de marras. De manera tal que, en aquellos casos en que se plantee un caso en el cual esté involucrado un organismo de la Administración Pública exento de la aplicación de dicha Ley, esta Corte procederá a analizar cada caso en concreto a los fines de dilucidar si el presente criterio se aplicaría en esos casos o no.

Ahora bien, el criterio anterior tiene sus excepciones en los siguientes casos, esto es, a los siguientes supuestos no les será aplicable la tesis de la estabilidad provisional o transitoria hasta la realización del concurso:

PRIMERA: quedan excluidos del derecho a la estabilidad provisional o transitoria a que se ha hecho alusión aquellos funcionarios que desempeñen cargos de libre nombramiento y remoción (alto nivel o de confianza).

SEGUNDA: igualmente quedan excluidos del derecho a la estabilidad provisional o transitoria el personal contratado al servicio de la Administración Pública, cuyo régimen jurídico será aquel previsto en el respectivo contrato y en la legislación laboral (artículo 38 de la Ley del Estatuto de la Función Pública) (...)".

De tal manera que el referido criterio en principio es aplicable en el marco de la Ley del Estatuto de la Función Pública, -la cual no es la norma aplicable al presente caso-, y que se procedería analizar cada caso en concreto "(...) en aquellos casos en que se plantee un caso en el cual esté involucrado un organismo de la Administración Pública exento de la aplicación de dicha Ley (...)".

A tal efecto esta Corte pasa a realizar las siguientes consideraciones a fin de determinar si resulta procedente o no la aplicación del criterio de estabilidad provisional desarrollado por esta Corte en el fallo N° 2008-1596 de fecha 14 de agosto del 2008. Debe indicarse

que la ciudadana Liliana Felicia Ruiz Lazo, ingresó al Sistema de Defensa Pública (hoy Defensa Pública) en fecha 1º de noviembre de 2005, como Defensora Pública Número 6, a un cargo de libre nombramiento y remoción de conformidad con los dispuesto en la Resolución Nº 2002-0002, emanada del Tribunal Supremo de Justicia, en fecha 5 de julio de 2002, y publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nº 37.509, de fecha 20 de agosto de 2002; -lo cual ya fue determinado por esta corte en el cuerpo del presente fallo-.

De otra parte, tenemos que la Ley Orgánica de la Defensa Pública a lo largo de su articulado establece un sistema de carrera para los Defensores Públicos indicando la forma de ingreso, estableciendo concursos de oposición públicos y transparentes en sintonía con lo estipulado en el artículo 146 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, e igualmente estableció en su disposición final única lo siguiente:

“Esta Ley entrará en vigencia a partir de su publicación en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. Los cargos de defensores públicos o defensoras públicas saldrán a concurso público en un plazo no mayor de dieciocho meses contado a partir de designación del Defensor Público General o Defensora Pública General (...)”.

De la anterior disposición resulta evidente que el requisito de concurso público para optar al cargo de Defensor Público es indispensable y que dichos cargos se abrirán a concurso; no obstante no existe orden o disposición alguna que le otorgue estabilidad provisional a aquellos funcionarios que ocupaban cargos de defensores Públicos para el momento en que entró en vigencia la mencionada Ley, por el contrario siempre remite a la realización de concursos para proveer dichos cargos.

Además es necesario señalar que el criterio de la estabilidad provisional a que hace referencia la representación judicial de la parte querellante, estableció los supuestos de procedencia para que opere o se aplique dicho criterio, los cuales quedaron expresados de la siguiente manera en la Sentencia Nº 2008-1596 de fecha 14 de agosto del 2008 en los siguientes términos:

"(...) Como corolario de lo anterior, esta Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo establece como criterio que el funcionario que, una vez entrada en vigencia la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, haya ingresado a la Administración Pública -mediante designación o nombramiento- a un cargo calificado como de carrera, sin la realización previamente del debido concurso público, gozarán de estabilidad provisional o transitoria en sus cargos, hasta tanto la Administración decida proveer definitivamente dicho cargo mediante el correspondiente concurso público. Este derecho a la estabilidad provisional nacerá una vez superado el período de prueba (...)".

De lo anterior puede vislumbrarse que para que opera el criterio de estabilidad provisional deben darse tres supuestos de carácter concurrente a saber: i) haber ingresado a la Administración Pública mediante Designación o Nombramiento; ii) en un cargo de carrera, y iii) sin la realización del concurso público correspondiente.

De tal manera, no puede presumirse una estabilidad provisional sin los supuestos que la generan como lo es la circunstancia de haber ingresado de forma irregular a un cargo de carrera, situación que no es la de autos dado que como ya quedó establecido en el cuerpo del presente fallo la ciudadana Liliana Felicia Ruiz Lazo, ingresó en un cargo de libre nombramiento y remoción, lo cual socava toda posibilidad de aplicación del criterio de la estabilidad provisional, por cuanto nunca se cumplió con uno de los requisitos fundamentales para que operara de la aplicación de tal criterio. Así se declara.

En consecuencia esta Corte desecha el argumento de aplicación del criterio de estabilidad provisional. Así se decide.

IV.- LAS SITUACIONES ACTIVAS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

1.- La Reubicación y la Disponibilidad

Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo

9 de mayo 2012

Número 000858

Caso: Liliana Ruiz vs. Defensa Pública

Ponente: Emilio Ramos González

La representación judicial de la parte querellante manifestó que “(...) no le fue otorgado el mes de disponibilidad por ser una funcionaria de carrera administrativa así como no la asignaron a otra Defensoría Pública de igual jerarquía o superior o a otro organismo Público del Estado de igual jerarquía o superior (...”).

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

Así, el artículo 84 del mencionado Reglamento, establece que la disponibilidad, es aquella situación en la que se encuentran los funcionarios que ostentaron un cargo de carrera, ello por virtud de la estabilidad de la que gozan éstos, y que fueron objeto, ya sea de una reducción de personal, o por haber sido removidos de un cargo de libre nombramiento y remoción; agregándose que dicho período de disponibilidad tendría una duración de un (1) mes.

Ahora bien en el presente caso ha quedado establecido que la ciudadana a Liliana Ruiz Lazo, no adquirió la condición de funcionaria de carrera, en la Defensa Pública, por cuanto como se expresó en el cuerpo del presente fallo la querellante se desempeñó en un cargo de libre nombramiento y remoción; en consecuencia resulta improcedente la solicitud de que se realicen las gestiones reubicatorias a la querellante. Así se decide.

V.- LAS SITUACIONES PASIVAS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

1.- La Jubilación

Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo

9 de mayo 2012

Número 000858

Caso: Liliana Ruiz vs. Defensa Pública

Ponente: Emilio Ramos González

La representación judicial de la parte querellante manifestó en su escrito libelar que su "(...) patrocinada tiene veinte y un (sic) (21) años laborando dentro de la administración pública que constando los cinco (5) años que viene laborando en la Defensa Pública como Defensora Pública Provisoria se puede apreciar que tendrían que haberla jubilado por el tiempo de desempeño laboral y no removerla arbitrariamente como lo hicieron (...)".

A tal efecto resulta pertinente revisar lo conducente a efecto de determinar si la ciudadana Liliana Felicia Ruiz Lazo, cumple con los requisitos para optar al beneficio de jubilación, a tal efecto se observa:

Riela al folio veintitrés (23) del expediente judicial, copia simple del oficio número CUD-400-2005 de fecha 1º de noviembre de 2005, mediante el cual se designó a la ciudadana Liliana Felicia Ruiz Lazo, como Defensor Público N° 6 a partir del 3 de noviembre de 2005.

De otra parte se puede observar que a los folios veintisiete (27) y veintiocho (28), del expediente judicial riela copia simple del acto número CRHDP-2010-1566, de fecha 7 de diciembre de 2010, mediante el cual se le notificó a la querellante que había sido removida del cargo de Defensora Pública Novena (9^a).

De lo anterior se evidencia que la ciudadana Liliana Felicia Ruiz Lazo, se desempeñó al servicio de la Defensa Pública durante 5 años, 1 mes y 6 días.

De otra parte se observa que al folio doscientos uno (201), corre inserta constancia de trabajo expedida por la Dirección de

Personal División de Personal Civil de la Comandancia del Ejercito Bolivariano de fecha 16 de junio de 2011, en la que deja constancia que la ciudadana Liliana Felicia Ruiz Lazo, “(...) desempeña el cargo de TÉCNICO II, CUMPLIENDO FUNCIONES COMO: FISIOTERAPEUTA, en el COMANDO DEL CUARTEL GENERAL DEL EJERCITO BOLIOVARIANO (sic), con fecha de ingreso el 01/06/1990 teniendo 21 años de servicio hasta la [esa] fecha (...).” Rielal folio doscientos setenta y seis (276) constancia de trabajo expedida por la Dirección de Personal División de Personal Civil de la Comandancia del Ejercito Bolivariano de fecha 13 de abril de 2011, en la que deja constancia que la ciudadana Liliana Felicia Ruiz Lazo, “(...) desempeña el cargo de TÉCNICO II, CUMPLIENDO FUNCIONES COMO: FISIOTERAPEUTA, en el COMANDO DEL CUARTEL GENERAL DEL EJERCITO con fecha de ingreso el 01/06/1990, en el turno nocturno (...).”

De lo anterior se desprende que la ciudadana Liliana Felicia Ruiz Lazo, acumula hasta el 16 de junio de 2011, 21 años de servicio.

Ahora bien, primeramente resulta evidente que el cargo de fisioterapeuta es de los denominados asistenciales, aunado al hecho que de la constancia 13 de abril de 2011, antes parcialmente transcrita, se desprende que lo ha venido desempeñando en el horario nocturno, lo cual no resulta incompatible con el desempeño del cargo de Defensora Pública. Así se declara.

De otra parte hay que señalar que de conformidad con lo establecido en el artículo 127 de la Ley Orgánica de la Defensa Pública se establece cual será el régimen aplicable a los funcionarios que prestan y han prestado servicios en esa Defensoría para la tramitación de su jubilación, el cual es del siguiente tenor:

“De las jubilaciones Tendrá derecho a la jubilación el Defensor Público o Defensora Pública, funcionario o funcionaria o empleado o empleada que laboren en la Defensa Pública cuando cumplan con los requisitos establecidos en las leyes que rigen el Sistema de Seguridad Social de la República Bolivariana de Venezuela”.

De lo anterior no se desprende la aplicación de un régimen específico, lo cual permite determinar que el régimen aplicable, es el

contemplado en 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, el cual establece en su artículo 3, que Cuando el funcionario haya alcanzado la edad de sesenta (60) años si es hombre, o de cincuenta y cinco (55) años si es mujer, siempre que hubiere cumplido, por lo menos, veinticinco (25) años de servicios; o, Cuando el funcionario o funcionaria y empleado o empleada haya cumplido treinta y cinco (35) años de servicio, independientemente de la edad.

De tal manera, tenemos que en el presente caso la querellante, pretende hacer valer los años de servicio tanto en el cargo asistencial en el que acumula Veintiún (21) años de servicio, así como y los cinco (5) años de servicio que prestó en la Defensa Pública.

Ello así, resulta pertinente traer a colación sentencia de la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, Número 00016, de fecha 14 de enero de 2009, en la que analizó lo preceptuado en el artículo 148 de la Constitución de la República de Venezuela señalando lo siguiente:

“(...) Ahora bien, el dispositivo constitucional vigente establece tres principios generales con sus respectivas salvedades: (i) Nadie podrá desempeñar a la vez más de un destino público remunerado, a menos que se trate de cargos académicos, accidentales, asistenciales o docentes; (ii) La aceptación de un segundo destino que no sea de los exceptuados en ese artículo, implica la renuncia del primero, salvo cuando se trate de suplentes, mientras no reemplacen definitivamente al principal; y (iii) Nadie podrá disfrutar más de una jubilación o pensión, salvo los casos expresamente determinados en la ley (...)”

(...Omissis...)

Una vez expuesto lo anterior esta Alzada debe enfatizar que, a los efectos de constatar la no contravención de la prohibición contenida en la segunda parte de la norma, se deberá verificar, en cada caso, lo siguiente: primero, si se pretende el cobro simultáneo de dos jubilaciones o pensiones; segundo, si se trata de uno de los supuestos permitidos por la Ley; y tercero, si los años de servicio en ambos

destinos públicos han transcurrido de forma diferenciada, ya que no deberán computarse doblemente los años de antigüedad para obtener el beneficio de jubilación, con base en un mismo período (...)"

De lo anterior, se desprende que los años de servicio prestados en dos destinos públicos hayan transcurrido de forma desparejada o diversificada; ello en virtud que no está dado el computar un mismo período de tiempo para ambas jubilaciones.

Ello así, tenemos que no puede computarse doblemente los años de antigüedad para obtener el beneficio de jubilación con base a un mismo período, y siendo que en el presente caso la actividad realizada por la querellante en la Defensa Pública se dio de forma paralela con el cargo asistencial, resulta imposible computar doblemente un mismo período de tiempo a los efectos de otorgar la jubilación requerida, en estricto acatamiento al criterio anteriormente expuesto de la Sala Político Administrativa. Así se declara.

De tal manera que al no cumplir con uno de los requisitos concurrente para que proceda la jubilación, resulta inoficioso pronunciarse sobre el segundo requisito referido a la edad de la querellante, y declara improcedente la pretensión de jubilación esgrimida. Así se declara.

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

1.- Renuncia escrita y aceptada

Corte Primera de lo Contencioso Administrativo

23 de julio 2012

Número 001266

Caso: Alejo Alfonso vs. Instituto Nacional de Deportes

Ponente: María Eugenia Mata

Al respecto, cabe señalar que la renuncia se encuentra prevista legalmente como una de las causales de retiro de la Administración Pública, la cual consiste en la manifestación de voluntad libre,

unilateral y expresa del empleado o funcionario de dar por terminada la relación de empleo público. Dicha renuncia debe ser efectuada por el funcionario y notificada al titular de la Dirección o al funcionario de mayor jerarquía dentro de la Unidad Administrativa correspondiente, la cual deberá ser aceptada por la máxima autoridad del organismo. Ello trae consigo que, una vez efectuada la renuncia por parte del funcionario, no queda lugar a dudas de que éste ha manifestado su libre voluntad de dejar de prestar sus servicios, es decir, esta declaración de voluntad de no pertenecer a la Administración Pública no es un hecho implícito ni deducido, sino que constituye un acto expreso.

Asimismo, aprecia esta Corte que en el escrito de fundamentación a la apelación la parte actora señaló que "...nuestro representado, optó por acogerse a la liquidación de sus prestaciones sociales conforme a las Bases Especiales de Liquidación por creer que le eran más beneficiosas...". De la revisión de las actas que forman el presente expediente, no se evidencian indicios, elementos o circunstancias que se traduzcan en la existencia de violencia, dolo, coacción o error por parte de la Administración, razón por la cual esta Corte desecha el alegato relativo al vicio del consentimiento en la renuncia del ciudadano Alejo Alfonso. Así se decide.

VII.- RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

1.- DEBER DE MOTIVAR LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS

=Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia

22 de mayo 2012

Número 000545

Caso: Manuel Pizarro vs. Ministro del Poder Popular para Relaciones Interiores y Justicia

PONENTE: Yolanda Jaimes Guerero

La jurisprudencia de este Alto Tribunal ha dejado sentado que invocar conjuntamente la ausencia de motivación y el falso supuesto es por lo general contradictorio, pues ambos se enervan entre sí, cuando se aducen razones para destruir la apreciación de la Administración dentro del procedimiento formativo del acto y que el vicio de inmotivación ocurre sólo en los casos en que se omitan de manera absoluta las razones o motivos en el acto administrativo, tal como se ha señalado en sentencia N° 01930 de esta Sala, publicada en fecha 27 de julio de 2006, en la cual se ha sostenido que: "la inmotivación (tanto de los actos administrativos como de las sentencias) no sólo se produce cuando faltan de forma absoluta los fundamentos de éstos, sino que puede incluso verificarse en casos en los que habiéndose expresado las razones de lo dispuesto en el acto o decisión de que se trate, éstas, sin embargo, presentan determinadas características que inciden negativamente en el aspecto de la motivación, haciéndola incomprensible, confuso o discordante. Por ende, la circunstancia de alegar paralelamente los vicios de inmotivación y falso supuesto se traduce en una contradicción o incompatibilidad cuando lo argüido respecto a la motivación del acto es la omisión de las razones que lo fundamentan, pero no en aquéllos supuestos en los que lo denunciado es una motivación contradictoria o ininteligible, pues en estos casos sí se indican los motivos de la decisión (aunque con los anotados rasgos), resultando posible entonces que a la vez se incurra en un error en la valoración de los hechos o el derecho expresado en ella.

Acogiendo el criterio antes expuesto, la Sala observa que en el presente caso no existe una omisión absoluta de motivos en el acto administrativo recurrido, ya que en el mismo se exponen de manera clara y concordante las razones de hecho y de derecho en la que se fundamentó la sanción impuesta, por lo tanto, se verifica la incompatibilidad de la denuncia del vicio de inmotivación y falso supuesto. Adicionalmente debe destacarse que en el acto administrativo se señaló expresamente la conducta infractora del recurrente y en consecuencia no se configura el vicio de inmotivación alegado por el recurrente. Así se declara.

En virtud de todo lo anteriormente expuesto, debe esta Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia declarar sin lugar la pretensión de la parte recurrente. Así se decide.

2.- Competencia para ordenar la destitución

Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo

2 de mayo 2012

Número 000757

Caso: Michelle López vs. Alcaldía del Distrito Metropolitano de Caracas

Ponente: Emilio Ramos González

Del análisis de la anterior disposición, verifica esta Corte que si bien es cierto se señala que los funcionarios policiales allí mencionados son de libre nombramiento y remoción del Gobernador del Estado, no lo es menos que la misma dispone que la remoción y destitución será ejecutada por el Comandante General de la Policía.

Ello así, entiende este Órgano Jurisdiccional que el acto administrativo de remoción o destitución del funcionario policial, según sea el caso, de emanar del Comandante General de la Policía del Estado Bolívar, éste debe actuar previamente autorizado por el Gobernador del mencionado Estado, como primera autoridad de la Policía Estadal.

En el caso particular del recurrente, de las documentales analizadas supra se denota que el Gobernador del Estado Bolívar, mediante Punto de Cuenta de fecha 24 de octubre de 2002, autorizó la remoción del ciudadano Héctor Luis Ramírez del cargo de Sub-Inspector adscrito a la Comandancia General de Policía del mencionado Estado.

Es así como el Comandante General de la Policía del Estado Bolívar mediante la Resolución impugnada, hizo mención a tal autorización, al señalar en el texto de la misma, que “Por resolución y disposición interna de la Gobernación del Estado Bolívar, en fecha 28-10-2002, se resuelve remover con carácter de expulsión”, al recurrente.

Siendo ello así, este Órgano Jurisdiccional comparte el criterio sustentado por el a quo en el fallo objetado, al señalar que el Comandante General de la Policía del Estado Bolívar al proceder a la remoción del recurrente del cargo de Sub-Inspector, actuó debidamente autorizado por el Gobernador, pues ello quedó evidenciado del Punto de Cuenta ya referido.

Siendo ello así, no observa esta instancia jurisdiccional que en el fallo objetado el Juez de la recurrida hubiera dejado de apreciar algún instrumento que ratificara sus dichos, pues como lo ha verificado igualmente esta Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo, el cargo de Sub-Inspector ocupado por el ciudadano Héctor Luis Ramírez, es considerado como de libre nombramiento y remoción, y su remoción se llevó a cabo por el Comandante General de la Policía del Estado Bolívar, debidamente autorizado por el Gobernador de dicho Estado, como se evidencia del Punto de Cuenta mencionado con anterioridad, motivo por el cual esta Corte ratifica en este aspecto, la sentencia dictada por el Juzgado Superior en lo Civil, Mercantil, Del Tránsito, De Protección del Niño y del Adolescente y Contencioso Administrativo del Segundo Circuito de la Circunscripción Judicial del Estado Bolívar. Así se declara.

3.- Las causales de destitución

A.- Incumplimiento reiterado de los deberes inherentes al cargo

Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo

2 de mayo 2012

Número 000757

Caso: Michelle López vs. Alcaldía del Distrito Metropolitano de Caracas

Ponente: Emilio Ramos González

En el caso específico del ciudadano Héctor Luis Ramírez, observa este Órgano Jurisdiccional de las actuaciones administrativas agregadas al expediente, que se suscitaron una serie de hechos que

dieron lugar a la instrucción de un expediente administrativo con el objeto de esclarecer los mismos.

Ello así, denota esta Corte que ante la noticia publicada en un diario de la localidad, en la que se reseñó que el recurrente fue herido de bala por dos delincuentes, y en vista de que éstos presuntamente lo atacaron por sorpresa, ello le impidió sacar a tiempo su arma de reglamento con el objeto repelerlos, el organismo recurrido procedió a realizar las actuaciones administrativas relativas a esclarecer el asunto, siendo que de la propia declaración del ciudadano Héctor Luis Ramírez, mediante acta de fecha 10 de julio de 2002, la cual corre inserta a los folios 43 al 45 del expediente, éste señaló, que “(...) me dispuse a colocarme el koala a la altura de la cintura ya que allí tenía dentro del mismo mi arma de Reglamento, salí a la parte de afuera y me monté en una Bicicleta, en vista de que la forma como lo coloqué me molestaba del lado izquierdo fuí (sic) a cambiarlo hacia (sic) el lado derecho y sin darme cuenta tal vez accioné el arma de fuego, de inmediato me percaté de que el arma casi se me cae ya que con la explosión se rompió el koala, así mismo me fijé que había sido objeto del impacto de bala en el pie derecho (...).”

De igual manera, señaló el mencionado ciudadano, con respecto a la noticia publicada en prensa, que “hubo un intercambio de información mal interpretada de cómo habían sucedido los hechos, es de mencionar que en ningún momento fue mi intención hacer una simulación de hechos”.

A este respecto, observa este Órgano Jurisdiccional que los hechos descritos por el recurrente en sede administrativa, fueron los que dieron lugar a la apertura del procedimiento administrativo, de los cuales considera esta Corte que el hecho que revistió mayor gravedad fue el señalado por el propio recurrente, relativo a que accidentalmente accionó su arma de reglamento, cuando estaba cambiando de lugar el koala donde la portaba.

En este sentido, considera este Órgano Jurisdiccional que el portar un arma de fuego implica una serie de medidas de seguridad que deben ser tomadas en cuenta, a los fines de su manipulación, pues

el no tener en cuenta los riesgos que acarrea el uso indebido de una pistola podría traer consecuencias letales.

En el caso específico de los funcionarios policiales, a los cuales se les asigna un arma de fuego, se presume que éstos han sido debidamente entrenados tanto para el correcto uso de un arma de fuego, como en la minimización de riesgos en su manipulación, pues un funcionario que porte un arma de esta naturaleza tiene la responsabilidad legal y moral de usarla solamente bajo las condiciones que establecen las leyes. Por tanto es su obligación conocer esos parámetros, más en el caso del recurrente, quien ostentaba el cargo de Sub-Inspector.

Ello así, entiende este Órgano Jurisdiccional que un arma de fuego debe llevarse en una funda adecuada, y mientras no se use, debe tenerse el martillo invertido, con su mecanismo bloqueado, y a los efectos de impedir accidentes debe evitarse colocar el dedo en el gatillo, pues éste es el único dispositivo capaz de producir un disparo.

En el caso que nos ocupa, de las propias palabras del recurrente en el acta de fecha 10 de julio de 2002, denota esta Corte que dicho funcionario admitió portar el arma de reglamento en un koala, y que la misma se accionó accidentalmente, de lo cual entiende este Órgano Jurisdiccional, que de ser ciertos los hechos admitidos por el recurrente, evidentemente éste hizo uso indebido de su arma de reglamento, pues un koala no es la funda adecuada para portarla.

De igual manera se considera que el ciudadano Héctor Luis Ramírez fue imprudente al colocar el arma cargada en el mencionado lugar y con el martillo dispuesto para producir el disparo, pues de lo contrario no hubiera ocurrido el disparo presuntamente accidental que le ocasionó la herida en el pie.

De acuerdo con lo anterior, estima este Órgano Jurisdiccional, que si bien es cierto, la remoción del ciudadano Héctor Luis Ramírez del cargo de Sub-Inspector adscrito a la Comandancia General de la Policía del Estado Bolívar, se produjo fundamentada en la calificación del cargo de libre nombramiento y remoción, no lo es menos que quedó suficientemente evidenciado en el expediente administrativo que éste hizo uso indebido de su arma de reglamento al haberse producido una herida con ocasión de un disparo accidental.

B. Abandono Injustificado durante Tres Días en Treinta Días

Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo

9 de mayo 2012

Número 000860

Caso: Dania Chacón vs. Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES)

Ponente: Emilio Ramos González

Ahora bien, observa esta Corte que el apoderado judicial de la parte querellante, en la fundamentación a la apelación, manifestó que “(...) [en] cuanto a la afirmación del sentenciador de Primera Instancia, en el sentido de que [la querellante], si bien solicitó el permiso, más (sic) éste no fue firmado por el COMITÉ EJECUTIVO, ello constituye una falta no imputable al administrativo (sic) (...). Por su parte, el iudex a quo señaló que “(...) el permiso potestativo solicitado por la querellante no fue otorgado por el órgano administrativo competente, resultando injustificadas sus faltas al trabajo en el lapso comprendido entre los días 10 al 20 de julio de 2000, por lo que el acto administrativo se encuentra ajustado a derecho y, así se decide (...).”

Así las cosas, esta Corte estima necesario traer a colación lo establecido en el artículo 25 de la derogada Ley de Carrera Administrativa, aplicable rationae temporis, que reza:

“Artículo 25. En los Reglamentos de la presente Ley se definirá el régimen de los permisos remunerados y no remunerados, y de las licencias, con o son goce de sueldo, que puedan concederse a funcionarios públicos, tanto a los de carrera como a los de libre nombramiento y remoción.”

En este sentido, el parcialmente vigente Reglamento General de la referida Ley, dispone que:

“Artículo 56. La concesión de permiso corresponderá:
(...Omissis...)”

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

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

En razón de lo contemplado por el reglamentista, este Órgano Jurisdiccional considera que dada la naturaleza de la petición planteada por la parte querellante, el permiso que debía otorgarse era potestativo y no de obligatoria concesión, por tratarse de enfermedad de ascendientes, según el numeral 1 del artículo 65 del Reglamento General de la Ley de Carrera Administrativa, y que su otorgamiento correspondía al Director o funcionario de mayor jerarquía dentro de la unidad administrativa de nivel similar.

Así pues, debe acotarse que si bien es cierto que existen circunstancias en las que el funcionario puede ausentarse de su lugar de trabajo, éste debe solicitar previamente el debido permiso ante el funcionario correspondiente quien tramitará la aprobación del mismo, debiéndose insistir, que el permiso o debe tramitarse previa solicitud por escrito ante el superior inmediato quien se encargará de trámitarlo ante el funcionario que deba otorgarlo, de allí que esta Corte advierte que el permiso no opera de pleno derecho o por la sola condición de que el funcionario haya hecho la solicitud para gozar del mismo, pues debe existir una manifestación o declaración expresa por parte de la Administración mediante la cual emita pronunciamiento sobre la concesión o no del permiso, del que se evidencie su conformidad o discrepancia con la autorización del mismo. Así se establece.

Así las cosas, evidencia esta Corte que la parte querellante manifestó que "(...) solicitó el permiso, que su superior no lo tramitará (sic) ante el Comité Ejecutivo, (...) no es imputable a DANIA LILIBET CHACON (sic) VELASCO (...)".

Sin embargo, la regulación jurídica ordena que los empleados al servicio de la Administración Pública, deben esperar el pronunciamiento formal y escrito del funcionario autorizado para su otorgamiento, según el artículo 54 del Reglamento General de

la Ley de Carrera Administrativa, que establece que el funcionario competente participará por escrito su decisión al interesado y a la Oficina de Personal, a la cual remitirá la documentación correspondiente; circunstancia que no consta en autos.

Sinduda, los permisos o licencias potestativos, deben ser formalmente aprobados y otorgados por los funcionarios competentes para ello -en el caso bajo examen, el Director General del Instituto Nacional de Cooperación Educativa-.

En este sentido, este Órgano Jurisdiccional comprueba del folio 110 del expediente judicial, original del permiso solicitado por la querellante para ausentarse durante los días comprendidos desde el día 10 de julio de 2000 hasta el 20 de julio de 2000. En razón de esto, la parte actora alega que trámitó para que se le otorgara el permiso, y que fue la Administración la que incurrió en una omisión que no le es imputable.

Sobre ello, debe indicarse que la querellante debió actuar según la diligencia propia de un buen padre de familia, instando a la Administración a que se pronunciara sobre el otorgamiento o no del permiso tramitado. (Vid. Sentencia de esta Corte N° 2010-1786 del 29 de noviembre de 2010, caso: Esperanza Garrido González).

Así pues, se considera imprescindible destacar que de la documental cursante al folio 110 del expediente judicial, se desprende que si bien la ciudadana Dania Lilibet Chacón Velasco efectivamente solicitó permiso para ausentarse durante los días comprendidos entre el 10 de julio de 2000 hasta el 20 de julio de 2000, el mismo no se encuentra firmado por la autoridad competente -Director General-, en efecto, se evidencia que el referido permiso no tiene la rúbrica de ninguna autoridad del Instituto Nacional de Cooperación Educativa, razón por la cual mal podría considerarse que el permiso solicitado por la querellante fue aprobado por el funcionario correspondiente.

Es necesario insistir, que cuando se trata de permisos de concesión potestativa que exceden de tres (3) días pero no superan los diez (10) días, como es el caso de autos, requieren para su conformidad con la ley, la aprobación del Jefe de División de la unidad administrativa

de nivel similar, tal y como lo establece el numeral 3 del artículo 56 del Reglamento General de la Ley de Carrera Administrativa, razón por la cual, si no existe la respectiva aprobación, ello indica que no se dio cumplimiento a la normativa establecida en materia de permisos y licencias que consagra la Ley en referencia.

En razón de ello, debe remarcarse que el otorgamiento del permiso o licencia debe ser otorgado por la autoridad competente para que se pueda justificar plenamente la ausencia al trabajo; de manera que aun cuando se ha solicitado el permiso, éste debe ser aprobado por el funcionario competente a fin de que el funcionario no se ausente sin legitimidad alguna.

En razón de lo expuesto, es oportuno mencionar lo establecido en el artículo 62 de la derogada Ley de Carrera Administrativa, aplicable rationae temporis al caso de autos, que reza:

“Artículo 62. Son causales de destitución:

(...Omissis...)

4. Abandono injustificado al trabajo durante tres días hábiles en el curso de un mes (...”).

El artículo parcialmente transscrito, prevé como causal de destitución de un funcionario las faltas injustificadas a su lugar de trabajo, durante tres (3) días en el lapso de un mes.

Expuesto lo anterior, evidencia este Órgano Jurisdiccional que la querellante admitió en todo momento haberse ausentado de su lugar de trabajo -por lo que esto es un hecho no controvertido-, argumentando que sus faltas se encontraban justificadas por cuanto había solicitado el permiso para ello, sin embargo, al quedar demostrado previamente que si bien la querellante solicitó el permiso éste no fue aprobado por la autoridad competente, quedando esta Corte forzada a determinar como acertadamente lo hizo el a quo que la ciudadana Dania Lilibet Chacón Velasco incurrió en abandono del trabajo tipificada tal conducta en el aludido artículo como causal de destitución. Así se decide.

VIII.-ELCONTENCIOSOADMINISTRATIVOFUNCIONARIAL

1.- Consultas

Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo

16 de mayo 2012

Número 000898

Caso: Manuel Rogelio Rondón vs. Gerencia de Capacitación e Investigación en Formación de Profesionales INCE La Morita

Ponente: Alexis Crespo Daza

Así las cosas, corresponde entonces a esta Instancia Jurisdiccional determinar si, en el caso de autos, resulta aplicable la consulta obligatoria que establecía el artículo 70 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República hoy 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, según el cual toda sentencia definitiva contraria a las pretensiones, excepción o defensa de la República, debe ser consultada al Tribunal superior competente.

Con relación a lo anterior, esta Corte se ha pronunciado acerca de la consulta, institución esta que plantea que el superior jerárquico del juez que ha dictado una providencia, se encuentra habilitado para revisar o examinar oficiosamente la decisión adoptada en primera instancia, y de este modo corregir o enmendar los errores jurídicos de que ésta adolezca.

Ahora bien, de la revisión de las actas se observa que la sentencia recurrida declaró inadmisible el recurso contencioso administrativo funcionarial interpuesto, no se observa que tal declaratoria afecte directa o indirectamente los intereses de la República, por lo que no existen motivos por los cuales deba esta Alzada revisar a través de la consulta la referida sentencia.

En este orden de ideas, debe esta Corte resaltar el criterio sostenido por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia en

sentencia N° 1.107 de fecha 8 de junio de 2007, sobre la referida institución, en la cual se señaló lo siguiente:

"La consulta, como noción procesal, se erige como una fórmula de control judicial en materias donde se encuentra involucrado el orden público, el interés público o el orden constitucional, y el juez que la ejerce debe revisar no sólo la juridicidad del fallo, sino la adecuación del derecho declarado al caso concreto, en los casos de la consulta prevista en el artículo 70 del Decreto con Fuerza de Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República la justificación se centra en el interés general que subyace en todo juicio propuesto contra un órgano o ente público.

Sobre la acepción "interés general" que justifica el elenco de prerrogativas y privilegios procesales que ostenta la República, esta Sala ha sostenido que '(...) cuando la República es demandada en juicio, se acciona contra uno de los componentes más importantes del Estado y la eventual afectación de su patrimonio puede llegar a afectar el patrimonio de la población, y mermar la eficacia de la prestación de los servicios públicos. Conforme a esta premisa, el ordenamiento jurídico ha establecido privilegios y prerrogativas procesales para la actuación de la República en juicio en resguardo de los intereses superiores que rigen la actuación del Estado' (Vid. Sentencia de esta Sala N° 2.229 del 29 de julio de 2005, caso: 'Procuraduría General del Estado Lara').

(...omissis...)

En tanto prerrogativa procesal de la República, la consulta opera ante la falta de ejercicio de los medios de impugnación o gravamen dentro de los lapsos establecidos para su interposición, siempre que el pronunciamiento jurisdiccional sea contrario a sus pretensiones, defensas o excepciones, en razón, se insiste, del interés general que subyace en los juicios donde está en juego los intereses patrimoniales de la República o de aquellos entes u órganos públicos a los cuales se extiende su aplicación por expresa regla legal (Vbgr. Administración pública descentralizada funcionalmente, a nivel nacional o estadal). Consecuencia de lo expuesto, si una decisión judicial en nada

afecta las pretensiones, defensas o excepciones esgrimidas por la República o de aquellos titulares de la prerrogativa procesal examinada, no surge la obligación para el juzgador de primera instancia de remitir el expediente a los fines de la consulta, pues la condición de aplicación del artículo 70 del Decreto con Fuerza de Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, exige un agravio calificado por el legislador: una sentencia definitiva que contrarie las pretensiones procesales, defensas o excepciones opuestas por el ente u órgano público, según sea el caso”.

Así las cosas, por cuanto en el caso que nos ocupa se observa que la declaratoria de inadmisibilidad del recurso contencioso administrativo funcionarial interpuesto no afecta directa o indirectamente los intereses de la República, por cuanto fue el ciudadano Manuel Rogelio Rondón -parte recurrente-, quien intentó el presente recurso contra la Gerencia de Investigación y Capacitación en formación Profesional (INCE LA MORITA) adscrita al Instituto Nacional de Cooperación Educativa, hoy Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (Inces), solicitando la diferencia de pago de prestaciones sociales, siendo dicho ciudadano quien debía en todo caso interponer el recurso de apelación contra el fallo proferido el 25 de julio de 2006, por el Juzgado Superior en lo Civil y Contencioso Administrativo de la Región Central, donde declaró la inadmisibilidad del recurso contencioso administrativo funcionarial en tal sentido, esta Alzada concluye que no existen motivos que la lleven a revisar a través de la consulta el fallo aludido. Así se decide.

En consecuencia, se declara improcedente la consulta planteada por el Juzgado Superior en lo Civil y Contencioso Administrativo de la Región Central, no obstante, esta Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo debe señalar que dada la anterior declaratoria, esta Alzada no entra a analizar el fallo dictado por el mencionado Juzgado Superior, en fecha 25 de julio de 2006, mediante la cual declaró la inadmisibilidad del recurso contencioso administrativo funcionarial interpuesto por el ciudadano Manuel Rogelio Rondón

contra la Gerencia General de Investigaciones y Capacitación en Formación Profesional (LA MORITA) adscrita al Instituto Nacional de Cooperación Educativa, hoy Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES), por lo que cual el presente pronunciamiento no implica que se comparta el criterio sostenido. Así se decide.

2.- La Querella

A.- Pretensiones procesales en el contencioso funcional

Corte Primera de lo Contencioso Administrativo

9 de mayo 2012

Número 000666

Caso: Yolanda León vs. Gobernación del estado Anzoátegui

Ponente: María Eugenia Mata

En tal sentido, este Órgano Jurisdiccional observa que la presente querella interpuesta contra la Gobernación del estado Anzoátegui, tiene contenido patrimonial, toda vez que la pretensión de quien recurre, consiste en el pago de una presunta diferencia por concepto de prestaciones sociales.

Ello así, resulta oportuno traer a colación el criterio jurisprudencial emanado de esta Corte Primera de lo Contencioso Administrativo mediante decisión Nº 2006-2465 de fecha 28 de septiembre de 2006 (caso: Mística Borregales), respecto de la no exigibilidad del antecuicio administrativo en el contencioso funcional, en los siguientes términos:

“...estima esta Corte que no procede la exigibilidad del antecuicio administrativo previo, consagrado (sic) Decreto con Fuerza de Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, cuando se trate de la interposición de las denominadas querellas funcionariales o recurso contencioso administrativo funcional, previsto en la Ley del Estatuto de la Función Pública.

Evidentemente, una interpretación en contrario dejaría sin efecto la vigencia de la norma contenida en el artículo 92 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, el cual tiene a juicio de esta Corte fundamento Constitucional -Cfr. Artículo 92-, debido a que en todo caso se exigiría el agotamiento del denominado antequicio administrativo, contrariando así, el espíritu del ordenamiento estatutario funcional...”.

Con fundamento en lo expuesto, visto que en el caso de autos la controversia suscitada surge en el marco de una relación funcionarial, se entiende, que éstas deben dirimirse a través del ejercicio del recurso contencioso administrativo funcional previsto en el Título VIII de la Ley del Estatuto de la Función Pública, por lo que la prerrogativa del agotamiento del antequicio administrativo, contenida en el 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 Bolivariana de Venezuela, no resulta aplicable en dichos procedimientos, aún cuando se reclamen cantidades de dinero, por cuanto constituye un requisito previo para las demandas patrimoniales que se intenten contra la República, u otras personas político territoriales o entes públicos y no un requisito de admisibilidad de recursos o querellas de naturaleza funcional.

Por lo tanto, en razón del criterio jurisprudencial que antecede, el cual ratifica este Órgano Jurisdiccional en el presente recurso considera que el Juzgado A quo no actuó ajustado a derecho al declarar la inadmisibilidad del presente recurso, en virtud de que no es necesario el agotamiento previo del procedimiento administrativo previsto en el 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 Bolivariana de Venezuela, por resultar inaplicable en los trámites procedimentales de la querella funcional, dada su especial naturaleza razón por la cual debe forzosamente REVOCAR por orden público el fallo apelado. Así se decide.

3.- Lapso de interposición de la querella

Corte Primera de lo Contencioso Administrativo

7 de mayo 2012

Número 000628

Caso: Yamile Carmona vs. Gobernación del estado Apure

Ponente: Marisol Marín Rodríguez

Con relación a lo anterior, el A quo declaró que el recurso contencioso administrativo funcional resultaba Inadmisible por caducidad, por cuanto el hecho que dio lugar a la interposición del mismo, es decir, el pago por concepto de prestaciones sociales, se produjo el 29 de septiembre de 2011, y el presente recurso fue interpuesto en fecha 14 de febrero de 2012, considerando que transcurrió con creces el lapso de tres (3) meses establecido en el artículo 94 de la Ley del Estatuto de la Función Pública.

Para decidir si el fallo apelado está ajustado o no a derecho, esta Corte debe realizar las consideraciones siguientes:

En materia contencioso-funcional, cuando el funcionario o ex funcionario considere que la actuación de la Administración Pública lesionó sus derechos o intereses, puede proponer previo el cumplimiento de ciertas formalidades legales recurso ante el correspondiente Órgano Jurisdiccional, el cual por tratarse de una materia especial, se le denomina recurso contencioso administrativo funcional. La interposición de este recurso contencioso administrativo funcional es motivado por un "hecho" que no necesariamente consiste en la emanación de un acto administrativo que posiblemente perjudica la esfera jurídica del funcionario, o puede ser por la notificación del acto que se impugna.

Ahora bien, para el caso sub examine el pago de prestaciones sociales motivó la interposición del recurso contencioso administrativo funcional, y es el que debe tomarse en cuenta a los efectos del cómputo del lapso de caducidad, al cual hace referencia el artículo 94 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, el cual dispone lo siguiente:

"Artículo 94. Todo recurso con fundamento en esta Ley sólo podrá ser ejercido válidamente dentro de un lapso de tres meses contado a partir del día en que se produjo el hecho que dio lugar a él, o desde el día en que el interesado fue notificado del acto".

De conformidad con lo dispuesto en la norma antes citada, el legislador ha previsto la figura de la caducidad, consistente en el establecimiento de un lapso de tres (3) meses contado a partir de la notificación del acto impugnado que da lugar a la interposición del recurso contencioso administrativo funcionarial, el cual transcurre fatalmente, no admitiendo por tanto paralización, detención, interrupción ni suspensión y cuyo vencimiento ocasiona la extinción de la acción para el reclamo del derecho que se pretende hacer valer. Aunado a lo anterior, se observa que con referencia a la caducidad, el Legislador ha previsto dicha institución por razones de seguridad jurídica, estableciendo un límite temporal para la válida interposición de la acción, y que su falta de ejercicio dentro del lapso creado por mandato legal, implica su extinción.

En este sentido, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia N° 727 de fecha 8 de abril de 2003 (caso: Osmar Enrique Gómez Denis), sostuvo lo siguiente:

"...De lo anterior, se desprende, claramente, que lo que está sometido a la revisión constitucional de esta Sala para su final pronunciamiento unificador guarda relación con el lapso de caducidad.

Dicho lapso, sin duda alguna, es un aspecto de gran importancia dentro del proceso, dado su contenido ordenador y su vinculación con la seguridad jurídica que tiene que garantizar todo sistema democrático.

En efecto, la finalidad del lapso de caducidad es la materialización de la seguridad jurídica y el aseguramiento, de esa forma, de que tras el transcurso del lapso que preceptúa la ley, se extinga el derecho de toda persona al ejercicio de la acción que el ordenamiento jurídico le proporcione; ello para evitar que acciones judiciales puedan proponerse indefinidamente en el tiempo, lo cual, obviamente, incidiría negativamente en la seguridad jurídica.

El lapso de caducidad, como lo denunció el recurrente, transcurre fatalmente y no es susceptible de interrupción, ni suspensión. Sin duda alguna, la caducidad es un lapso procesal y en relación con el carácter de éste, la Sala Constitucional se ha pronunciado y ha establecido que los lapsos procesales establecidos en las leyes y aplicados jurisdiccionalmente no son formalidades que puedan ser desaplicados con base en el artículo 257 de la Constitución...”.

Tal criterio ha sido ratificado mediante sentencia Nº 1738 de fecha 9 de octubre de 2006 (caso: Lourdes Josefina Hidalgo), dictada por esa misma Sala Constitucional, en la cual señaló lo siguiente:

“...Dicha decisión, adoptada al momento de resolver sobre la admisibilidad de la querella funcional propuesta por la hoy solicitante, constituye una sentencia interlocutoria que pone fin al proceso, que examina uno de los presupuestos procesales que condicionan el ejercicio de la acción jurisdiccional, cual es su caducidad.

La caducidad, es un presupuesto procesal de orden público, puesto que regula el derecho de acceso a la jurisdicción en el ámbito contencioso administrativo, presupone la existencia de un plazo legalmente previsto para el ejercicio de la acción jurisdiccional que no admite interrupción o suspensión y que, por tanto, discurre de forma fatal. Tal plazo, que no extingue o menoscaba el derecho material debatido, puesto que sólo incide en el tiempo para ejercer los mecanismos jurisdiccionales a que haya lugar, constituye una de las causales de inadmisibilidad del proceso contencioso administrativo previstas en el párrafo quinto del artículo 19 de la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia y se aplica al proceso contencioso administrativo funcional por remisión del artículo 98 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, sin perjuicio del reexamen de las mismas que pueda realizar el juez en la oportunidad de dictar la sentencia definitiva, como lo prescribe el artículo 101 eiusdem.

(...omissis...)

Respecto del lapso de caducidad para el ejercicio de la acción contencioso funcional, el artículo 94 de la Ley del Estatuto de la Función Pública establece que ‘Todo recurso con fundamento en

esta Ley sólo podrá ser ejercido válidamente dentro de un lapso de tres meses contado a partir del día en que se produjo el hecho que dio lugar a él, o desde el día en que el interesado fue notificado del acto¹. De la norma se extrae, en primer lugar, que el lapso establecido en dicha ley es de tres meses y, en segundo lugar, que según el objeto del proceso este plazo se computará de forma distinta. Así, si se impugna un hecho o no media manifestación formal de la actuación administrativa y ésta sin embargo lesiona un derecho de contenido estatutario, el lapso se computará desde el día en que se produjo el mismo y si se impugna un acto administrativo, el cómputo de ese lapso se iniciará a partir de la fecha de notificación de éste.”.

En este contexto, se observa que el carácter de orden público de los lapsos procesales como el de caducidad, reconocido por la doctrina y la jurisprudencia y que fue ratificado en la sentencia parcialmente transcrita, permiten que en cualquier grado y estado de la causa el Juez pueda declarar la inadmisibilidad de las acciones interpuestas, cuando se ha omitido el estudio de una condición inexorable para su admisión, pues ello constituye la salvaguarda de la seguridad jurídica y de los más elementales principios constitucionales como el derecho a la defensa, al debido proceso y del cumplimiento de formalidades esenciales.

Delimitado lo anterior y a los fines de dilucidar si el fallo emitido por el A quo estuvo ajustado a derecho, observa esta Corte, que ciertamente desde el 29 de septiembre de 2011, fecha en la cual se produjo el pago de las prestaciones sociales del recurrente, hecho generador de la interposición de la presente querella, tal como lo señaló expresamente en su escrito libelar, hasta el 14 de febrero de 2012, fecha en la cual fue interpuesto el recurso contencioso administrativo funcionarial, transcurrió con creces el lapso de tres (3) meses previsto en el artículo 94 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, del cual disponía la parte actora para su ejercicio, lo que produjo indefectiblemente la caducidad de la acción, tal como lo consideró el A quo. Con fundamento en las consideraciones anteriormente expuestas, esta Corte declara SIN LUGAR el recurso de apelación ejercido por la ciudadana Carmona Oneida Yamile,

debidamente asistida por el Abogado Wilfredo Chompré Lamuño y en consecuencia, CONFIRMA la decisión apelada. Así se decide.

Corte Primera de lo Contencioso Administrativo

9 de julio 2012

Número 001132

Caso: Ana Pepitone vs. Asamblea Nacional

Ponente: María Eugenia Mata

En este sentido, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia Nº 727 de fecha 8 de abril de 2003 (caso: Osmar Enrique Gómez Denis), sostuvo lo siguiente:

“De lo anterior, se desprende, claramente, que lo que está sometido a la revisión constitucional de esta Sala para su final pronunciamiento unificador guarda relación con el lapso de caducidad.

Dicho lapso, sin duda alguna, es un aspecto de gran importancia dentro del proceso, dado su contenido ordenador y su vinculación con la seguridad jurídica que tiene que garantizar todo sistema democrático.

En efecto, la finalidad del lapso de caducidad es la materialización de la seguridad jurídica y el aseguramiento, de esa forma, de que tras el transcurso del lapso que preceptúa la ley, se extinga el derecho de toda persona al ejercicio de la acción que el ordenamiento jurídico le proporcione; ello para evitar que acciones judiciales puedan proponerse indefinidamente en el tiempo, lo cual, obviamente, incidiría negativamente en la seguridad jurídica.

El lapso de caducidad, como lo denunció el recurrente, transcurre fatalmente y no es susceptible de interrupción, ni suspensión. Sin duda alguna, la caducidad es un lapso procesal y en relación con el carácter de éste, la Sala Constitucional se ha pronunciado y ha establecido que los lapsos procesales establecidos en las leyes y aplicados jurisdiccionalmente no son formalidades que puedan ser desaplicados con base en el artículo 257 de la Constitución...”

En este contexto, se observa que el carácter de orden público de los lapsos procesales como el de la caducidad, reconocido por la

doctrina y la jurisprudencia y que fue ratificado en las sentencias parcialmente transcritas, permiten que en cualquier grado y estado de la causa el Juez pueda declarar la inadmisibilidad de las acciones interpuestas, cuando se ha omitido el estudio de una condición inexorable para su admisión, pues ello constituye la salvaguarda de la seguridad jurídica y de los más elementales principios constitucionales como el derecho a la defensa, al debido proceso y del cumplimiento de formalidades esenciales.

4.- Reforma de la querella

Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo

4 de junio 2012

Número 000989

Caso: Nellys Cadevilla vs. Instituto Nacional de Tierras (INTI)

Ponente: Emilio Ramos González

En ese sentido, se observa que el presente recurso contencioso administrativo funcionarial se circumscribe a la reclamación de diferencia de prestaciones sociales, razón por la cual en el caso de marras, la querellante debió haber señalado en su escrito libelar la fecha cierta en que ocurrió el pago de sus prestaciones sociales, o acompañar dicho escrito recursivo con documentos en los cuales se verificara el recibo de las prestaciones sociales.

Al respecto, se evidencia que reposa en el folio trece (13) del expediente judicial una hoja de cálculo de la liquidación de las prestaciones sociales, emanada del Instituto Agrario Nacional y aprobada por la oficina de recursos humanos del Ministerio de Agricultura y Tierras. No obstante, el referido documento no constituye el instrumento fundamental para la resolución del caso de autos, toda vez que no permite comprobar la fecha en la cual fue recibido el pago de las prestaciones sociales por la recurrente.

En tal virtud, se observa al folio dieciséis (16) del expediente judicial que mediante auto de fecha 23 de marzo de 2012, el iudex a quo concedió un lapso de tres (3) días de despacho para que la

querellante reformara o corrigiera el escrito libelar, ello a los fines que aclarara la fecha en la cual recibió el pago de sus prestaciones sociales y de esta forma, le otorgó la posibilidad que consignara nuevos elementos probatorios que permitieren verificar el recibo del pago de las prestaciones sociales.

Así las cosas, precisa esta Corte que la querellante debió realizar la reforma a su escrito libelar, para que el iudex a quo pudiera formarse una acertada convicción sobre los hechos.

No obstante, se observa que la querellante, no consignó dicho pedimento, razón por la cual el a quo procedió a decidir, y en consecuencia declaró inadmisible el recurso interpuesto, precisamente por no haber consignado el escrito recursivo reformulado.

Aunado a lo anterior esta Corte observa que igualmente debió consignar el instrumento imprescindible para la resolución de la presente controversia, el cual en el caso de marras, es aquel que permita constatar que la querellante recibió el pago de las prestaciones sociales, así como la fecha en que recibió el mismo. Ahora bien, realizada una revisión exhaustiva del escrito libelar, así como de los documentos consignados por la querellante, y revisado el contenido del fallo apelado, esta Corte observa que la querellante no señaló en el escrito recursivo la fecha cierta en la cual recibió el pago de sus prestaciones sociales, así como tampoco se desprende de la planilla de liquidación cursante en el folio trece (13) del expediente judicial, que la querellante haya recibido el monto calculado en la aludida hoja de cálculo.

En relación con lo anterior, es oportuno precisar que la admisión es un acto de mero trámite que tiene por finalidad enjuiciar la idoneidad de la pretensión judicial propuesta por la parte demandante, para poder dar continuación al proceso hasta su culminación en la sentencia definitiva. Sin embargo, cuando la parte actora incurre en error de la norma, en cuanto a los requisitos esenciales que justifican la pretensión del recurrente, y este no haya reparado tal omisión o error, el Tribunal debe proceder a pronunciarse sobre la admisibilidad o no de la demanda en un lapso de tres (3) días

siguiientes. Ello con la finalidad de conceder a las partes remediar tal error, salvaguardando siempre los intereses de las partes.

Observando que en el caso de marras, aun después de los tres (3) días de despacho concedidos, la parte recurrente no consignó lo ordenado mediante el auto de fecha 23 de marzo de 2012 emanado del Tribunal de Primera Instancia, el cual cursa al folio dieciséis (16) del expediente judicial, lo cual era esencial para tramitar correctamente la causa y así someter a consideración el recurso interpuesto del cobro por concepto de diferencia de prestaciones sociales, resulta forzoso para esta Corte, confirmar la inadmisibilidad del recurso contencioso administrativo funcionarial.

Por los razonamientos expuestos, esta Alzada debe declarar sin lugar el recurso de apelación ejercido en fecha 3 de abril de 2012, por la abogada Morela Torrealba, en su carácter de apoderada judicial de la ciudadana Nelis Marina Cadevilla Torrealba, identificadas ut supra, contra la sentencia dictada en fecha 30 de marzo de 2012, por el Juzgado Superior Octavo de lo Contencioso Administrativo de la Región Capital, en consecuencia se confirma el fallo. Así se declara.

5.- Audiencia Preliminar. Transacciones

Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo

19 de junio 2012

Número 001218

Caso: Alicia Fuentes vs. Concejo Legislativo del estado Amazonas

Ponente: Alejandro Soto Villasmil

Este Órgano Jurisdiccional observa que en fecha 5 de agosto de 2008, la abogada Keli Barrios de Fernández, en su condición de apoderada judicial del Consejo Legislativo del Estado Amazonas, presentó diligencia mediante la cual consignó en original el documento contentivo de la "Transacción Extra Judicial" celebrada entre la ciudadana Alicia Fuentes, debidamente asistida por el abogado Luis Machado, y la abogada Francis Nathaly Azevedo, actuando con el carácter de apoderada judicial del Consejo Legislativo del

Estado Amazonas, solicitando a esta Instancia Jurisdiccional que procediera a su homologación.

Ello así, de la revisión exhaustiva de las actas que conforman el presente expediente, este Órgano Jurisdiccional constató que no constaba en autos el poder que facultaba a la abogada Francis Nathaly Azevedo, en su condición de apoderada judicial del Consejo Legislativo del Estado Amazonas, para transigir en la presente causa; en consecuencia, en fecha 6 de abril de 2011, esta Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo dictó decisión Nº 2011-0521, mediante la cual ordenó notificar a la prenombrada abogada, a los fines que remitiera a este Órgano Jurisdiccional el poder original que acredita su representación, donde se le faculta expresamente para transigir en la presente acción.

Visto lo anterior, el día 9 de mayo de 2012, se recibió de la abogada Francis Nathaly Azevedo, actuando con el carácter de apoderada judicial del Concejo Legislativo del Estado Amazonas, copia del poder original que acredita su representación en la presente causa, previa certificación por la Secretaría de este Órgano Jurisdiccional. En tal sentido, resulta necesario para esta Instancia Jurisdiccional revisar las disposiciones que regulan la transacción, contenidas en el Código de Procedimiento Civil y el Código Civil.

En nuestro ordenamiento jurídico se establecen diversos requisitos para la validez de la transacción, cuya inobservancia podría configurar causales que el Código Civil sanciona con nulidad. Asimismo, como todo contrato, la transacción está sometida a las condiciones de validez de éstos, especialmente a las que se refieren a la capacidad para disponer de las cosas comprometidas en la transacción, así como el haberse dado tal facultad expresamente a quienes la realizan con el carácter de representantes o apoderados en juicio.

Ello así, los artículos 255 y 256 del Código de Procedimiento Civil señalan textualmente lo siguiente:

“Artículo 255: La transacción tiene entre las partes la misma fuerza que la cosa juzgada.

Artículo 256: Las partes pueden terminar el proceso pendiente, mediante la transacción celebrada conforme a las disposiciones del Código Civil. Celebrada la transacción en el juicio, el Juez la homologará si versare sobre materias en las cuales no estén prohibidas las transacciones, sin lo cual no podrá procederse a su ejecución”.

Por su parte, los artículos 1.713 y 1.714 del Código Civil establecen: “Artículo 1.713: La transacción es un contrato por el cual las partes, mediante recíprocas concesiones, terminan un litigio pendiente o precaven un litigio eventual.

Artículo 1.714: Para transigir se necesita tener capacidad para disponer de las cosas comprendidas en la transacción”.

De las normas transcritas se colige, que la transacción es un convenio jurídico que, por virtud de concesiones recíprocas entre las partes que lo celebran -animus transigendi- pone fin al litigio pendiente antes del pronunciamiento definitivo del juez en el juicio, es decir, tiene la misma fuerza jurídica de una sentencia y, procede su ejecución sin más declaratoria judicial, sin embargo, como todo acuerdo, la transacción está sometida a las condiciones requeridas para la validez de los contratos en general, muy especialmente, aquéllas que aluden a la capacidad y poder de disposición de las personas que lo suscriben.

Atendiendo a lo anterior, observa esta Corte que el documento contentivo de la transacción cuya homologación solicitó la parte recurrente, cursante en autos a los folios 160, 161 y 162, fue suscrito en fecha 11 de diciembre de 2007, por ante la Notaria Pública Primera de Puerto Ayacucho, Estado Amazonas, quedando inserto con el N° 81, Tomo 38 del respectivo libro de autenticaciones, por la abogada Francis Nathaly Azevedo, inscrita en el Instituto de Previsión Social del Abogado bajo el N° 116.872, actuando con el carácter de apoderada judicial del Consejo Legislativo del Estado Amazonas y la ciudadana Alicia Fuentes, titular de la cédula de identidad N° 8.945.250, debidamente asistida por el abogado Luis Machado, inscrito en el Instituto de Previsión Social del Abogado bajo el N° 51.672.

Ahora bien, este Órgano Jurisdiccional evidencia que se desprende del documento contentivo de la transacción celebrada entre las partes, que éste se encuentra debidamente firmado y con sus respectivas huellas dactilares, tanto por la ciudadana recurrente Alicia Fuentes y su apoderado judicial el abogado Luis Machado, como por la abogada Francis Nathaly Azevedo, en representación judicial del Consejo Legislativo del Estado Amazonas.

Al respecto, aprecia esta Corte que ambas partes se encuentran facultadas para suscribir el referido documento, pues, por una parte se encontró la ciudadana Alicia Fuentes, debidamente asistida por el abogado Luis Machado, y quien funge como querellante en la presente causa, por ser la titular de los intereses y derechos debatidos en el juicio y, por la otra, la abogada Francis Nathaly Azevedo, actuando con el carácter de apoderada judicial del Consejo Legislativo del Estado Cojedes, según consta en copia del documento poder certificado por ante la Secretaría de este Órgano Jurisdiccional, cursante al folio ciento ochenta (180) del expediente judicial, el cual está debidamente notariado por ante la Notaría Pública Primera de Puerto Ayacucho, Estado Amazonas en fecha 18 de abril de 2007, quedando inserto con el Nº 65 Tomo 10 de los Libros de Registro llevados por la referida Notaría.

Dicho lo anterior, esta Corte evidencia que el referido poder especial, conferido por el ciudadano Presidente del Consejo Legislativo del Estado Amazonas, donde faculta expresamente a la abogada Francis Nathaly Azevedo para “[...] representar, sostener y defender derechos, acciones e intereses ante las instancias administrativas oficiales correspondientes, judicialmente, por ante los Tribunales de la República; constituirse en demandante en acciones civiles; darse por citada o notificada, intentar y contestar toda clase de querellas, acusaciones, demandas así como toda clase de solicitudes, oponer y contestar cuestiones previas y/o reconvenciones; promover y evacuar toda clase de pruebas y oponerse a ellas; desistir, convenir, transigir, comprometer en árbitros o arbitradores de derecho; solicitar medidas preventivas o cautelares, proponer la tacha de testigos o de documentos; presentar informes y/o conclusiones;

repreguntar testigos; dirigir reclamos; Intentar Recurso de Amparo Constitucional por vía accesoria o autónoma, así como cualquier otro recurso ordinario o extraordinario; entregar cantidades, de dinero; sustituir este poder en todo o en parte en abogados de su confianza y revocar las sustituciones que hicieren, y en general, hacer todo cuanto considere conveniente y/o necesario para la mejor defensa de nuestros derechos e intereses [...]".

Visto lo anterior, esta Corte observa que las partes poseen capacidad para transigir en el presente recurso contencioso administrativo funcionarial, por lo que se cumple con el requisito de la capacidad para disponer del objeto sobre el cual versa la controversia, de conformidad con el artículo 1.714 del Código Civil.

De igual forma, estima este Órgano Jurisdiccional que el interés jurídico hecho valer por la querellante para solicitar la nulidad del acto administrativo recurrido es susceptible de disposición por parte de su titular, toda vez que ello obedece a un imperativo de su único y exclusivo interés y no a un interés colectivo, de allí que en el presente caso no se encuentra en juego el orden público.

De conformidad con lo anteriormente expuesto, y visto el documento de transacción consignado mediante diligencia de fecha 5 de agosto de 2008, por la representación judicial del Consejo Legislativo del Estado Amazonas, estando el mismo suscrito por ambas partes -recurrente y recurrido- en fecha 11 de diciembre de 2007, en el cual las partes dan por concluidas las reclamaciones a que se refiere la presente causa y visto igualmente, que el objeto de la transacción no es contrario al orden público y versa sobre derechos disponibles, conforme a las previsiones del Código Civil, esta Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo declara HOMOLOGADA la transacción celebrada entre las partes. Así se declara.

NORMATIVA

LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS

Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El derecho laboral venezolano, tal y como se le conoce contemporáneamente, nace a partir de la promulgación de la primera Ley del Trabajo del 23 de julio de 1928, que permitió superar las disposiciones del Código Civil sobre arrendamiento de servicios que regía las relaciones laborales, y se afianza con la promulgación de la Ley del Trabajo del 16 de julio de 1936, que estableció un conjunto sustantivo de normas para regular los derechos y obligaciones derivados del hecho social del trabajo.

A partir de este momento, la evolución de la legislación laboral venezolana ha discurrido en forma paralela con la historia de las luchas sociales de los trabajadores y trabajadoras de Venezuela, produciéndose una relación de mutua influencia que ha legado importantes páginas a la historia contemporánea del país.

Esta Ley se mantuvo vigente por casi 55 años, durante los cuales fue objeto de sucesivas reformas parciales (en los años 1945, 1947, 1966, 1974, 1975 y 1983), sufriendo una evolución sustantiva en 1991, cuando le fue otorgado carácter orgánico, con la promulgación de la Ley Orgánica del Trabajo del 1º de mayo de 1991.

La Ley Orgánica del Trabajo surgió como consecuencia de las importantes contradicciones surgidas con la instauración del modelo neoliberal, que en Venezuela vivió su momento de mayor intensidad a partir del año 1989. La ola privatizadora de entonces, entre otras medidas económicas de gran impacto social, impulsó una serie de luchas sociales que llevaron al reordenamiento de una serie de reglamentaciones dispersas en diversas normas de distinta categoría, remozando de esta manera el contrato social existente.

Poco duró esta paz social, pues apenas seis años después el avance de las teorías neoliberales produjo una importante reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, la cual fue sancionada en fecha 19 de junio de 1997, en cuyo texto se logró consagrar la supresión de una de las más importantes conquistas de la clase trabajadora venezolana, como lo era la llamada retroactividad del cálculo de las prestaciones de antigüedad. Esa misma ola logró que un año después, el 23 de septiembre de 1998, se decretara además la liquidación del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales.

Estos importantes retrocesos y distorsiones de los derechos laborales, lograron ser contrarrestados en un plazo relativamente breve, en el marco de las deliberaciones de la Asamblea Nacional Constituyente de 1999, que dejó sin efecto la liquidación del IVSS e incluyó en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) el derecho de los trabajadores y trabajadoras "a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los amparen en caso de cesantía" (CRBV, artículo 92), complementada con una disposición transitoria que ordena la instauración de "un nuevo régimen para el derecho a prestaciones sociales reconocido en el artículo 92 de esta Constitución, el cual integrará el pago de este derecho de forma proporcional al tiempo de servicio y calculado de conformidad con el último salario devengado, estableciendo un lapso para su prescripción de diez años" (CRBV, disposición transitoria Cuarta, numeral 3).

Adicionalmente, la disposición transitoria supra mencionada ordena que la legislación laboral contemple normas que "regulen la jornada laboral y propendan a su disminución progresiva" (CRBV, disposición transitoria Cuarta, numeral 3).

Este punto de quiebre se debe, sin lugar a dudas, a la valiente decisión de la Asamblea Nacional Constituyente de incluir el precedente doctrinario más importante en materia social en Venezuela, la doctrina social de El Libertador, Simón Bolívar, el cual se resume de

la mejor manera en la proposición recogida en su célebre Discurso al Congreso Constituyente de Angostura, el 15 de febrero de 1819:

“El sistema de gobierno más perfecto es aquel que produce mayor suma de felicidad posible, mayor suma de seguridad social y mayor suma de estabilidad política”.

No podía ser de otra forma, cuando el objetivo central para el cual el Pueblo en 1999 otorgó el poder constituyente originario fue, precisamente, “transformar el Estado y crear un nuevo ordenamiento jurídico que permita el funcionamiento efectivo de una democracia social y participativa”, como lo reconoce la Asamblea Nacional Constituyente en el epígrafe con el cual decreta la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Esto es lo que explica que, más allá de las reparaciones al desmantelamiento de los derechos laborales que lograron colarse en las normas venezolanas en las horas finales de la larga noche neoliberal, con la entrada en vigor de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en 1999, se produce un salto cualitativo de enorme importancia en la concepción doctrinaria del derecho laboral, a partir del reconocimiento del trabajo, al igual que la educación, como “procesos fundamentales” para alcanzar los fines esenciales del Estado (CRBV, artículo 3º).

De esta manera, el hecho social del trabajo, en la medida en que constituye además un proceso fundamental, pasa a ser considerado por la ley de leyes venezolana como un proceso social, el proceso social del trabajo.

La promulgación de la presente Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) resulta especialmente oportuna a la luz de la manera como la coyuntura política internacional ha evolucionado desde 1999: evidencias de un agotamiento del modelo económico predominante y la subsecuente

explosión de crisis estructurales, que han llevado a los gobiernos de muchos países del mundo a ceder ante la tentación de introducir regresiones a los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, incurriendo en evidentes violaciones de derechos fundamentales de la población.

En este contexto, la República Bolivariana de Venezuela da un paso al frente en su propósito de asegurar los derechos de la población, otorgando base legal a los mandatos constitucionales recibidos en 1999 e introduciendo una importante interpretación progresiva de los mismos, rumbo hacia una sociedad eminentemente justa, ética, moral y democrática, como se desprende del mandato de la doctrina social de El Libertador, Simón Bolívar.

TÍTULO I NORMAS Y PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES

El primer título de la LOTT recoge de manera exhaustiva el legado constitucional en un solo cuerpo, y en tal sentido la legislación laboral pasa de regir las situaciones derivadas del trabajo como hecho social, a proteger el trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y trabajadoras, como sujetos protagónicos de los procesos sociales de educación y trabajo.

De esta manera, se consagra el derecho al trabajo y el deber de trabajar de las personas de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, lo cual incluye a las personas con discapacidad. También se garantiza la igualdad y equidad de género en el ejercicio del derecho al trabajo, y se incorporan como oficiales los idiomas indígenas en la relación de trabajo, y por se reconoce la obligación de comunicar las disposiciones que se comuniquen en dichos idiomas a los trabajadores y trabajadoras indígenas. Se prohíbe el trabajo a las personas antes de los catorce años de edad, y acoge las disposiciones de la Ley Orgánica de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes.

En tal sentido, se incorporan garantías de aplicación de la ley al otorgar a las autoridades administrativas y judiciales facultadas para lograr que sus decisiones administrativas o judiciales restituyan la situación jurídica infringida de carácter laboral, incluyendo el uso de la fuerza pública, en aquellas situaciones que pudieran ameritarlo. También agiliza y simplifica la administración de justicia laboral, e igualmente establece la responsabilidad objetiva del patrono o la patrona en relación con las garantías a que la ley le obliga con sus trabajadores y trabajadoras y con el país, con especial énfasis en materia de salud y seguridad laboral.

Se establece además el carácter de servicio público no lucrativo de la seguridad social a la que tiene derecho toda persona, su disfrute por parte de trabajadores y trabajadoras no dependientes y recoge derecho a la seguridad social de las personas que desarrollan el trabajo del hogar.

Se prohíbe expresamente la tercerización, y en general toda simulación o fraude cometido por patronos o patronas, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral, y en general se establece la primacía de la realidad en la relación laboral.

A tales efectos, así como de los derivados de las obligaciones de los patronos o patronas con sus trabajadores o trabajadoras, como las de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo, la LOTT recoge el concepto de entidad de trabajo, con el cual se resume en una misma categoría jurídica la diversidad de nociones preexistentes para definir el lugar en el cual se desempeñan los trabajadores o las trabajadoras, sea lugar de trabajo, empresa, faena, obra, explotación, o cualesquiera otras.

La LOTT recoge el mandato constitucional de establecer en diez años el lapso de prescripción para reclamos por prestaciones sociales, pero también eleva a cinco años el lapso para el resto de los reclamos derivados de la relación laboral.

Finalmente, la LOTT promueve y protege la iniciativa popular en el trabajo, facilitando el desarrollo de entidades de trabajo de propiedad social y cualquier otra forma de asociación comunitaria para el trabajo gestionadas en forma participativa y protagónica por los trabajadores y las trabajadoras.

TÍTULO II DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Se garantiza la estabilidad en el trabajo y se limita toda forma de despido no justificado, que será nulo. Se instituye la indemnización por terminación de la relación de trabajo por causas ajenas al trabajador o la trabajadora, por un monto adicional igual al de las prestaciones sociales, pero su aceptación o rechazo será opcional para el trabajador y la trabajadora. Se incorporan el acoso laboral y el acoso sexual como causas justificadas de retiro sujetas a indemnización, y también como causales que justifican el despido.

Avanza en la definición de las condiciones específicas que deben cumplirse para acordar un contrato a tiempo determinado, previendo de esta manera el establecimiento fraudulento de este tipo de contratos cuando no se justifica su existencia.

Además fija la obligación del patrono o de la patrona de pagar la diferencia de salario no cubierta por la seguridad social en los casos de suspensión de la relación de trabajo por reposo médico originado en enfermedad ocupacional o accidente de trabajo.

Finalmente establece que, en caso de traspaso por cualquier título de una entidad de trabajo, se producirá sustitución de patrono o patrona, en función de proteger los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, especialmente la estabilidad y los haberes, ampliando sus efectos a lo largo de cinco años.

TÍTULO III DE LA JUSTA DISTRIBUCIÓN DE LA RIQUEZA Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO

La LOTT incopora la noción de que la riqueza es un producto social generado principalmente por los trabajadores y las trabajadoras y por tanto se establece que su justa distribución debe garantizar una vida digna junto a sus familias. En la misma línea, atribuye al Estado la responsabilidad de proteger el salario, así como proteger y fortalecer el ingreso familiar, en corresponsabilidad con la sociedad y las organizaciones del Poder Popular, para lo cual el Ejecutivo podrá, entre otras medidas, decretar aumentos salariales, realizando amplias consultas y conociendo las opiniones de las distintas organizaciones sociales e instituciones en materia socioeconómica. Se prohíbe el cobro de comisiones bancarias a cuentas de nómina y el establecimiento de condiciones para la apertura y mantenimiento de este tipo de cuentas.

Se eleva a treinta días de salario el pago mínimo por concepto de utilidades, y se recoge el mandato constitucional de establecer el derecho de los trabajadores y trabajadoras a prestaciones sociales que le recompensen la antigüedad en el servicio y los ampare en caso de cesantía, calculadas con base en el último salario devengado por el trabajador o trabajadora al finalizar la relación laboral.

Se establece por tanto la noción de garantía de las prestaciones sociales, que es o bien el crédito que realiza el patrono o la patrona en la contabilidad de la entidad de trabajo o bien el depósito en el fideicomiso individual o en el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales a nombre del trabajador o trabajadora.

La LOTT otorga privilegio absoluto a los créditos adeudados a los trabajadores o las trabajadoras sobre cualquier otra deuda del patrono o patrona, incluyendo los créditos hipotecarios y prendarios. Igualmente,

También establece la potestad del Ejecutivo para, en protección del proceso social de trabajo, restablecer las actividades productivas de una entidad de trabajo que haya sido objeto de cierre ilegal o fraudulento, o cuyo patrono o patrona se encuentre en desacato de una orden de reinicio de actividades. Igualmente, se reconoce el derecho de los trabajadores y trabajadoras a preservar sus fuentes de trabajo incluso a través de la gestión directa de los activos de las entidades de trabajo que se encuentren en las dificultades antes citadas, mediante designación de Juntas Administradoras Especiales, para lo cual podrán recibir asistencia técnica del Estado.

La LOITT incorpora las definiciones de acoso laboral y acoso sexual, como conductas abusivas ejercidas por el patrono o la patrona o sus representantes, en contra del trabajador o la trabajadora.

Se disminuye la jornada diurna a un máximo semanal de 40 horas, con dos días continuos de descanso a la semana. Se mantiene la jornada nocturna en un máximo de 35 horas a la semana fijado desde 1999 por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y, en consecuencia, se fija la jornada mixta, en el punto medio de 37 hora y media semanales.

En las entidades de trabajo continuo, se establece una jornada máxima semanal de 42 horas, compensadas con un día adicional de vacaciones por cada cuatro semanas laboradas. Se fija en media hora el tiempo mínimo de descanso dentro de la jornada de las entidades de trabajo continuo.

Se incorporan como días feriados el lunes y martes de carnaval, así como el 24 y el 31 de diciembre.

Finalmente, se amplía el pago del bono vacacional a 15 días, más un día adicional por año, hasta un máximo de 30 días.

TÍTULO IV

MODALIDADES ESPECIALES DE CONDICIONES DE TRABAJO

Se establece que las modalidades especiales de condiciones de trabajo se establecerán en leyes especiales, como la Ley Especial para la Dignificación de los Trabajadores y Trabajadoras Residenciales.

Mientras se promulgan su respectiva Ley Especial, se igualan los derechos de los trabajadores y trabajadoras en labores para el hogar a los establecidos en la Ley para los demás trabajadores. Igualmente, a los trabajadores y trabajadoras a domicilio se les otorga derecho a la seguridad social, así como los límites de la jornada y el derecho a los dos días de descanso que tienen los demás trabajadores y trabajadoras, al igual que a los trabajadores y trabajadoras deportistas profesionales, agrícolas, del transporte terrestre, del transporte aéreo, del transporte marítimo, fluvial y lacustre, motorizados y de la cultura.

Se establece la obligación a los patronos y patronas de incorporar en su nómina el 5% de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, en corresponsabilidad con la sociedad para el desarrollo de entidades de trabajo con la participación de las organizaciones sociales, comunales y de los trabajadores y trabajadoras, así como establecer programas de formación y concientización, y se establecerá una Ley Especial que regirá las condiciones laborales de los trabajadores con discapacidad.

TÍTULO V

DE LA FORMACIÓN COLECTIVA, INTEGRAL, CONTINUA Y PERMANENTE DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Plantear que la formación colectiva conforme a lo planteado en esta Ley tiene como finalidad el pleno desarrollo de la personalidad y ciudadanía de los trabajadores y trabajadoras, y su participación

consciente, protagónica, responsable, solidaria y comprometida con los procesos de transformación social, con la defensa de la independencia y el desarrollo de la soberanía nacional.

Se establece que con base a los planes de desarrollo económico y social de la Nación, el Estado, en corresponsabilidad con la sociedad, generará las condiciones y creará las oportunidades para la formación social, técnica, científica y humanística de los trabajadores y las trabajadoras, y estimulará el desarrollo de sus capacidades productivas asegurando su participación en la producción de bienes y servicios. El Estado garantizará el cumplimiento de la formación colectiva en los centros de trabajo, asegurando su incorporación al trabajo productivo, solidario y liberador.

Se señala que los jóvenes y las jóvenes tienen el derecho y el deber de ser sujetos activos del proceso de desarrollo nacional.

El Estado, con la participación solidaria de la familia y la sociedad creará oportunidades para estimular su tránsito productivo hacia la vida adulta y en particular para su educación e inclusión en el proceso social del trabajo como estudiante, aprendiz, pasante, becario o becaria.

Se señala la obligación de contratar aprendices y de admitir los pasantes que le soliciten las instituciones educativas.

Incorpora que las misiones desarrolladas por el Ejecutivo Nacional destinadas a la formación técnica y escolar de los trabajadores y las trabajadoras podrán requerir de los patronos y patronas la dotación de espacio y personal para el desarrollo de los planes de formación dirigidos a los trabajadores y las trabajadoras bajo su dependencia, sin que esto signifique interrumpir sus labores productivas.

Se establece que el trabajador y la trabajadora tienen el derecho a la formación técnica y tecnológica vinculada a los procesos, equipos

y maquinarias donde deben laborar y a conocer con integralidad el proceso productivo del que es parte. A tal efecto, los patronos o patronas dispondrán para el trabajador y la trabajadora cursos de formación técnica y tecnológica sobre las distintas operaciones que involucran al proceso productivo.

Se norma que cada centro de trabajo mantendrá al servicio de la comunidad aledaña el proceso de formación colectiva integral sobre los procesos específicos que desarrolla, sin que la participación en los mismos conlleve necesariamente al ingreso en el proceso de trabajo dicho centro a los y las participantes comunitarios. En el marco de la integración familia-centro de trabajo-comunidad y como parte de su contribución a la formación integral de los ciudadanos y ciudadanas.

TÍTULO VI DE LA PROTECCIÓN INTEGRAL DE LA FAMILIA

Se establece que el Estado garantizará que el proceso social de trabajo y de educación se oriente a la creación de las condiciones materiales, sociales e intelectuales requeridas para el desarrollo integral de la familia.

La trabajadora en estado de gravidez, gozará de protección especial de inamovilidad desde el inicio del embarazo y lo extiende de un año de la LOT vigente a dos años después del parto. Extiende la inamovilidad de un año a dos años en los casos de adopción de niñas o niños menores de tres años.

Se establece que la trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a un descanso durante seis semanas antes del parto y veinte semanas después. Esto incluye a la madre que adopte un hijo o hija menor de tres años.

Se extiende la inamovilidad del padre a dos años después de nacido el hijo o hija y se recoge la licencia de 14 días para el padre por

nacimiento, ambas establecidas en la Ley de protección a la familia, la maternidad y la paternidad. Se modifica el término guardería por el centro de educación inicial y se incorpora la obligación de que tengan salas de lactancia.

Se indica que la trabajadora o el trabajador que tenga un hijo, hija o más, con alguna discapacidad o enfermedad que le impida o dificulte valerse por sí misma o por sí mismo, estará protegida o protegido de inamovilidad laboral en forma permanente, conforme a la ley.

TÍTULO VII DEL DERECHO A LA PARTICIPACIÓN PROTAGÓNICA DE LOS TRABAJADORES, LAS TRABAJADORAS Y SUS ORGANIZACIONES SOCIALES

Se establece que los trabajadores y trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen conveniente para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como afiliarse o no a ellas de conformidad con esta Ley. Las organizaciones sindicales no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos y protegidas contra todo acto de discriminación o injerencia contrario al ejercicio de este derecho.

Se incorpora el principio de pureza, que impide que se constituya una organización sindical que pretenda representar, conjuntamente, los intereses de trabajadores y trabajadoras y de sus patronos y patronas, ni que tenga afiliados indistintamente a patronos y patronas y a trabajadores y trabajadoras. Los trabajadores y trabajadoras de dirección no podrán constituir sindicatos de trabajadores y trabajadoras o afiliarse a éstos.

Se incorporan a las finalidades de las organizaciones sindicales de trabajadores las de garantizar la producción y distribución de

bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades del pueblo ejerciendo control y vigilancia sobre los costos para garantizar precios justos; y la de garantizar la formación colectiva, integral, continua y permanente de sus afiliados y afiliadas para su desarrollo integral y el logro de una sociedad justa y amante de la paz basada en la valoración ética del trabajo.

Se elimina la restricción que existe en la LOT vigente que indica que los adolescentes no pueden pertenecer a sindicatos o que los trabajadores y trabajadoras extranjeros debían tener más de diez años en el país para poder formar parte de la directiva de un sindicato.

Se incorporaron como finalidades de las organizaciones de patronos o patronas las de garantizar la producción y distribución de los bienes y servicios a precios justos conforme a la ley, para satisfacer las necesidades del pueblo, y promover el desarrollo armónico de la economía nacional con el fin de generar fuentes de trabajo, alto valor agregado nacional, elevar el nivel de vida de la población y fortalecer la soberanía económica del país; así como la de promover y estimular entre sus afiliados y afiliadas valores éticos, morales, humanos que permitan una justa distribución de la riqueza, una conciencia productiva nacional, desarrollo sustentable al servicio de la sociedad, seguridad alimentaria de la población y el colocar los supremos intereses de la nación y del pueblo soberano, por encima de los intereses individuales.

Se establece que las cámaras de comercio, industria, agricultura o cualquier rama de producción o de servicios, y los colegios de profesionales, podrán ejercer las atribuciones que en esta Ley se reconocen a las organizaciones sindicales, siempre que se hayan inscrito en el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales y cumplan con las obligaciones establecidas en esta Ley para las organizaciones sindicales.

Se crea el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, que tendrá carácter público, en el cual se hará constar lo referente a las organizaciones sindicales.

Se incorpora entre las obligaciones que deben fijar los estatutos las normas para la elección de la Junta Directiva; las causas y procedimientos para la remoción o revocatoria del mandato de los y las integrantes de la Junta Directiva; y la forma de sustitución de los que hayan sido removidos, removidas, revocados, revocadas o hayan renunciado a su cargo antes del vencimiento del período estatutario de la Junta Directiva.

Se agregan entre las causales para negar el registro de una organización sindical cuando en la junta directiva provisional se incluyan personas que durante el último año fueron inhabilitadas para la reelección por no rendir cuenta de la administración de fondos sindicales o cuando se incluyan personas que durante el último año pertenecieron a la junta directiva de otra organización sindical cuyo periodo se venció y no han convocado a elecciones sindicales.

Se establece el derecho de los afiliados y afiliadas a una organización sindical de ser consultados por asamblea o por referéndum sobre todos las decisiones que involucren al colectivo de trabajadores y trabajadoras, el derecho a elegir y ser elegidos, y el de expresarse libremente sin que eso genere discriminación dentro de la organización sindical.

Se establece que para el ejercicio de la democracia sindical, los estatutos y reglamentos de las organizaciones sindicales establecerán la alternabilidad de los y las integrantes de las directivas y representantes mediante el sufragio universal directo y secreto.

Se indica que la no convocatoria a elecciones sindicales por parte de los integrantes de una junta directiva a la que se haya vencido

el período para la cual fue electo es contraria a la ética sindical, al ejercicio de la democracia sindical y a lo establecido en la Constitución, por lo que la junta directiva cuyo período para el cual fueron electos o electas haya vencido no podrán realizar, celebrar o representar a la organización sindical en actos jurídicos, no podrán presentar, tramitar, ni acordar convenciones colectivas de trabajo, pliegos de peticiones con carácter conciliatorio o conflictivo ni actas convenio.

Se da plena autonomía a las organizaciones sindicales de realizar elecciones pero sus estatutos deben indicar la forma de convocar las elecciones de directivos; la forma de designar a los y las integrantes de la Comisión Electoral; los afiliados y afiliadas con derecho a voto, los requisitos para la inscripción de candidatos y candidatas; el sistema de votación que debe garantizar la elección de la junta directiva por representación proporcional de las minorías y en forma uninominal; la forma y oportunidad de revocatoria del mandato de la junta directiva o alguno o alguna de sus integrantes.

Se establece que cuando hayan transcurridos tres meses de vencido el período de la junta directiva de la organización sindical sin que se haya convocado a nuevas elecciones, un número no menor del diez por ciento de los afiliados y afiliadas, podrá solicitar al tribunal que disponga la convocatoria respectiva.

En garantía de la autonomía sindical se establece que la comisión electoral sindical es la máxima autoridad de la organización sindical en lo que se refiere al proceso electoral y estará encargada de su planificación y desarrollo de acuerdo a lo establecido en sus estatutos.

Se señala que cuando un integrante de la junta directiva haya renunciado o haya sido removido por razones disciplinarias, será sustituido conforme a los estatutos o por una asamblea general. Cuando hayan renunciado hayan sido removidos mas de las dos

terceras partes de los integrantes de la junta directiva deberán convocarse a nuevas elecciones.

Se establece la posibilidad de revocatoria del mandato de los integrantes de la junta directiva del sindicato.

Se señala que las organizaciones sindicales tienen derecho a organizar su gestión, administrar sus fondos y a su independencia financiera. Los afiliados y afiliadas tienen derecho a la rendición de cuentas sobre la administración de los fondos sindicales.

Se orienta que los tres directivos sindicales que sean responsables de la administración y movilización de los fondos del sindicato y no hayan cumplido con la rendición de cuentas, no podrán ser reelectos como directivos de la organización sindical, modificando el criterio de la ley actual que se lo aplicaba a toda la junta directiva.

Se establece que podrán acudir ante la Contraloría General de la República, no menos el diez por ciento de los afiliados y las afiliadas a una organización sindical, a fin solicitar que se auditen las cuentas presentadas por la administración respectiva o ante la falta de rendición de cuentas en el período establecido.

Se norma que los directivos sindicales que abusen de los beneficios derivados de la libertad sindical para su lucro o interés personal, serán sancionados de conformidad con la Ley.

Estarán obligados u obligadas a hacer declaración jurada de bienes. Será ilegal cualquier pago por parte del patrono a dirigentes sindicales. Todos los pagos deben realizarse a nombre de la organización sindical.

Se establece que un sindicato se puede disolver para incorporarse a otra organización sindical o para unirse a otras creando una nueva organización sindical.

Se indica que el despido, traslado o desmejora de un trabajador amparado por fuero sindical o inamovilidad laboral se considerará nulo y no genera efecto alguno, si no se han cumplido los trámites establecidos, independientemente de las razones esgrimidas para justificar el despido, traslado o desmejora.

Se establece que cuando un trabajador o trabajadora con inamovilidad sea despedido o despedida el funcionario o funcionaria se trasladará hasta la empresa para imponer el reenganche, si hay obstrucción pedirá apoyo a las fuerzas del orden público y si persistiera la obstrucción se detiene los responsables.

Se indica que cuando dos o mas organizaciones sindicales soliciten por separado negociar una convención colectiva se le asignará a la que tenga mas afiliados registrados, y si no fuera posible determinarlo se convocará a un referéndum de los trabajadores y trabajadoras para que decidan.

Se obliga a que en la convención colectiva se establezca una instancia de protección de derechos, formada por trabajadores y trabajadoras y representantes del patrono y patrona que debe reunirse mensualmente y que haga seguimiento al cumplimiento de los acuerdos. El Inspector del Trabajo podrá participar de ella o convocarla, por oficio o a solicitud de parte, cuando haya diferencias que pudieran originar un conflicto.

Se establece en 180 días el lapso para la negociación de la convención colectiva, prorrogable por acuerdo de ambas partes.

Se establece que el Inspector del Trabajo debe verificar que lo acordado en una convención colectiva no violenta normas de orden público antes de proceder a homologarla.

Se establece que los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a tramitar un pliego conflictivo cuando se haya agotado todas las vías conciliatorias para resolver un conflicto de trabajo.

Se indica que todos los trabajadores y trabajadoras tienen el derecho constitucional a la huelga siempre que hayan introducido un pliego conflictivo. Se establece que los trabajadores y trabajadoras en huelga no podrán paralizar servicios públicos esenciales para la población.

Se indica que los consejos de trabajadores y trabajadoras son expresiones del Poder Popular para la participación protagónica en el proceso social de trabajo, con la finalidad de producir bienes y servicios que satisfagan las necesidades del pueblo. Las formas de participación de los trabajadores y trabajadoras en la gestión, así como la organización y funcionamiento de los consejos de trabajadores y trabajadoras, se establecerán en leyes especiales.

Se establece que los consejos de trabajadores y trabajadoras y las organizaciones sindicales, como expresiones de la clase trabajadora organizada, desarrollarán iniciativas de apoyo, coordinación, complementación y solidaridad en el proceso social de trabajo, dirigidas a fortalecer su conciencia y unidad. Los consejos de trabajadores y trabajadoras tendrán atribuciones propias, distintas a las de las organizaciones sindicales.

TÍTULO VIII DE LAS INSTITUCIONES NECESARIAS PARA LA PROTECCIÓN Y GARANTÍAS DE DERECHO

Se incorporan al texto de funciones del Ministerio del Poder Popular con competencia en materia del trabajo la de aplicar la justicia laboral con base en los principios constitucionales, garantizando la protección del proceso social del trabajo y de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Se señala que los trabajadores, así como sus organizaciones, podrán realizar cualquier trámite o actuación ante el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia del trabajo sin necesidad de ser asistidos por un abogado.

Se norma que en cada Inspectoría del Trabajo habrá un servicio de Procuraduría del Trabajo, integrado por profesionales del derecho a fin de prestar de manera gratuita asesoría y asistencia legal a los trabajadores y trabajadoras que requieran la asistencia o representación legal.

Se establece el funcionario Inspector de Ejecución para garantizar la aplicación de las medidas dictadas por las Inspectorías del trabajo con la suficiente jerarquía, facultad y competencia para ejecutar y hacer cumplir todos los actos administrativos y que requieran medios y procedimientos para hacer cumplir el contenido de las mismas. Sus facultades y competencias para ejecutar los actos administrativos, dictar medidas cautelares en los supuestos en que el acto administrativo no se cumpla en el plazo de ley, ni acatadas sus condiciones, y solicitar la revocatoria de la Solvencia Laboral hasta que se demuestre el cumplimiento del acto administrativo de que se trate.

Se indica que los funcionarios y funcionarias del trabajo, en la supervisión de las entidades de trabajo, deberán poner inmediatamente en conocimiento por escrito al patrono y los trabajadores, de los incumplimientos de la normativa legal que fueren detectados y las medidas que deben adoptarse dentro de un lapso prudencial. El acta de la supervisión deberá contener la descripción de los hechos, la normativa infringida, el ordenamiento con las correcciones necesarias y el lapso para su aplicación. En caso de persistir el incumplimiento, transcurridos los lapsos fijados, se elaborará un informe solicitando que se inicie el procedimiento de sanción por incumplimiento y cuando corresponda, la revocatoria de la solvencia laboral, sin que ello libere al infractor o infractora de la obligación de dar cumplimiento estricto a la normativa legal.

Finalmente, se incorpora a la Ley el Registro Nacional de Entidades de Trabajo para llevar los datos en materia de trabajo y de seguridad social de todas las empresas y establecimientos del país, y en el cual se hará constar todo lo referente a las Solvencias Laborales.

TÍTULO IX DE LAS SANCIONES

Se establece que el procedimiento para la sanción se efectuará en estricto resguardo de los principios de legalidad, el derecho a la defensa, racionalidad, proporcionalidad y tipicidad.

Las multas previstas en la LOTTT se estimarán con base en Unidades Tributarias, en lugar de ser calculadas sobre salarios mínimos. Se mantienen las causales de amonestación, y se establece además multa por infringir las normas relativas a las modalidades especiales de condiciones de trabajo, como extensión de la sanción pecuniaria por incumplimientos hasta ahora previstos únicamente para el caso de los trabajadores domésticos.

Se señala la multa al patrono incurso en hechos o actos de simulación o fraude, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral.

Se indican como causas de arresto de seis a quince meses el desacato a la orden de reenganche de un trabajador amparado o trabajadora amparada por fuero sindical o Inamovilidad laboral, la violación del derecho a huelga, el incumplimiento u obstrucción a la ejecución de los actos emanados de las autoridades administrativas del trabajo, y el cierre de la fuente de trabajo de manera ilegal e injustificada.

Se establece la destitución del funcionario del Trabajo que perciba dinero o cualesquiera otros obsequios o dádivas, modificándose así el procedimiento establecido de multa de un mes de sueldo y posterior destitución solo en caso de reincidencia. También se establece una multa a los funcionarios de dirección de un organismo, ente o empresa del Estado que incumpla con sus trabajadores.

Se norma que los incumplimientos en materia laboral implica la negación o revocatoria de la solvencia laboral. Finalmente, establece

que las multas previstas por esta Ley serán pagadas a la Tesorería de la Seguridad Social.

TÍTULO X DISPOSICIONES TRANSITORIAS, DEROGATORIAS Y FINAL

Las disposiciones transitorias de la ley otorgan un plazo de tres años para que los patronos y patronas incursos en la norma que prohíbe la tercerización, se ajusten a ella, otorgando inamovilidad laboral a los trabajadores y trabajadoras objeto de tercerización, así como el disfrute de los mismos beneficios y condiciones de trabajo que correspondan a los trabajadores y trabajadoras contratados directamente.

Los trabajadores y las trabajadoras quedan protegidos y protegidas por las nuevas disposiciones sobre jornada laboral, incluyendo los más vulnerables como vigilantes, trabajadores y trabajadoras nocturnos y de servicios. En el transcurso del año establecido desde la promulgación de la Ley para adecuar los horarios de trabajo, el Consejo Superior del Trabajo establecerá los mecanismos para hacer justicia con esta norma y el Reglamento de la Ley servirá de instrumento para este objetivo.

Finalmente, se prevé la designación por parte del Ejecutivo de un Consejo Superior del Trabajo, que encargará de coordinar las acciones para el desarrollo pleno de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras en un lapso de tres años.

Decreto N° 8.938

30 de abril de 2012

HUGO CHAVEZ FRIAS
Presidente de la República

Con el supremo compromiso y voluntad de lograr la mayor eficacia política y calidad revolucionaria en la construcción del socialismo y

el engrandecimiento del País, basado en los principios humanistas y en las condiciones morales y éticas Bolivarianas, por mandato del pueblo y en ejercicio de las atribuciones que le 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 1º 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 ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS

TÍTULO I NORMAS Y PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES

Capítulo I Disposiciones Generales

Artículo 1

Objeto de la Ley

Esta Ley, tiene por objeto proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, creadores de la riqueza socialmente producida y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y de justicia, de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el pensamiento del padre de la patria Simón Bolívar.

Regula las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del proceso de producción de bienes y servicios, protegiendo el interés supremo

del trabajo como proceso liberador, indispensable para materializar los derechos de la persona humana, de las familias y del conjunto de la sociedad, mediante la justa distribución de la riqueza, para la satisfacción de las necesidades materiales, intelectuales y espirituales del pueblo.

Artículo 2

Normas de Orden Público

Las normas contenidas en esta ley y las que deriven de ella, son de orden público y de aplicación imperativa, obligatoria e inmediata, priorizando la aplicación de los principios de justicia social, solidaridad, equidad y el respeto a los derechos humanos.

Artículo 3

Ámbito de aplicación

Esta Ley regirá las situaciones y relaciones laborales desarrolladas dentro del territorio nacional, de los trabajadores y trabajadoras con los patronos y patronas, derivadas del trabajo como hecho social. Las disposiciones contenidas en esta Ley y las que deriven de ella rigen a venezolanos, venezolanas, extranjeros y extranjeras con ocasión del trabajo prestado o convenido en el país y, en ningún caso, serán renunciables ni relajables por convenios particulares. Los convenios colectivos podrán acordar reglas favorables al trabajador y trabajadora que superen la norma general respetando el objeto de la presente Ley.

Igualmente se aplicarán las disposiciones de esta Ley a los trabajadores contratados y las trabajadoras contratadas en Venezuela para prestar servicios en el exterior del país.

Artículo 4

Medidas para garantizar la aplicación de esta Ley

En ejercicio de las atribuciones previstas en la Legislación Laboral, las autoridades administrativas o judiciales del trabajo, por imperativo de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, están facultadas para lograr que sus decisiones administrativas

o judiciales restituyan la situación jurídica infringida de carácter laboral, y aplicarán los correctivos y medidas tendientes a lograr la ejecución de esas decisiones en el ámbito de aplicación de esta Ley.

Artículo 5

Cuerpos armados

Quedan exceptuados de las disposiciones de esta Ley los miembros de los cuerpos armados, pero las autoridades respectivas dentro de sus atribuciones establecerán, por vía reglamentaria, los beneficios de los que deberá gozar el personal que allí presta servicios, los cuales no serán inferiores a los de los trabajadores y de trabajadoras regidos y regidas por esta Ley, en cuanto sea compatible con la naturaleza de sus labores.

Se entenderá por cuerpos armados los que integran la Fuerza Armada Nacional Bolivariana y los servicios policiales, los cuales se regirán por sus estatutos orgánicos o normativas especiales, quienes se encuentran directamente vinculados a la seguridad y defensa de la Nación y al mantenimiento del orden público.

Artículo 6

Trabajadores y trabajadoras al servicio de la Administración Pública

Los funcionarios públicos y funcionarias públicas nacionales, estadales y municipales se regirán por las normas sobre la función pública en todo lo relativo a su ingreso, ascenso, traslado, suspensión, retiro, sistemas de remuneración, estabilidad, jubilaciones, pensiones, régimen jurisdiccional; y por los beneficios acordados por esta Ley en todo lo no previsto en aquellos ordenamientos.

Los funcionarios públicos y funcionarias públicas que desempeñen cargos de carrera, tendrán derecho a la negociación colectiva, a la solución pacífica de los conflictos y a ejercer el derecho a la huelga, de conformidad con lo previsto en esta Ley, en cuanto sea compatible con la naturaleza de los servicios que prestan y con las exigencias de la Administración Pública.

Los trabajadores contratados y las trabajadoras contratadas al servicio de la Administración Pública Nacional, Estadal y Municipal, centralizada y descentralizada, se regirán por las normas contenidas en esta Ley, la de Seguridad Social y su contrato de trabajo.

Los obreros y obreras al servicio de los órganos y entes públicos nacionales, estadales y municipales, centralizados y descentralizados, estarán amparados y amparadas por las disposiciones de esta Ley y la de Seguridad Social.

El tiempo desempeñado en la administración pública nacional, estadal y municipal, centralizada y descentralizada, será considerado para todos los efectos legales y contractuales como tiempo de servicio efectivamente prestado y computado a la antigüedad.

Artículo 7

Servicios profesionales

Los trabajadores y las trabajadoras que presten servicios profesionales mediante contratación por honorarios profesionales, tendrán los derechos y obligaciones que determinen las respectivas leyes de ejercicio profesional, siempre y cuando éstas no desmejoren la normativa que debe regir la relación laboral. En tal sentido, estarán amparados y amparadas por la legislación del Trabajo y de la Seguridad Social en todo aquello que los favorezca.

Los honorarios correspondientes a la actividad de dichos trabajadores y trabajadoras se considerarán satisfechos por el pago de la remuneración y demás beneficios derivados de la relación de trabajo, salvo convenio expreso en contrario.

Artículo 8

Acción de amparo autónomo

Los derechos y garantías consagrados en materia laboral podrán ser objeto de la acción de amparo constitucional interpuesta ante los jueces y juezas con competencia laboral, de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la ley que

rige la materia de amparo sobre derechos y garantías constitucionales y la ley que rige la materia procesal del trabajo.

Artículo 9

Competencias del Poder Ejecutivo y Legislativo

La legislación y regulación jurídica en las materias de trabajo y seguridad social son competencia exclusiva del Poder Público Nacional, a través de los poderes Ejecutivo y Legislativo de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. En consecuencia, los estados y los municipios no podrán dictar leyes, ordenanzas ni previsión alguna sobre estas materias. Quedan a salvo las disposiciones que dichas entidades dicten para favorecer a los trabajadores y a las trabajadoras que presten servicio bajo su dependencia, dentro de las normas pautadas por la legislación laboral.

Artículo 10

Facultad reglamentaria del Ejecutivo Nacional

El Ejecutivo Nacional tendrá las más amplias facultades para desarrollar las disposiciones legales en materia de trabajo, y a tal efecto podrá dictar Reglamentos, Decretos o Resoluciones especiales y limitar su alcance a determinada región o actividad del país.

Artículo 11

Gratuidad de la justicia laboral

La justicia laboral es gratuita tanto en sede judicial como en sede administrativa del trabajo. En consecuencia, no se podrán establecer tasas, aranceles ni exigir o recibir pago alguno por sus servicios. Los Registros Públicos y Notarias Públicas no podrán cobrar tasas, aranceles ni exigir pago alguno en los casos de otorgamiento de poderes y registros de demandas laborales.

Artículo 12

Apoyo debido a los funcionarios y funcionarias del trabajo

Para la restitución de derechos infringidos o bajo amenaza de serlo y en caso de necesidad, las autoridades civiles, policiales y

militares tomarán las medidas que les soliciten los funcionarios y funcionarias del trabajo en el cumplimiento de sus deberes, y dentro de sus atribuciones legales.

Artículo 13

Promoción y protección de la iniciativa popular en el trabajo

En la aplicación de las disposiciones de esta Ley se protegerá y facilitará el desarrollo de entidades de trabajo de propiedad social, la pequeña y mediana industria, la microempresa, las entidades de trabajo familiar, y cualquier otra forma de asociación comunitaria para el trabajo gestionadas en forma participativa y protagónica por los trabajadores y las trabajadoras, con el objetivo de satisfacer las necesidades materiales, sociales e intelectuales de las familias, la comunidad y el conjunto de la sociedad en el marco de la justicia social mediante los procesos de educación y trabajo, fundamentales para alcanzar los fines esenciales del Estado.

Artículo 14

Idiomas Oficiales

El idioma oficial en la República Bolivariana de Venezuela es el castellano, los idiomas indígenas también son de uso oficial para los pueblos indígenas y deben ser respetados en todo el territorio de la República Bolivariana de Venezuela, por constituir patrimonio cultural de la Nación y de la humanidad. En consecuencia las órdenes, instrucciones, manuales de formación y capacitación, entrenamiento y formación laboral y, en general, todas las disposiciones que se comuniquen a los trabajadores y a las trabajadoras, serán en idioma castellano o indígena según sea el caso. Cuando por razones de tecnología sea necesaria la aplicación de un idioma distinto, llevará el equivalente en idioma castellano, o traducidos a sus idiomas para uso de los pueblos indígenas.

Artículo 15

De los tratados pactos y convenciones internacionales

En la aplicación de la presente Ley tendrán carácter obligatorio, conforme a lo previsto en el artículo 23 de la Constitución de

la República Bolivariana de Venezuela, los tratados, pactos y convenciones suscritos y ratificados por la República, siempre que sean más favorables que la legislación laboral nacional.

Artículo 16

Fuentes del derecho del trabajo

Las fuentes de derecho del trabajo son las siguientes:

- a) La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la justicia social como principio fundacional de la República.
- b) Los tratados, pactos y convenciones internacionales suscritos y ratificados por la República.
- c) Las leyes laborales y los principios que las inspiran.
- d) La convención colectiva de trabajo o el laudo arbitral, si fuere el caso, siempre y cuando no sean contrarias a las normas imperativas de carácter constitucional y legal.
- e) Los usos y costumbres en cuanto no sean contrarias a las normas imperativas de carácter constitucional y legal.
- f) La jurisprudencia en materia laboral.
- g) Aplicación de la norma y la interpretación más favorable.
- h) La equidad, la igualdad y el ideario Bolivariano, Zamorano y Robinsoniano.

Artículo 17

Seguridad Social

Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo. Los trabajadores y trabajadoras sean o no dependientes de patrono o patrona, disfrutarán ese derecho y cumplirán con los deberes de la Seguridad Social conforme a esta Ley.

El trabajo del hogar es una actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar. Las amas de casa tienen derecho a la seguridad social, de conformidad con la ley.

Capítulo II

Principios Rectores

Artículo 18

Principios

El trabajo es un hecho social y goza de protección como proceso fundamental para alcanzar los fines del Estado, la satisfacción de las necesidades materiales morales e intelectuales del pueblo y la justa distribución de la riqueza.

La interpretación y aplicación de esta Ley estará orientada por los siguientes principios:

- 1.- La justicia social y la solidaridad,
- 2.- La intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales, por lo que no sufrirán desmejoras y tenderán a su progresivo desarrollo.
- 3.- En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.
- 4.- Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique la renuncia o menoscabo de estos derechos.
- 5.- Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas o en la interpretación de una determinada norma se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.
- 6.- Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela o a esta Ley es nula y no genera efecto alguno.
- 7.- Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de edad, raza, sexo, condición social, credo o aquellas que menoscaben el derecho a la igualdad ante la ley y por cualquier otra condición.
- 8.- Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar en cualquier forma su desarrollo integral. El Estado los o las protegerá contra cualquier explotación económica o social.

Artículo 19

Irrenunciabilidad de los derechos laborales

En ningún caso serán renunciables los derechos contenidos en las normas y disposiciones de cualquier naturaleza y jerarquía que favorezcan a los trabajadores y a las trabajadoras.

Las transacciones y convenimientos solo podrán realizarse al término de la relación laboral y siempre que versen sobre derechos litigiosos, dudosos o discutidos, consten por escrito y contengan una relación circunstanciada de los hechos que la motiven y de los derechos en ella comprendidos.

En consecuencia, no será estimada como transacción la simple relación de derechos, aún cuando el trabajador o trabajadora hubiese declarado su conformidad con lo pactado. Los funcionarios y las funcionarias del trabajo en sede administrativa o judicial garantizarán que la transacción no violente de forma alguna el principio constitucional de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Artículo 20

Igualdad y equidad de género

El Estado garantiza la igualdad y equidad de mujeres y hombres en el ejercicio del derecho al trabajo. Los patronos y patronas, aplicarán criterios de igualdad y equidad en la selección, capacitación, ascenso y estabilidad laboral, formación profesional y remuneración, y están obligadas y obligados a fomentar la participación paritaria de mujeres y hombres en responsabilidades de dirección en el proceso social de trabajo.

Artículo 21

Principio de no discriminación en el trabajo

Son contrarias a los principios de esta Ley las prácticas de discriminación. Se prohíbe toda distinción, exclusión, preferencia o restricción en el acceso y en las condiciones de trabajo, basadas en razones de raza, sexo, edad, estado civil, sindicalización, religión,

opiniones políticas, nacionalidad, orientación sexual, personas con discapacidad u origen social, que menoscabe el derecho al trabajo por resultar contrarias a los postulados constitucionales. Los actos emanados de los infractores y de las infractoras serán írritos y penados de conformidad con las leyes que regulan la materia. No se considerarán discriminatorias las disposiciones especiales dictadas para proteger la maternidad, paternidad y la familia, ni las tendentes a la protección de los niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad.

En las solicitudes de trabajo y en los contratos individuales de trabajo, no se podrán incluir cláusulas que contrarién lo dispuesto en este artículo. Ninguna persona podrá ser objeto de discriminación en su derecho al trabajo por tener antecedentes penales.

Artículo 22

Primacía de la realidad

En las relaciones de trabajo prevalece la realidad sobre las formas o apariencias, así como en la interpretación y aplicación de la materia del trabajo y la seguridad social.

Son nulas todas las medidas, actos, actuaciones, fórmulas y convenios adoptados por el patrono o la patrona en fraude a esta Ley, así como las destinadas a simular las relaciones de trabajo y precarizar sus condiciones.

En estos casos, la nulidad declarada no afectará el disfrute y ejercicio de los derechos, garantías, remuneraciones y demás beneficios que les correspondan a los trabajadores y las trabajadoras derivadas de la relación de trabajo.

Artículo 23

Principios de la administración de justicia

La legislación procesal, la organización de los tribunales y la administración del trabajo, se orientarán con el propósito de ofrecer a

los trabajadores y a las trabajadoras, patronos y patronas, la solución de los conflictos sobre derechos individuales o colectivos que surjan entre ellos, mediante una administración de justicia orientada por los principios de uniformidad, brevedad, gratuidad, celeridad, oralidad, inmediatez, concentración, prioridad de la realidad de los hechos, la equidad, rectoría del juez en el proceso, sencillez, eficacia, accesibilidad, imparcialidad, idoneidad, transparencia, autonomía, independencia, responsabilidad, atendiendo el debido proceso, sin dilaciones indebidas, sin formalismos o reposiciones inútiles.

Artículo 24

Correcta aplicación de esta Ley

La correcta aplicación de esta Ley tiene como esencia la concepción constitucional sobre el trabajo como proceso social fundamental para alcanzar los fines esenciales del Estado. En correspondencia con ello, debe interpretarse que la participación en el proceso social de trabajo está en función de la construcción de relaciones de trabajo justas e igualitarias, de la producción de bienes y la prestación de servicios que satisfagan las necesidades del pueblo, generar fuentes de trabajo, alto valor agregado nacional, elevar el nivel de vida de la población, consolidar la independencia y fortalecer la soberanía económica del país, con la finalidad de asegurar el desarrollo humano integral y una existencia digna y provechosa para la colectividad.

Capítulo III

Del Derecho al Trabajo y del Deber de Trabajar

Artículo 25

Objetivo del proceso social de trabajo

El proceso social de trabajo tiene como objetivo esencial, superar las formas de explotación capitalista, la producción de bienes y servicios que aseguren nuestra independencia económica, satisfagan las necesidades humanas mediante la justa distribución de la riqueza y creen las condiciones materiales, sociales y espirituales que

permitan a la familia ser el espacio fundamental para el desarrollo integral de las personas y lograr una sociedad justa y amante de la paz, basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria de los trabajadores y las trabajadoras en los procesos de transformación social, consustanciados con el ideario bolivariano. En consecuencia, el proceso social de trabajo debe contribuir a garantizar:

- 1.- La independencia y la soberanía nacional, asegurando la integridad del espacio geográfico de la nación.
- 2.- La soberanía económica del país asimilando, creando e innovando técnicas, tecnologías y generando conocimiento científico y humanístico, en función del desarrollo del país y al servicio de la sociedad.
- 3.- El desarrollo humano integral para una existencia digna y provechosa de la colectividad generando fuentes de trabajo, alto valor agregado nacional y crecimiento económico que permita la elevación del nivel de vida de la población.
- 4.- La seguridad y soberanía alimentaria sustentable.
- 5.- La protección del ambiente y el uso racional de los recursos naturales.

En el proceso social del trabajo se favorecerá y estimulará el diálogo social amplio, fundamentado en los valores y principios de la democracia participativa y protagónica, en la justicia social y en la corresponsabilidad entre el Estado y la sociedad, para asegurar la plena inclusión social y el desarrollo humano integral.

Artículo 26

Derecho al trabajo y deber de trabajar

Toda persona tiene el derecho al trabajo y el deber de trabajar de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, y obtener una ocupación productiva, debidamente remunerada, que le proporcione una existencia digna y decorosa.

Las personas con discapacidad tienen igual derecho y deber, de conformidad con lo establecido en la ley que rige la materia.

El Estado fomentará el trabajo liberador, digno, productivo, seguro y creador.

Artículo 27

Porcentaje de personal venezolano

El noventa por ciento o más de los trabajadores y de las trabajadoras al servicio de un patrono o una patrona, que ocupen un mínimo de diez, deben ser venezolanos o venezolanas. Así mismo, las remuneraciones del personal extranjero, no excederán del veinte por ciento del total de las remuneraciones pagadas al resto de los trabajadores y de las trabajadoras.

Se requerirá la nacionalidad venezolana para ejercer ciertas responsabilidades, tales como: jefes de relaciones industriales, de personal, capitanes de buque, aeronaves, capataces o quienes ejerzan funciones análogas, sin que esto pueda considerarse como una discriminación.

Artículo 28

Excepciones temporales

El ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, previo estudio de las condiciones generales de los puestos de trabajo y seguridad social en el país y de las circunstancias del caso concreto, podrá autorizar excepciones temporales a lo dispuesto en el artículo anterior, en los casos y condiciones siguientes:

- 1.- Cuando se trate de actividades que requieran conocimientos técnicos especiales y no exista personal venezolano disponible. La autorización, se condicionará a que el patrono o la patrona, dentro del plazo que se le señale, capacite y adiestre personal venezolano.
- 2.- Cuando exista demanda de puesto de trabajo y el ministerio del

Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, compruebe que no se puede satisfacer con personal venezolano.

3.- Cuando se trate de inmigrantes que ingresen al país contratados directamente por el Gobierno Nacional, por entidades de trabajo contratadas por éste, o en el marco de Convenios Internacionales, el porcentaje autorizado y el plazo de la autorización, se fijarán por resolución del ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social.

4.- Cuando se trate de personas definidas como refugiados por la normativa del Derecho Internacional.

Artículo 29

Contratación de trabajadores extranjeros y trabajadoras extranjeras
Cuando se contrate personal extranjero se preferirá a quienes tengan hijos nacidos o hijas nacidas en el territorio nacional, o sean casados o casadas con venezolanos o venezolanas, quienes hayan establecido su domicilio en el país, o quienes cuenten con un tiempo de residencia superior a cinco años continuos.

Capítulo IV

De la Protección al Trabajador y la Trabajadora

Artículo 30

Libertad de trabajo

Toda persona es libre para dedicarse al ejercicio de cualquier actividad laboral sin más limitaciones que las previstas en la Constitución y las que establezcan las leyes. Ninguna persona podrá impedirle el ejercicio del derecho al trabajo a otra, ni obligarla a trabajar contra su voluntad.

Artículo 31

Excepciones a la libertad de trabajo

Solamente cuando se vulneren los derechos de terceros o principios de esta Ley podrá impedirse el trabajo. El Ministerio del Poder

Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, podrá mediante resolución motivada impedir:

- 1.- La sustitución de un trabajador o trabajadora, protegido por la inamovilidad prevista en esta ley referida a su participación en un conflicto laboral tramitado legalmente.
- 2.- La sustitución definitiva de un trabajador o trabajadora, que le haya sido certificada una enfermedad ocupacional o capacidad reducida no permanente por ocasión de un accidente de trabajo.
- 3.- La sustitución de un trabajador o trabajadora que goce de protección especial del Estado, que haya sido despedido de manera írrita.
- 4.- La sustitución definitiva de un trabajador o trabajadora que haya estado separado o separada de sus labores por causas de enfermedad no ocupacional, antes de cumplirse el período de reposo que se le hubiere ordenado de conformidad con la Ley.
- 5.- La sustitución de trabajadores y trabajadoras en caso de despido masivo.

Artículo 32

Protección especial para niños, niñas y adolescentes

Se prohíbe el trabajo de niños, niñas y adolescentes, que no hayan cumplido catorce años de edad, salvo cuando se trate de actividades artísticas y culturales y hayan sido autorizados por el órgano competente para la protección de niños, niñas y adolescentes. El Estado, las familias y la sociedad asegurarán, con prioridad absoluta, su protección integral. El trabajo de los adolescentes mayores de catorce años y hasta los dieciocho años, se regulará por las disposiciones constitucionales y la Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes.

Artículo 33

Libre tránsito hacia los centros de trabajo

A nadie se le impedirá el libre tránsito por autopistas, carreteras, avenidas, veredas o caminos que conduzcan a los centros de trabajo,

ni el transporte por ellos de mercancías, ni estará sujeto a ningún impuesto o contribución no previsto por la Ley.

Artículo 34

Actividades prohibidas en los centros de trabajo

Se prohíbe la venta y consumo de bebidas alcohólicas, sustancias psicotrópicas y estupefacientes, el establecimiento de juegos de azar y casas de prostitución, y el porte de armas en los centros de trabajo.

Capítulo V

De las Personas en el Derecho del Trabajo

Artículo 35

Definición de trabajador o trabajadora dependiente

Se entiende por trabajador o trabajadora dependiente, toda persona natural que preste servicios personales en el proceso social de trabajo bajo dependencia de otra persona natural o jurídica. La prestación de su servicio debe ser remunerado.

Artículo 36

Definición de trabajador o trabajadora no dependiente

Trabajador o trabajadora no dependiente o por cuenta propia es aquel o aquella que en el ejercicio de la actividad que realiza en el proceso social de trabajo, no depende de patrono alguno o patrona alguna.

Los trabajadores y trabajadoras no dependientes o por cuenta propia están protegidos por la Seguridad Social.

Artículo 37

Trabajador o trabajadora de dirección

Se entiende por trabajador o trabajadora de dirección el que interviene en la toma de decisiones u orientaciones de la entidad de trabajo, así como el que tiene el carácter de representante del patrono o patrona frente a otros trabajadores, trabajadoras o

terceros, y puede sustituirlo o sustituirlas, en todo o en parte, en sus funciones.

Artículo 38

Trabajador o trabajadora de inspección y trabajador o trabajadora de vigilancia

Se entiende por trabajador o trabajadora de inspección quien tenga a su cargo la revisión del trabajo de otros trabajadores o de otras trabajadoras. Se entiende por trabajador o trabajadora de vigilancia, quien tenga a su cargo el resguardo, la custodia y seguridad de bienes.

Artículo 39

Primacía de la realidad en calificación de cargos

La calificación de un trabajador o trabajadora como de dirección o de inspección, dependerá de la naturaleza real de las labores que ejecuta, independientemente de la denominación que haya sido convenida por las partes, de la que unilateralmente hubiese establecido el patrono o la patrona o de la que señalen los recibos de pago y contratos de trabajo. En caso de controversia en la calificación de un cargo, corresponderá a la Inspectoría del Trabajo o a la Jurisdicción Laboral, según sea el caso, determinar la calificación que corresponda.

Artículo 40

Definición de patrono o patrona

Se entiende por patrono o patrona, toda persona natural o jurídica que tenga bajo su dependencia a uno o más trabajadores o trabajadoras, en virtud de una relación laboral en el proceso social de trabajo.

Artículo 41

Representante del patrono o de la patrona

A los efectos de esta Ley, se considera representante del patrono o de la patrona toda persona natural que en nombre y por cuenta

de éste ejerza funciones jerárquicas de dirección o administración o que lo represente ante terceros o terceras.

Los directores, directoras, gerentes, administradores, administradoras, jefes o jefas de relaciones industriales, jefes o jefas de personal, capitanes o capitanas de buques o aeronaves, liquidadores, liquidadoras, depositarios, depositarias y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración se considerarán representantes del patrono o de la patrona aunque no tengan poder de representación, y obligarán a su representado o representada para todos los fines derivados de la relación de trabajo.

Artículo 42

De la notificación al patrono o patrona

La notificación al patrono o patrona, se hará mediante un cartel que indicará, el día y la hora acordada para la celebración del acto, el cual se entregará a cualquiera de las siguientes personas: patrono o patrona, directores, gerentes, administradores, jefes de personal, o cualquier otro u otra que ejerza funciones de dirección, control, supervisión o de vigilancia, pudiendo igualmente el funcionario o funcionaria del trabajo consignar la copia del cartel en la secretaría o en la oficina de correspondencia si la hubiere, debiendo dejar constancia del nombre apellido, cedula y cargo de la persona que recibió la copia del cartel. De existir negativa por parte de la persona notificada de recibir el cartel, y de ser imposible la notificación personal el funcionario o funcionaria del trabajo fijará el cartel en la puerta de la entidad de trabajo y a partir de la fecha de la fijación comenzará a correr el lapso para la celebración del acto. El funcionario o la funcionaria del Trabajo dejará constancia en el expediente de haber cumplido la notificación.

También podrá realizarse la notificación, conforme a lo preceptuado en los artículos 126, en sus apartes, Segundo, Tercero, y Cuarto y 127 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

Hecha la notificación para el primer acto, las partes quedan a derecho y no habrá necesidad de nueva notificación para ningún otro acto del proceso, salvo los casos expresamente señalados en esta Ley.

Artículo 43

Responsabilidad objetiva del patrono o patrona

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, y son responsables por los accidentes laborales ocurridos y enfermedades ocupacionales acontecidas a los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios y becarias en la entidad de trabajo, o con motivo de causas relacionadas con el trabajo. La responsabilidad del patrono o patrona se establecerá exista o no culpa o negligencia de su parte o de los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios o becarias, y se procederá conforme a esta Ley en materia de salud y seguridad laboral.

Artículo 44

Participación en salud y seguridad

Los patronos o patronas están en la obligación de garantizar que los delegados y delegadas de prevención dispongan de facilidades para el cumplimiento de sus funciones, y que los comités de salud y seguridad laboral cuenten con la participación de todos y todas sus integrantes, y sus recomendaciones sean adoptadas en la entidad de trabajo.

Artículo 45

Entidad de trabajo

Para los fines de esta Ley se entenderá por entidad de trabajo lo siguiente: a) La empresa o unidad de producción de bienes o servicios constituida para realizar una actividad económica de cualquier naturaleza o importancia.

b) El establecimiento o la reunión de medios materiales y de trabajadores y trabajadoras permanentes que laboran en un mismo

lugar, en una misma tarea, de cualquier naturaleza o importancia, y que tienen una dirección técnica común.

- c) Toda combinación de factores de la producción sin personalidad jurídica propia, ni organización permanente que busca satisfacer necesidades y cuyas operaciones se refieren a un mismo centro de actividad económica.
- d) Toda actividad que envuelva la prestación del trabajo en cualquiera condiciones.
- e) Los órganos y entes del Estado prestadores de servicio.

Grupo de entidades de trabajo Artículo 46. Los patronos o patronas que integraren un grupo de entidades de trabajo serán solidariamente responsables entre sí respecto de las obligaciones laborales contraídas con sus trabajadores y trabajadoras.

Se considerará que existe un grupo de entidades de trabajo cuando se encuentran sujetas a una administración o control común y constituyan una unidad económica de carácter permanente, con independencia de las diversas personas naturales o jurídicas que tengan a su cargo la explotación de las mismas.

Se presumirá, salvo prueba en contrario, la existencia de un grupo de entidades de trabajo cuando:

Existiere relación de dominio accionario de unas personas jurídicas sobre otras, o cuando los accionistas con poder decisorio fueran comunes.

Las juntas administradoras u órganos de dirección involucrados estuvieron conformados, en proporción significativa, por las mismas personas. Utilicen una idéntica denominación, marca o emblema, o desarrollos en conjunto actividades que evidenciaren su integración.

Artículo 47

Tercerización

A los efectos de esta Ley se entiende por tercerización la simulación o fraude cometido por patronos o patronas en general, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral. Los órganos administrativos o judiciales con competencia en materia laboral, establecerán la responsabilidad que corresponda a los patronos o patronas en caso de simulación o fraude laboral, conforme a esta Ley.

Artículo 48

Prohibición de tercerización

Queda prohibida la tercerización, por tanto no se permitirá:

- 1.- La contratación de entidad de trabajo para ejecutar obras, servicios o actividades que sean de carácter permanente dentro de las instalaciones de la entidad de trabajo contratante, relacionadas de manera directa con el proceso productivo de la contratante y sin cuya ejecución se afectarían o interrumpirían las operaciones de la misma.
- 2.- La contratación de trabajadores o trabajadoras a través de intermediarios o intermediarias, para evadir las obligaciones derivadas de la relación laboral del contratante.
- 3.- Las entidades de trabajo creadas por el patrono o patrona para evadir las obligaciones con los trabajadores y trabajadoras.
- 4.- Los contratos o convenios fraudulentos destinados a simular la relación laboral, mediante la utilización de formas jurídicas propias del derecho civil o mercantil.
- 5.- Cualquier otra forma de simulación o fraude laboral.

En los casos anteriores los patronos o patronas cumplirán con los trabajadores y trabajadoras todas las obligaciones derivadas de la relación laboral conforme a esta Ley, e incorporarán a la nómina de la entidad de trabajo contratante principal a los trabajadores y trabajadoras tercerizados o tercerizadas, que gozarán de

inamovilidad laboral hasta tanto sean incorporados efectivamente a la entidad de trabajo.

Artículo 49

Contratista

Son contratistas las personas naturales o jurídicas que mediante contrato se encargan de ejecutar obras o servicios con sus propios elementos o recursos propios, y con trabajadores y trabajadoras bajo su dependencia.

La contratista no se considerará intermediario o tercerizadora.

Artículo 50

Obra inherente o conexa

A los efectos de establecer la responsabilidad solidaria del ejecutor o ejecutora de la obra o beneficiario del servicio, se entiende por inherente, la obra que participa de la misma naturaleza de la actividad a que se dedica el o la contratante; y por conexa, la que está en relación íntima y se produce con ocasión de ella.

La responsabilidad del ejecutor o ejecutora de la obra o beneficiario del servicio se extiende hasta los trabajadores contratados y trabajadoras contratadas por subcontratistas, aun en el caso de que el o la contratista no esté autorizado o autorizada para subcontratar; y los trabajadores o trabajadoras referidos o referidas gozarán de los mismos beneficios que correspondan a los trabajadores empleados y trabajadoras empleadas en la obra o servicio.

Cuando un o una contratista realice habitualmente obras o servicios para una entidad de trabajo en un volumen que constituya su mayor fuente de lucro, se presumirá que su actividad es inherente o conexa con la de la entidad de trabajo que se beneficie con ella.

Si se determina que la contratación de obras o servicios inherentes o conexos sirve al propósito de simular la relación laboral y cometer fraude a esta Ley, se considerará tercerización.

Capítulo VI

De la Prescripción de las Acciones

Artículo 51

Prescripción de las acciones

Las acciones provenientes de los reclamos por prestaciones sociales prescribirán al cumplirse diez años contados desde la fecha de terminación de la prestación de los servicios de conformidad con lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

El resto de las acciones provenientes de la relación de trabajo prescribirán al cumplirse cinco años, contados a partir de la fecha de terminación de la prestación de los servicios. En los casos de accidente de trabajo o de enfermedad ocupacional, el lapso de prescripción de cinco años se aplicará conforme a lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Artículo 52

Interrupción de la prescripción

La prescripción de las acciones, provenientes de la relación de trabajo, se interrumpe:

- a) Por la introducción de una demanda judicial, aunque se haga ante un juez o una jueza incompetente.
- b) Por la reclamación intentada por ante el organismo ejecutivo competente, cuando se trate de reclamaciones contra la República u otras entidades de la administración pública nacional, estadal o municipal, centralizada o descentralizada.
- c) Por la reclamación intentada por ante una autoridad administrativa del trabajo, o por acuerdos o transacciones celebrados ante el funcionario o funcionaria competente del trabajo, que pudieran hacerse extensivos a los derechos de todos los trabajadores y las trabajadoras.
- d) Por las otras causas señaladas en el Código Civil.

TÍTULO II DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Capítulo I Disposiciones Generales

Artículo 53

Presunción de la relación de trabajo

Se presumirá la existencia de una relación de trabajo entre quien preste un servicio personal y quien lo reciba.

Se exceptuarán aquellos casos en los cuales, por razones de orden ético o de interés social, se presten servicios a la sociedad o a instituciones sin fines de lucro, con propósitos distintos a los planteados en la relación laboral.

Artículo 54

Remuneración de la prestación de servicio

La prestación de servicio en la relación de trabajo será remunerada. Toda violación a esta norma por parte del patrono o de la patrona, acarreará las sanciones previstas en esta Ley.

Capítulo II Del Contrato de Trabajo

Artículo 55

Contrato de trabajo

El contrato de trabajo, es aquel mediante el cual se establecen las condiciones en las que una persona presta sus servicios en el proceso social de trabajo bajo dependencia, a cambio de un salario justo, equitativo y conforme a las disposiciones de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y esta Ley.

Artículo 56

Obligaciones de las partes

El contrato de trabajo, obligará a lo expresamente pactado y a las consecuencias que de él se deriven según la Ley, las convenciones colectivas, las costumbres, el uso local, la equidad y el trabajo como hecho social.

Artículo 57

Régimen supletorio

Si en el contrato de trabajo celebrado entre un patrono o una patrona y un trabajador o una trabajadora no hubiere estipulaciones expresas respecto al servicio que deba prestarse y a la remuneración, éstos se ajustarán a las normas siguientes:

- a) El trabajador o trabajadora estará obligado u obligada a desempeñar los servicios que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, y que sean del mismo género de los que formen el objeto de la actividad a que se dedique el patrono o la patrona.
- b) La remuneración y demás beneficios deberán ser adecuados a la naturaleza y magnitud de los servicios y no podrán ser inferiores al salario mínimo, ni a lo que se pague por trabajos de igual naturaleza en la localidad y en la propia entidad de trabajo.

El patrono o la patrona no puede modificar las condiciones de trabajo si implican desmejora para el trabajador o trabajadora; si ponen en peligro su integridad, o si van contra la normativa prevista en esta Ley, su reglamento y demás leyes que rigen la materia.

Artículo 58

Forma del contrato de trabajo

El contrato de trabajo se hará preferentemente por escrito, sin perjuicio de que pueda probarse la existencia de la relación de trabajo en caso de celebrarse en forma oral. Cuando esté probada la relación de trabajo y no exista contrato escrito, se presumen ciertas, hasta prueba en contrario, todas las afirmaciones realizadas por el trabajador o trabajadora sobre su contenido.

Artículo 59

Contenido del contrato de trabajo

El contrato de trabajo escrito se extenderá en dos ejemplares originales, uno de los cuales se entregará al trabajador o trabajadora, mientras el otro lo conservará el patrono o la patrona. Este contendrá las especificaciones siguientes:

- 1.- El nombre, apellido, cédula de identidad, nacionalidad, edad, estado civil, domicilio y dirección de las partes.
- 2.- Cuando se trate de personas jurídicas, los datos correspondientes a su denominación y domicilio y la identificación de la persona natural que la represente.
- 3.- La denominación del puesto de trabajo o cargo, con una descripción de los servicios a prestar, que se determinará con la mayor precisión posible.
- 4.- La fecha de inicio de la relación de trabajo.
- 5.- La indicación expresa del contrato a tiempo indeterminado, a tiempo determinado o por una obra determinada.
- 6.- La indicación del tiempo de duración, cuando se trate de un contrato a tiempo determinado.
- 7.- La obra o la labor que deba realizarse, cuando se trate de un contrato para una obra determinada.
- 8.- La duración de la jornada ordinaria de trabajo.
- 9.- El salario estipulado o la manera de calcularlo y su forma y lugar de pago, así como los demás beneficios a percibir.
- 10.- El lugar donde deban prestarse los servicios.
- 11.- La mención de las convenciones colectivas o acuerdos colectivos aplicables, según el caso.
- 12.- El lugar de celebración del contrato de trabajo.
- 13.- Cualesquiera otras estipulaciones lícitas que acuerden las partes.
- 14.- Los demás establecidos en los reglamentos de esta Ley.

El patrono o la patrona deberá dejar constancia de la fecha y hora de haber entregado al trabajador o trabajadora el ejemplar del contrato

de trabajo mediante acuse de recibo debidamente suscrito por éste o ésta en un libro que llevará a tal efecto, de conformidad con los reglamentos y resoluciones de esta Ley. El otro ejemplar del contrato de trabajo deberá ser conservado por el patrono o la patrona desde el inicio de la relación de trabajo hasta que prescriban las acciones derivadas de ella.

Modalidades del contrato de trabajo

Artículo 60

El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o para una obra determinada.

Artículo 61

Contrato a tiempo indeterminado

El contrato de trabajo se considerará celebrado por tiempo indeterminado cuando no aparezca expresada la voluntad de las partes, en forma inequívoca, de vincularse sólo con ocasión de una obra determinada o por tiempo determinado.

Se presume que las relaciones de trabajo son a tiempo indeterminado, salvo las excepciones previstas en esta Ley. Las relaciones de trabajo a tiempo determinado y por una obra determinada son de carácter excepcional y, en consecuencia, las normas que lo regulan son de interpretación restrictiva.

Artículo 62

Contrato a tiempo determinado

El contrato celebrado por tiempo determinado concluirá por la expiración del término convenido y no perderá su condición específica cuando fuese objeto de una prórroga. En caso de dos prórrogas, el contrato se considerará por tiempo indeterminado, a no ser que existan razones especiales que justifiquen dichas prórrogas y excluyan la intención presunta de continuar la relación.

Las previsiones de este artículo se aplicarán también cuando, vencido el término e interrumpida la prestación del servicio, se

celebre un nuevo contrato entre las partes dentro de los tres meses siguientes al vencimiento del anterior, salvo que se demuestre claramente la voluntad común de poner fin a la relación.

El contrato de trabajo se considerará por tiempo indeterminado, si existe la intención por parte del patrono o de la patrona de interrumpir la relación laboral a través de mecanismos que impidan la continuidad de la misma.

En los contratos por tiempo determinado los trabajadores y las trabajadoras no podrán obligarse a prestar servicios por más de un año.

Artículo 63

Contrato para una obra determinada

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

El contrato durará por todo el tiempo requerido para la ejecución de la obra y terminará con la conclusión de la misma. Se considerará que la obra ha concluido cuando ha finalizado la parte que corresponde al trabajador o trabajadora dentro de la totalidad proyectada por el patrono o la patrona.

Si dentro de los tres meses siguientes a la terminación de un contrato de trabajo para una obra determinada, las partes celebran un nuevo contrato para la ejecución de otra obra, se entenderá que han querido obligarse, desde el inicio de la relación, por tiempo indeterminado.

En la industria de la construcción, la naturaleza de los contratos para una obra determinada no se desvirtúa, sea cual fuere el número sucesivo de ellos.

Artículo 64

Supuestos de contrato a tiempo determinado

El contrato de trabajo, podrá celebrarse por tiempo determinado únicamente en los siguientes casos:

- a) Cuando lo exija la naturaleza del servicio.
- b) Cuando tenga por objeto sustituir provisional y lícitamente a un trabajador o trabajadora.
- c) Cuando se trate de trabajadores o trabajadoras de nacionalidad venezolana que prestarán servicios fuera del territorio de la República Bolivariana de Venezuela, de conformidad con lo establecido en esta Ley.
- d) Cuando no haya terminado la labor para la que fue contratado el trabajador o trabajadora y se siga requiriendo de los servicios, bien sea por el mismo trabajador o trabajadora u otro o otra.

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

Artículo 65

Contratos de trabajo para prestación de servicios en el exterior

Los contratos de trabajo celebrados por trabajadores venezolanos y trabajadoras venezolanas para la prestación de servicios fuera del país deberán extenderse por escrito, ser autenticados ante funcionarios o funcionarias competentes del lugar donde se celebren y legalizados por un funcionario o funcionaria consular de la nación donde deban prestar sus servicios. El patrono o la patrona deberá otorgar fianza o constituir depósito en un banco venezolano, a entera satisfacción de la Inspectoría del Trabajo, por una cantidad igual al monto de los gastos de repatriación del trabajador o trabajadora y los de su traslado hasta el lugar de su residencia. Además, serán parte integrante de dichos contratos las estipulaciones siguientes:

- a) Los gastos de transporte y alimentación del trabajador o trabajadora y todos los que se originen por el cumplimiento de

obligaciones sobre inmigración u otro concepto semejante, serán por cuenta del patrono o de la patrona.

b) Se aplicarán las disposiciones de la legislación social venezolana.
c) El trabajador o trabajadora deberá recibir del patrono o de la patrona, antes de su salida, información escrita sobre las condiciones generales de vida y requisitos a que deberá someterse en el país donde va a prestar sus servicios.

Capítulo III De la Sustitución de Patrono o Patrona

Artículo 66

Definición de sustitución de patrono o patrona

Existirá sustitución de patrono o patrona, cuando por cualquier causa se transfiera la propiedad, la titularidad de una entidad de trabajo o parte de ella, a través de cualquier título, de una persona natural o jurídica a otra, por cualquier causa y continúen realizándose las labores de la entidad de trabajo aún cuando se produzcan modificaciones.

Artículo 67

Excepción a la sustitución de patrono o patrona

No se considerará sustitución de patrono o patrona, cuando después del cierre de una entidad de trabajo, el Estado realice la adquisición forzosa de los bienes para reactivar la actividad económica y productiva, como medida de protección al trabajo y al proceso social de trabajo, independientemente que sean los mismos trabajadores y trabajadoras y sean las mismas instalaciones.

Artículo 68

Efectos y solidaridad

La sustitución de patrono o patrona, no afectará las relaciones individuales y colectivas de trabajo existentes. El patrono o la patrona sustituido o sustituida, será solidariamente responsable con el nuevo patrono o la nueva patrona, por las obligaciones derivadas

de esta Ley, de los contratos individuales, de las convenciones colectivas, los usos y costumbres, nacidos antes de la sustitución, hasta por el término de cinco años.

Concluido este plazo, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrono o de la nueva patrona, salvo que existan juicios laborales anteriores, caso en el cual las sentencias definitivas podrán ejecutarse indistintamente contra el patrono sustituido o la patrona sustituida o contra el sustituto o la sustituta. La responsabilidad del patrono sustituido o patrona sustituida sólo subsistirá, en este caso, por el término de cinco años contados a partir de la fecha en que la sentencia quede definitivamente firme.

Artículo 69

Derecho de los trabajadores y trabajadoras

La sustitución del patrono o de la patrona deberá ser previamente notificada a los trabajadores, trabajadoras y su organización sindical; al inspector o inspectora del trabajo. La sustitución de patrono o patrona no surtirá efecto en perjuicio del trabajador o trabajadora.

Hecha la notificación, si el trabajador o trabajadora considerase inconveniente la sustitución para sus intereses, dentro de los tres meses siguientes, podrá exigir la terminación de la relación de trabajo y el pago de las prestaciones e indemnizaciones conforme a lo establecido en esta Ley.

Artículo 70

Pago Anticipado

En el caso que se pague al trabajador o trabajadora prestaciones e indemnizaciones con motivo de la sustitución de patrono o patrona y continúe prestando sus servicios a la entidad de trabajo, el pago recibido se considerará como un anticipo de lo que en definitiva le corresponda al terminar la relación de trabajo.

Capítulo IV

De la Suspensión de la Relación de Trabajo

Artículo 71

Suspensión de la relación de trabajo

La suspensión de la relación de trabajo, no pone fin a la vinculación jurídica laboral existente entre el patrono o la patrona y el trabajador o trabajadora.

Artículo 72

Supuestos de la suspensión

La suspensión de la relación de trabajo procede en los siguientes casos:

- a) La enfermedad ocupacional o accidente de trabajo que incapacite al trabajador o trabajadora para la prestación del servicio durante un período que no excede de doce meses.
- b) La enfermedad o accidente común no ocupacional que incapacite al trabajador o trabajadora para la prestación del servicio durante un período que no excede los doce meses.
- c) Licencia o permiso por maternidad o paternidad.
- d) El cumplimiento del deber constitucional de prestar servicio civil o militar.
- e) El conflicto colectivo declarado de conformidad con esta Ley.
- f) La privación de libertad en el proceso penal, siempre y cuando no resulte en sentencia condenatoria.
- g) El permiso para el cuidado del cónyuge o la cónyuge, ascendientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad, en caso de necesidad y por el tiempo acordado entre las partes.
- h) La licencia concedida al trabajador o trabajadora por el patrono o la patrona para realizar estudios o para otras finalidades de su interés.
- i) Casos fortuitos o de fuerza mayor que tengan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión temporal de las labores, en cuyo caso deberá solicitarse autorización a la Inspectoría

del Trabajo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la ocurrencia de los hechos que ameritan la suspensión, la cual no podrá exceder de sesenta días.

Artículo 73

Efectos de la suspensión de la relación de trabajo

Durante el tiempo que dure la suspensión, el trabajador o trabajadora no estará obligado u obligada a prestar el servicio ni el patrono o la patrona a pagar el salario.

En los casos de los literales a) y b) del artículo anterior, el patrono o la patrona pagará al trabajador o trabajadora la diferencia entre su salario y lo que pague el ente con competencia en materia de seguridad social. En caso que el trabajador o trabajadora no se encuentre afiliado o afiliada a la seguridad social por responsabilidad del patrono o de la patrona, éste o ésta pagará la totalidad del salario.

El tiempo de la suspensión se computará para la antigüedad del trabajador o trabajadora.

El patrono o la patrona deberá continuar cumpliendo con las obligaciones relativas a:

- a) La dotación de vivienda y alimentación del trabajador o trabajadora, en cuanto fuera procedente.
- b) Las cotizaciones establecidas por el Sistema de Seguridad Social.
- c) Las obligaciones convenidas para estos supuestos en las convenciones colectivas.
- d) Los casos que por motivo de justicia social establezcan los reglamentos y resoluciones de esta Ley.
- e) Prohibición de despido, traslado o desmejora

Artículo 74

Protección durante la suspensión

Durante la suspensión, el patrono o patrona no podrá despedir,

trasladar ni desmejorar en sus condiciones de trabajo, al trabajador o trabajadora afectado por ella, sin causa justificada debidamente comprobada mediante el procedimiento de calificación de faltas establecido en esta Ley. Si por necesidades del patrono o la patrona, tuviere que proveer su vacante temporalmente, el trabajador o trabajadora será reintegrado a su puesto de trabajo al cesar la suspensión.

Artículo 75

Reincorporación al trabajo

Cesada la suspensión, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a continuar prestando servicios en las mismas condiciones existentes para la fecha en que ocurrió aquella, salvo que:

- a) Por circunstancias de accidente de trabajo, enfermedad ocupacional o accidente o enfermedad común, resultare discapacitado o discapacitada para desempeñar las funciones inherentes a su puesto de trabajo.
- b) Otros casos especiales.

En estos casos el trabajador o la trabajadora será reubicado por el patrono o patrona en un puesto de trabajo adecuado a la nueva situación.

Capítulo V

De la Terminación de la Relación de Trabajo

Artículo 76

Causas de terminación de la relación de trabajo

La relación de trabajo puede terminar por despido, retiro, voluntad común de las partes o causa ajena a la voluntad de ambas.

Artículo 77

Clases de despido

Se entenderá por despido la manifestación de voluntad unilateral

del patrono o de la patrona de poner fin a la relación de trabajo que lo vincula a uno o más trabajadores o trabajadoras. El despido será:

- a) Justificado, cuando el trabajador o trabajadora ha incurrido en una causa prevista por esta Ley.
- b) No justificado, cuando se realiza sin que el trabajador o trabajadora haya incurrido en causa legal que lo justifique.

Esta Ley establece la garantía de estabilidad en el trabajo y la limitación de toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Ley son nulos.

Artículo 78

Definición de retiro

Se entenderá por retiro la manifestación de voluntad unilateral del trabajador o trabajadora de poner fin a la relación de trabajo, siempre y cuando la misma se realice en forma espontánea y libre de coacción.

Artículo 79

Causas justificadas de despido

Serán causas justificadas de despido, los siguientes hechos del trabajador o trabajadora:

- a) Falta de probidad o conducta inmoral en el trabajo.
- b) Vías de hecho, salvo en legítima defensa.
- c) Injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al patrono o a la patrona, a sus representantes o a los miembros de su familia que vivan con él o ella.
- d) Hecho intencional o negligencia grave que afecte a la salud y la seguridad laboral.
- e) Omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la seguridad o higiene del trabajo.
- f) Inasistencia injustificada al trabajo durante tres días hábiles en el período de un mes, el cual se computará a partir de la primera

inasistencia. La enfermedad del trabajador o trabajadora se considerará causa justificada de inasistencia al trabajo. El trabajador o trabajadora deberá, siempre que no existan circunstancias que lo impida, notificar al patrono o a la patrona la causa que lo imposibilite para asistir al trabajo.

g) Perjuicio material causado intencionalmente o con negligencia grave en las máquinas, herramientas y útiles de trabajo, mobiliario de la entidad de trabajo, materias primas o productos elaborados o en elaboración, plantaciones y otras pertenencias.

h) Revelación de secretos de manufactura, fabricación o procedimiento.

i) Falta grave a las obligaciones que impone la relación de trabajo.

j) Abandono del trabajo.

k) Acoso laboral o acoso sexual.

Se entiende por abandono del trabajo:

a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador o trabajadora durante las horas laborales del sitio de trabajo, sin permiso del patrono o de la patrona o de quien a éste represente.

b) La negativa a trabajar en las tareas a que ha sido destinado, siempre que ellas estén de acuerdo con el respectivo contrato o con la Ley. No se considerará abandono del trabajo, la negativa del trabajador o trabajadora a realizar una labor que entrañe un peligro inminente y grave para su vida o su salud.

c) La falta injustificada de asistencia al trabajo de parte del trabajador o trabajadora que tuviere a su cargo alguna tarea o máquina, cuando esa falta signifique una perturbación en la marcha del proceso productivo, la prestación del servicio o la ejecución de la obra.

Artículo 80

Causas justificadas de retiro

Serán causas justificadas de retiro los siguientes hechos del patrono o de la patrona, sus representantes o familiares que vivan con él o ella:

- a) Falta de probidad.
- b) Cualquier acto inmoral en ofensa al trabajador o trabajadora o a miembros de su familia que vivan con él o ella.
- c) Vías de hecho.
- d) Injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al trabajador o trabajadora o a miembros de su familia que vivan con él o ella.
- e) La sustitución de patrono o patrona cuando el trabajador o trabajadora considere inconveniente la sustitución para sus intereses.
- f) Omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la salud y seguridad del trabajo.
- g) Cualquier acto que constituya falta grave a las obligaciones que le impone la relación de trabajo.
- h) Acoso laboral o acoso sexual.
- i) En los casos que el trabajador o trabajadora haya sido despedido o despedida sin causa justa y, luego de ordenado su reenganche, él o ella decida dar por concluida la relación de trabajo.
- j) Cualquier acto constitutivo de un despido indirecto.

Se considerará despido indirecto:

- a) La exigencia que haga el patrono o la patrona al trabajador o trabajadora para que realice un trabajo de índole manifiestamente distinta de aquél al que está obligado u obligada por el contrato o por la Ley, o que sea incompatible con la dignidad y capacidad profesional del trabajador o trabajadora, o de que preste sus servicios en condiciones que acarreen un cambio de su residencia, salvo que en el contrato se haya convenido lo contrario o la naturaleza del trabajo, implique cambios sucesivos de residencia para el trabajador o trabajadora, o que el cambio sea justificado y no acarree perjuicio a éste o ésta.
- b) La reducción del salario.
- c) El traslado del trabajador o trabajadora a un puesto inferior.
- d) El cambio arbitrario del horario de trabajo.

e) Otros hechos semejantes que alteren las condiciones existentes de trabajo.

No se considerará despido indirecto:

- a) La reposición de un trabajador o trabajadora a su puesto original, cuando sometido a un período de prueba en un puesto de categoría superior se le restituye a aquél. El período de prueba no podrá exceder de noventa días.
- b) La reposición de un trabajador o trabajadora a su puesto original después de haber desempeñado temporalmente, por tiempo que no exceda de ciento ochenta días, un puesto superior por falta del titular o de la titular de dicho puesto.
- c) El traslado temporal de un trabajador o trabajadora, en caso de emergencia, a un puesto inferior, dentro de su propia ocupación y con su sueldo anterior, por un lapso que no exceda de noventa días.

En todos los casos donde se justifique el retiro, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a recibir, además de sus prestaciones sociales, un monto equivalente a éstas por concepto de indemnización.

Artículo 81

Preaviso por retiro

Cuando la relación de trabajo por tiempo indeterminado termine por retiro voluntario del trabajador o trabajadora, sin que haya causa legal que lo justifique, éste deberá dar al patrono o a la patrona un preaviso conforme a las reglas siguientes:

- a) Despues de un mes de trabajo ininterrumpido, con una semana de anticipación.
- b) Despues de seis meses de trabajo ininterrumpido, con una quincena de anticipación.
- c) Despues de un año de trabajo ininterrumpido, con un mes de anticipación.

En caso de preaviso omitido, el patrono o la patrona, deberá pagar al trabajador o trabajadora, los beneficios correspondientes hasta la fecha en que prestó servicio.

Artículo 82

Improcedencia del preaviso

Cualquiera de las partes podrá dar por terminada la relación de trabajo, sin previo aviso, cuando exista causa justificada para ello. Esta causa no podrá invocarse si hubieren transcurrido treinta días continuos desde aquel en que el patrono, la patrona o el trabajador o la trabajadora haya tenido o debido tener conocimiento del hecho que constituya causa justificada, para terminar la relación por voluntad unilateral.

Artículo 83

Indemnización por rescisión del contrato

En los contratos de trabajo para una obra determinada o por tiempo determinado, cuando el trabajador o trabajadora se retire justificadamente antes de la conclusión de la obra o del vencimiento del término, el patrono o la patrona deberá pagarle una indemnización de daños y perjuicios cuyo monto será igual al importe de los salarios que devengaría hasta la conclusión de la obra o el vencimiento del término y la indemnización prevista en esta Ley.

Artículo 84

Constancia de trabajo

A la terminación de la relación de trabajo, cuando el trabajador o trabajadora lo exija, el patrono o la patrona deberá expedirle una constancia de trabajo, donde se exprese:

- a) La duración de la relación de trabajo.
- b) El último salario devengado.
- c) El oficio desempeñado.

En dicha constancia no se podrá hacer ninguna otra mención distinta de las señaladas en este artículo.

Capítulo VI De la Estabilidad en el Trabajo

Artículo 85

Estabilidad

La estabilidad es el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras a permanecer en sus puestos de trabajo. Esta Ley garantiza la estabilidad en el trabajo y dispone lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado, conforme consagra la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Los despidos contrarios a la Constitución y a esta Ley son nulos.

Artículo 86

Garantía de estabilidad

Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a la garantía de permanencia en su trabajo, si no hay causas que justifiquen la terminación de la relación laboral. Cuando un trabajador o trabajadora haya sido despedido sin que haya incurrido en causas que lo justifiquen, podrá solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo de conformidad a lo previsto en esta Ley.

Artículo 87

Trabajadores y trabajadoras amparados por la estabilidad

Estarán amparados y amparadas por la estabilidad prevista en esta Ley:

- 1.- Los trabajadores y trabajadoras a tiempo indeterminado a partir del primer mes de prestación de servicio.
- 2.- Los trabajadores y trabajadoras contratados y contratadas por tiempo determinado, mientras no haya vencido el término del contrato.

3.- Los trabajadores y trabajadoras contratados y contratadas para una obra determinada, hasta que haya concluido la totalidad de las tareas a ejecutarse por el trabajador o trabajadora, para las cuales fueron expresamente contratados y contratadas.

Los trabajadores y las trabajadoras de dirección, no estarán amparados por la estabilidad prevista en esta Ley.

Artículo 88

Procedimiento aplicable

El procedimiento aplicable en materia de estabilidad laboral será el previsto en esta Ley y en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. La sentencia emanada del Tribunal Superior del Trabajo competente es definitivamente firme e irrecusable.

Artículo 89

Procedimiento de estabilidad

Cuando el patrono o patrona despida a uno o más trabajadores o trabajadoras amparados o amparadas por estabilidad laboral deberá participarlo al Juez o la Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución de su jurisdicción, indicando las causas que justifiquen el despido, dentro de los cinco días hábiles siguientes, de no hacerlo se le tendrá por confeso, en el reconocimiento que el despido lo hizo sin justa causa.

Asimismo, el trabajador o trabajadora podrá acudir ante el Juez o Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución, cuando no estuviere de acuerdo con la procedencia de la causa alegada para despedirlo o despedirla, a fin de que el Juez o Jueza de Juicio la califique y ordene su reenganche y pago de los salarios caídos, si el despido no se fundamenta en justa causa, de conformidad con la Ley. Si el trabajador o trabajadora dejare transcurrir el lapso de diez días hábiles sin solicitar la calificación del despido, perderá el derecho a reenganche, pero no así los demás que le correspondan en su condición de trabajador o trabajadora, los cuales podrá demandar ante el Tribunal del Trabajo competente.

Artículo 90

Decisión del procedimiento

El Juez o Jueza de Juicio deberá decidir de manera oral sobre el fondo de la causa y declarar con o sin lugar la solicitud de reenganche y el pago de los salarios caídos.

Artículo 91

Ejecución forzosa de la decisión

Definitivamente firme la sentencia del Juez o Jueza de Juicio que declaró con lugar la solicitud de calificación de despido incoada por el trabajador o trabajadora, se procederá a su reenganche y al pago de los salarios caídos durante el procedimiento y hasta la efectiva reincorporación del trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo.

El patrono o patrona deberá cumplir voluntariamente con la sentencia dentro de los tres días hábiles siguientes a su publicación, si no lo hiciere a partir del cuarto día hábil el Juez o Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución, procederá a la ejecución forzosa de la sentencia, embargando, en vía ejecutiva, bienes del patrono o patrona para satisfacer el pago de los salarios caídos causados o que se causaren, hasta el reenganche efectivo del trabajador o trabajadora demandante. Si el demandado o demandada se negare a cumplir con la orden judicial de reenganche, incurrirá en el delito de desacato a la autoridad judicial con pena de prisión de seis a quince meses. A los fines de establecer las responsabilidades penales a que haya lugar, el Juez o Jueza del Trabajo oficiará al Ministerio Público.

Artículo 92

Indemnización por terminación de la relación de trabajo por causas ajenas al trabajador o trabajadora

En caso de terminación de la relación de trabajo por causas ajenas a la voluntad del trabajador o trabajadora, o en los casos de despido sin razones que lo justifiquen cuando el trabajador o la trabajadora manifestaran su voluntad de no interponer el procedimiento para

solicitar el reenganche, el patrono o patrona deberá pagarle una indemnización equivalente al monto que le corresponde por las prestaciones sociales.

Artículo 93

Improcedencia o terminación del procedimiento de estabilidad
Si el trabajador amparado o trabajadora amparada por la estabilidad recibiere voluntariamente lo que le corresponde por concepto de sus prestaciones sociales, más un monto equivalente a éstas por concepto de indemnización, no se llevará a cabo el procedimiento de estabilidad. En caso que la aceptación de dichos pagos por parte del trabajador o trabajadora se hiciera en el curso del procedimiento indicado, éste terminará con el pago adicional de los salarios caídos.

Artículo 94

Inamovilidad

Los trabajadores y trabajadoras protegidos de inamovilidad no podrán ser despedidos, ni trasladados, ni desmejorados sin una causa justificada la cual deberá ser previamente calificada por el inspector o inspectora del trabajo. El despido, traslado o desmejora de un trabajador o trabajadora protegido de inamovilidad son contrarios a lo previsto en la Constitución y en esta Ley.

El Ejecutivo Nacional podrá ampliar la inamovilidad laboral prevista en esta Ley como medida de protección de los trabajadores y trabajadoras, en el proceso social de trabajo. La protección de la garantía de inamovilidad de los trabajadores y trabajadoras amparados por ella, se realizará mediante el procedimiento contenido en esta Ley, que es gratuito, accesible, transparente, expedito, sin dilaciones indebidas y sin formalismos o reposiciones inútiles. El mismo expresa la autoridad del poder popular en materia del trabajo y seguridad social, y sus actos, resoluciones o providencias se ejecutarán efectivamente y no serán objeto de impugnación en vía jurisdiccional, sin previo cumplimiento del acto administrativo.

Artículo 95

Despido masivo

El despido se considerará masivo cuando afecte a un número igual o mayor al diez por ciento de los trabajadores o trabajadoras de una entidad de trabajo que tenga más de cien trabajadores o trabajadoras, o al veinte por ciento de una entidad de trabajo que tenga más de cincuenta trabajadores o trabajadoras, o a diez trabajadores o trabajadoras de una entidad de trabajo que tenga menos de cincuenta dentro de un lapso de tres meses, o aún mayor si las circunstancias le dieren carácter crítico.

Cuando se realice un despido masivo, el Ministerio con competencia en trabajo y seguridad social podrá, por razones de interés social, suspenderlo mediante resolución especial.

TÍTULO III

DE LA JUSTA DISTRIBUCIÓN DE LA RIQUEZA Y LASCONDICIONES DE TRABAJO

Capítulo I

Del Salario

Sección Primera

Disposiciones Generales

Artículo 96

La riqueza como producto social

La riqueza es un producto social, generado principalmente por los trabajadores y trabajadoras en el proceso social de trabajo. Su justa distribución debe garantizar una vida digna junto a su familia, cubriendo las necesidades materiales, sociales e intelectuales. La ley establecerá los mecanismos para salvaguardar las condiciones en las que esta se produce.

Artículo 97

Protección de la familia y el ingreso

Para la protección del ingreso familiar, el Estado en corresponsabilidad con la sociedad y las organizaciones del Poder Popular garantizará la salud y la educación públicas y gratuitas; tomará las medidas necesarias y formulará las políticas tendientes a mejorar las condiciones de las familias y a fortalecer su ingreso.

Artículo 98

Derecho al salario

Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades materiales, sociales e intelectuales. El salario goza de la protección especial del Estado y constituye un crédito laboral de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses.

Artículo 99

Libre estipulación del salario

El salario se estipulará libremente garantizando la justa distribución de la riqueza. En ningún caso será inferior al salario mínimo fijado por el Ejecutivo Nacional, conforme a la Ley.

Artículo 100

Fijación

Para fijar el monto del salario se tendrá en cuenta:

- 1.- La satisfacción de las necesidades materiales, sociales e intelectuales del trabajador, la trabajadora, sus familiares y dependientes, que les permitan una vida digna y decorosa.
- 2.- La justa distribución de la riqueza como el reconocimiento del mayor valor del trabajo frente al capital.
- 3.-La cantidad y calidad del servicio prestado.
- 4.- El principio de igual salario por igual trabajo.
- 5.- La equivalencia con los salarios devengados por trabajadores y trabajadoras de la localidad, o de aquellos y aquellas que presten el mismo servicio.

Artículo 101

Libre disponibilidad del salario

Los trabajadores y trabajadoras dispondrán libremente de su salario. Es nula cualquier limitación a este derecho no prevista en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela o la ley.

Artículo 102

Prohibición de cobro de comisiones bancarias

Se prohíbe el cobro de comisiones bancarias u obligar a mantener un determinado saldo en cuenta a los trabajadores y trabajadoras, jubilados y jubiladas, pensionados y pensionadas, con motivo de la apertura, mantenimiento de sus cuentas de nómina por parte de las entidades financieras. Ninguna entidad financiera podrá negarse, abstenerse o presentar impedimentos para la apertura de cuentas de nómina para el pago de salarios, jubilaciones y pensiones.

Artículo 103

Irrenunciabilidad del salario

El derecho al salario es irrenunciable y no puede cederse en todo o en parte, a título gratuito u oneroso, salvo a los hijos e hijas y al cónyuge o persona con quien tenga unión estable de hecho el trabajador o trabajadora.

Los trabajadores y trabajadoras podrán autorizar al patrono o patrona que les descuenten de su salario cuotas únicas o periódicas en beneficio de la organización sindical o caja de ahorros a que estén afiliados o afiliadas de conformidad con sus estatutos y la Ley.

Artículo 104

Salario

Se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en moneda de curso legal, que corresponda al trabajador o trabajadora por la prestación de su servicio y, entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en

los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extraordinarias o trabajo nocturno, alimentación y vivienda.

Los subsidios o facilidades que el patrono o patrona otorgue al trabajador o trabajadora, con el propósito de que éste o ésta obtenga bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia tienen carácter salarial.

A los fines de esta Ley se entiende por salario normal, la remuneración devengada por el trabajador o trabajadora en forma regular y permanente por la prestación de su servicio. Quedan por tanto excluidos del mismo las percepciones de carácter accidental, las derivadas de la prestaciones sociales y las que esta Ley considere que no tienen carácter salarial. Para la estimación del salario normal ninguno de los conceptos que lo conforman producirá efectos sobre si mismo.

Artículo 105

Beneficios sociales de carácter no remunerativo

Se entienden como beneficios sociales de carácter no remunerativo:

- 1.- Los servicios de los centros de educación inicial.
- 2.- El cumplimiento del beneficio de alimentación para los trabajadores y las trabajadoras a través de servicios de comedores, cupones, dinero, tarjetas electrónicas de alimentación y demás modalidades previstas por la ley que regula la materia.
- 3.- Los reintegros de gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos.
- 4.- Las provisiones de ropa de trabajo.
- 5.- Las provisiones de útiles escolares y de juguetes.
- 6.- El otorgamiento de becas o pago de cursos de capacitación, formación o de especialización.
- 7.- El pago de gastos funerarios.

Los beneficios sociales no serán considerados como salario, salvo que en las convenciones colectivas o contratos individuales de trabajo, se hubiere estipulado lo contrario.

Artículo 106

Recibo de pago

El patrono o patrona otorgará un recibo de pago a los trabajadores y trabajadoras, cada vez que pague las remuneraciones y beneficios indicando el monto del salario y, detalladamente, lo correspondiente a comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, bonificación de fin de año, sobresueldos, bono vacacional, recargos por días feriados, horas extraordinarias, trabajo nocturno y demás conceptos salariales, así como las deducciones correspondientes.

El incumplimiento de esta obligación hará presumir, salvo prueba en contrario el salario alegado por el trabajador o trabajadora sin menoscabo de las sanciones establecidas en esta Ley.

Artículo 107

Pago de contribuciones o impuestos

Cuando el patrono, patrona o el trabajador o trabajadora, estén obligados u obligadas a cancelar una contribución, tasa o impuesto, se calculará, considerando el salario normal correspondiente al mes inmediatamente anterior a aquél en que se causó.

Artículo 108

Carácter salarial de la propina

En los locales en que se acostumbre cobrar al cliente por el servicio un porcentaje sobre el consumo, tal recargo se computará en el salario, en la proporción que corresponda a cada trabajador o trabajadora de acuerdo con lo pactado, la costumbre o el uso.

Si el trabajador o trabajadora, recibiera propinas de acuerdo con la costumbre o el uso local, se considerará formando parte del salario un valor que para él o ella representa el derecho a percibirlas, el cual se estimará por convención colectiva o por acuerdo entre las partes. En caso de desacuerdo entre el patrono o patrona y el trabajador o trabajadora la estimación se hará por decisión judicial.

El valor que para el trabajador o trabajadora representa el derecho a percibir la propina, se determinará considerando la calidad del servicio, el nivel profesional y la productividad del trabajador o la trabajadora, la categoría del local y demás elementos derivados la costumbre o el uso.

Artículo 109

Principio de igual salario a igual trabajo

A trabajo igual, desempeñado en puesto de trabajo, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. A estos fines se tendrá presente la capacidad del trabajador o trabajadora con relación a la clase de trabajo que ejecuta.

Lo anterior no excluye la posibilidad de que se otorguen primas de carácter social por concepto de antigüedad, asiduidad, responsabilidades familiares, economía de materias primas y otras circunstancias semejantes, siempre que esas primas sean generales para todos los trabajadores o trabajadoras que se encuentren en condiciones análogas.

Artículo 110

Reconocimiento por productividad

Los aumentos de productividad en una entidad de trabajo y la mejora de la producción, causarán una más alta remuneración para los trabajadores y las trabajadoras. A estos fines, el patrono o patrona y el sindicato o, cuando no exista éste, sus trabajadores y trabajadoras acordarán, con relación a los procesos de producción en un departamento, sección o puesto de trabajo, planes y programas orientados a mejorar tanto la calidad del producto como la productividad y en ellos considerarán los incentivos para los y las participantes, según su contribución.

Artículo 111

Aumentos salariales

El salario debe ser suficiente para satisfacer las necesidades materiales morales e intelectuales del trabajador o trabajadora

y de su familia. Se aumentará en correspondencia a la justa distribución de la riqueza. Los aumentos y ajustes que se hagan serán preferentemente objeto de acuerdos.

El Ejecutivo Nacional podrá decretar los aumentos de salario y medidas que estime necesarias, para proteger el poder adquisitivo de los trabajadores y las trabajadoras. A tal fin realizará amplias consultas y conocerá las opiniones de las distintas organizaciones sociales e instituciones en materia socioeconómica.

En ejercicio de esta facultad, el Ejecutivo Nacional podrá:

- a) Decretar los aumentos de salario respecto de todos los trabajadores y todas las trabajadoras por categoría, por regiones geográficas, por ramas de actividad, o tomando en cuenta una combinación de los elementos señalados.
- b) Acordar que a los aumentos de salario puedan imputarse los recibidos en los tres meses anteriores a la vigencia del decreto y los convenidos para ser ejecutados dentro de los tres meses posteriores a la misma fecha.

Sección Segunda Clases de Salarios

Artículo 112

Formas de estipular el salario

El salario se podrá estipular por unidad de tiempo, por unidad de obra, por pieza o a destajo, por tarea y por comisión.

La forma de cálculo del salario no afecta la naturaleza de la relación de trabajo, sea esta a tiempo indeterminado o determinado.

Artículo 113

Salario por unidad de tiempo

Se entenderá que el salario ha sido estipulado por unidad de tiempo, cuando se toma en cuenta el trabajo que se realiza en un determinado lapso, sin usar como medida el resultado del mismo.

Cuando el salario sea estipulado por mes se entenderá por salario diario la treintava parte de la remuneración mensual. Se entenderá por salario hora la alícuota resultante de dividir el salario diario por el número de horas de la jornada diurna, nocturna ó mixta, según sea el caso.

Cuando durante la semana varíe el número de horas trabajadas al día, el valor de la hora se establecerá tomando el promedio de horas diarias trabajadas en los días laborados durante la semana.

Artículo 114

Salario por unidad de obra, por pieza o a destajo

Se entenderá que el salario ha sido estipulado por unidad de obra, por pieza o a destajo, cuando se toma en cuenta la obra realizada por el trabajador, sin usar como medida el tiempo empleado para ejecutarla.

Cuando el salario se hubiere estipulado por unidad de obra, por pieza o a destajo, la base del cálculo no podrá ser inferior a la que correspondería para remunerar por unidad de tiempo la misma labor.

Artículo 115

Salario por tarea

Se entenderá que el salario ha sido estipulado por tarea, cuando se toma en cuenta la duración del trabajo, pero con la obligación de dar un rendimiento determinado dentro de la jornada.

Artículo 116

Información sobre salario a destajo y a comisión

Cuando el salario se hubiere estipulado por unidad de obra, por pieza, a destajo, por tarea o por comisión, el patrono o patrona deberá hacer constar el modo de calcularlo, en carteles que fijará en forma bien visible en el interior de la entidad de trabajo, y además deberá informar mediante notificación escrita dirigida a cada uno de los trabajadores y trabajadoras, así como al sindicato respectivo.

Artículo 117

Pago del bono nocturno

La jornada nocturna será pagada con un treinta por ciento de recargo, por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada diurna.

Para el cálculo de lo que corresponda al trabajador o trabajadora por causa del trabajo nocturno, se tomará como base el salario normal devengado durante la jornada respectiva.

Artículo 118

Pago de horas extraordinarias

Las horas extraordinarias serán pagadas con un cincuenta por ciento de recargo, por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada ordinaria.

Para el cálculo de lo que corresponda al trabajador o trabajadora por causa de horas extras, se tomará como base el salario normal devengado durante la jornada respectiva.

Artículo 119

Pago del día feriado y del día de descanso

El trabajador o trabajadora tiene derecho a que se le pague el salario correspondiente a los días feriados o de descanso cuando haya prestado servicio durante los días hábiles de la jornada semanal de trabajo.

Cuando se haya convenido un salario mensual el pago de los días feriados y de descanso obligatorio estarán comprendidos en la remuneración.

Para el cálculo de lo que corresponda al trabajador o trabajadora por causa de los días de descanso o de los días feriados, se tomará como base el promedio del salario normal devengado durante los días laborados en la respectiva semana. Si se ha estipulado un

salario quincenal o mensual, el salario que corresponda a los días de descanso o los días feriados será el promedio del salario normal devengado durante los días laborados en la respectiva quincena o mes, según sea el caso.

El trabajador o trabajadora no perderá ese derecho si durante la jornada semanal de trabajo en la entidad de trabajo faltare un día de su trabajo.

Artículo 120

Pago por trabajo en día feriado o descanso

Cuando un trabajador o una trabajadora preste servicio en día feriado tendrá derecho al salario correspondiente a ese día y además al que le corresponda por razón del trabajo realizado, calculado con recargo del cincuenta por ciento sobre el salario normal.

Artículo 121

Salario para vacaciones

El salario base para el cálculo de lo que corresponda al trabajador o trabajadora por concepto de vacaciones, será el salario normal devengado en el mes efectivo de labores inmediatamente anterior a la oportunidad del disfrute.

En caso de salario por unidad de obra, por pieza, a destajo o a comisión, será el promedio del salario normal devengado durante los tres meses inmediatamente anteriores a la oportunidad del disfrute.

Artículo 122

Salario base para el cálculo de prestaciones sociales

El salario base para el cálculo de lo que corresponda al trabajador y trabajadora por concepto de prestaciones sociales, y de indemnizaciones por motivo de la terminación de la relación de trabajo, será el último salario devengado, calculado de manera que integre todos los conceptos salariales percibidos por el trabajador o trabajadora.

En caso de salario por unidad de obra, por pieza, a destajo, a comisión o de cualquier otra modalidad de salario variable, la base para el cálculo será el promedio del salario devengado durante los seis meses inmediatamente anteriores, calculado de manera que integre todos los conceptos salariales percibidos por el trabajador o trabajadora.

El salario a que se refiere el presente artículo, además de los beneficios devengados, incluye la alícuota de lo que le corresponde percibir por bono vacacional y por utilidades.

A los fines indicados, la participación del trabajador o trabajadora en los beneficios líquidos o utilidades a que se contrae esta Ley, se distribuirá entre el tiempo de servicio durante el ejercicio respectivo. Si para el momento del cálculo de las prestaciones sociales no se han determinado los beneficios líquidos o utilidades, por no haber vencido el ejercicio económico anual del patrono o patrona, éste o ésta queda obligado u obligada a incorporar en el cálculo de la indemnización la cuota parte correspondiente, una vez que se hubieren determinado los beneficios o utilidades. El patrono o patrona procederá al pago dentro de los treinta días siguientes a la fecha de determinación de las utilidades o beneficios. En los casos que no corresponda el pago de participación de beneficios o utilidades, se incluirá la alícuota correspondiente a la bonificación de fin de año como parte del salario.

Sección Tercera Del Pago del Salario

Artículo 123

Forma de pago del salario

El salario deberá pagarse en moneda de curso legal. Por acuerdo entre el patrono o la patrona y el trabajador o la trabajadora, podrá hacerse mediante cheque bancario o por órgano de una entidad

de ahorro y préstamo u otra institución bancaria, conforme a las normas que establezca el Reglamento de esta Ley.

No se permitirá el pago en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que quiera sustituirse la moneda. Podrá estipularse como parte del salario, cuando ello conlleve un beneficio social para el trabajador o la trabajadora, la dotación de vivienda, la provisión de comida y otros beneficios de naturaleza semejante.

Artículo 124

Autorización de pago

El salario será pagado directamente al trabajador o la trabajadora o a la persona que él o ella autorice expresamente en forma escrita. Esta autorización será revocable.

Artículo 125

Pago de obligaciones familiares

El o la cónyuge o la persona en uniones estable de hecho con el trabajador o trabajadora y que pueda acreditar esa condición con cualquier medio de prueba, por razones de interés familiar o social y cuando haya hijos menores, podrá solicitar ante los tribunales de protección integral de los niños, niñas y adolescentes autorización para recibir del patrono o patrona, lo que legalmente le corresponda del salario devengado por el trabajador o trabajadora. Esta disposición será aplicable al pago de prestaciones sociales y cualquier otro beneficio a favor del trabajador o trabajadora, conforme a la ley.

Artículo 126

Oportunidad de pago

El trabajador o la trabajadora y el patrono o la patrona, acordarán el lapso fijado para el pago del salario, que no podrá ser, mayor de una quincena, pero podrá ser hasta de un mes cuando el trabajador reciba del patrono o la patrona alimentación y vivienda.

Artículo 127

Día de pago

El pago del salario deberá efectuarse en día laborable, durante la jornada y en el lugar donde los trabajadores y las trabajadoras presten sus servicios, salvo que por razones justificadas se hubiera pactado en sitio distinto, circunstancias que deberán conocer previamente los trabajadores interesados y las trabajadoras interesadas. Cuando el día de pago coincida con un día no laborable, el pago de los salarios se hará en el día hábil inmediatamente anterior. El pago no podrá hacerse en lugares de recreo o comercio, tales como bares, cafés, tabernas, cantinas o tiendas a no ser que se trate de trabajadores de esos establecimientos.

Artículo 128

Intereses moratorios

La mora en el pago del salario, las prestaciones sociales e indemnizaciones, generan intereses calculados a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis principales bancos del país.

Sección Cuarta Del Salario Mínimo

Artículo 129

Salario Mínimo

El Estado garantiza a los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del sector privado un salario mínimo que será ajustado cada año, conforme a lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. El salario mínimo será igual para todos los trabajadores y las trabajadoras en el territorio nacional y deberá pagarse en moneda de curso legal. En consecuencia, no podrá establecerse discriminación alguna en su monto o disfrute, incluyendo aquellas fundadas en razones geográficas, ramas de actividad económica o categoría de trabajadores y trabajadoras. No podrá pactarse un salario inferior al establecido como salario mínimo por el Ejecutivo Nacional.

Previo estudio y mediante Decreto, el Ejecutivo Nacional fijará cada año el salario mínimo. A tal efecto, mediante amplia consulta conocerá las opiniones de las distintas organizaciones sociales e instituciones en materia socioeconómica.

Artículo 130

Violación al salario mínimo

El pago de un salario inferior al mínimo será sancionado de acuerdo con las previsiones establecidas en esta Ley. El patrono infractor o la patrona infractora quedará obligado u obligada, además, a pagar a los trabajadores y las trabajadoras la diferencia entre el salario mínimo y lo realmente pagado, así como sus incidencias sobre los beneficios, prestaciones e indemnizaciones, por todo el tiempo en que hubiere recibido salarios más bajos que los fijados, además de pagarle el monto equivalente a los intereses que devengaría esa cantidad a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis principales bancos del país.

Capítulo I

De la Participación de los Trabajadores y las Trabajadoras en los Beneficios de las Entidades de Trabajo

Artículo 131

Beneficios anuales o utilidades

Las entidades de trabajo deberán distribuir entre todos sus trabajadores y trabajadoras, por lo menos, el quince por ciento de los beneficios líquidos que hubieren obtenido al fin de su ejercicio anual. A este fin, se entenderá por beneficios líquidos, la suma de los enriquecimientos netos gravables y de los exonerados conforme a la Ley de Impuesto Sobre la Renta.

Esta obligación tendrá, respecto de cada trabajador o trabajadora como límite mínimo, el equivalente al salario de treinta días y como límite máximo el equivalente al salario de cuatro meses. Cuando el trabajador o trabajadora no hubiese laborado todo el año, la bonificación se reducirá a la parte proporcional correspondiente a

los meses completos de servicios prestados. Cuando la terminación de la relación de trabajo ocurra antes del cierre del ejercicio, la liquidación de la parte correspondiente a los meses servidos podrá hacerse al vencimiento del ejercicio.

Artículo 132

Bonificación de fin de año

Las entidades de trabajo con fines de lucro pagarán a sus trabajadores y trabajadoras, dentro de los primeros quince días del mes de diciembre de cada año o en la oportunidad establecida en la convención colectiva, una cantidad equivalente a treinta días de salario, por lo menos, imputable a la participación en los beneficios o utilidades que pudiera corresponder a cada trabajador o trabajadora en el año económico respectivo de acuerdo con lo establecido en esta Ley. Si cumplido éste, el patrono o la patrona no obtuviere beneficio la cantidad entregada de conformidad con este artículo deberá considerarse como bonificación y no estará sujeta a repetición. Si el patrono o la patrona obtuviere beneficios cuyo monto no alcanzare a cubrir los treinta días de salario entregados anticipadamente, se considerará extinguida la obligación.

Artículo 133

Determinación de monto distribuible

Para la determinación del monto distribuible por concepto de participación en los beneficios o utilidades de los trabajadores y las trabajadoras se tomará como base la declaración que hubiere presentado la entidad de trabajo ante la Administración del Impuesto Sobre la Renta. Cuando el monto de los beneficios resulte mayor de lo declarado, la entidad de trabajo estará obligada a efectuar una distribución adicional dentro del mes siguiente a la fecha en que se determine.

Artículo 134

Unidad económica

La determinación definitiva de los beneficios de una entidad de trabajo se hará atendiendo al concepto de unidad económica de la

misma, aun en los casos en que ésta aparezca dividida en diferentes explotaciones o con personerías jurídicas distintas u organizada en diferentes departamentos, agencias o sucursales, para los cuales se lleve contabilidad separada.

Artículo 135

No imputación de pérdidas de ejercicios anteriores

Para la determinación de los beneficios repartibles entre los trabajadores y las trabajadoras, la entidad de trabajo no podrá imputar a un ejercicio anual las pérdidas que hubiere sufrido con anterioridad a ese ejercicio.

Artículo 136

Forma de cálculo

Para determinar la participación que corresponda a cada uno de los trabajadores y las trabajadoras, se dividirá el total de los beneficios repartibles entre el total de los salarios devengados por todos los trabajadores y todas las trabajadoras durante el respectivo ejercicio. La participación correspondiente a cada trabajador o trabajadora será la resultante de multiplicar el cociente obtenido por el monto de los salarios devengados por él o ella, durante el respectivo ejercicio anual.

Artículo 137

Oportunidad para el pago de participación en los beneficios o utilidades

La cantidad que corresponda a cada trabajador y trabajadora por concepto de participación en los beneficios o utilidades deberá pagársele dentro de los dos meses inmediatamente siguientes al día del cierre del ejercicio de las entidades de trabajo.

Artículo 138

Verificación de utilidades

La mayoría absoluta de los trabajadores y las trabajadoras de una entidad de trabajo, o su sindicato o la Inspectoría del Trabajo

podrá solicitar por ante la Administración Tributaria el examen y verificación de los respectivos inventarios y balances para comprobar la renta obtenida en uno o más ejercicios anuales. La Administración Tributaria rendirá su informe en un lapso no mayor a seis meses. Este informe deberá ser remitido a los y las solicitantes, al patrono o patrona y a la Inspectoría del Trabajo.

Artículo 139

Utilidades convenidas

En caso de que el patrono o la patrona y el trabajador o la trabajadora hayan convenido en que éste perciba una participación convencional que supere a la participación legal pautada en este Capítulo, el monto de ésta comprenderá aquélla, a menos que las partes hubieren convenido expresamente lo contrario. Lo mismo se hará en el supuesto de que el monto de la participación legal llegue a superar el de la participación convenida por las partes.

Artículo 140

Bonificación de fin de año en patronos o patronas sin fines de lucro

Los patronos y las patronas cuyas actividades no tengan fines de lucro, estarán exentos del pago de la participación en los beneficios, pero deberán otorgar a sus trabajadores y trabajadoras una bonificación de fin de año equivalente a por lo menos treinta días de salario.

Capítulo III **De las Prestaciones Sociales**

Artículo 141

Régimen de prestaciones sociales

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los ampare en caso de cesantía. El régimen de prestaciones sociales regulado en la presente Ley establece el pago de este derecho de forma proporcional al tiempo de servicio, calculado con el último

salario devengado por el trabajador o trabajadora al finalizar la relación laboral, garantizando la intangibilidad y progresividad de los derechos laborales. Las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses, los cuales constituyen deudas de valor y gozan de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal.

Garantía y cálculo de prestaciones sociales

Artículo 142

Las prestaciones sociales se protegerán, calcularán y pagará de la siguiente manera:

- a) El patrono o patrona depositará a cada trabajador o trabajadora por concepto de garantía de las prestaciones sociales el equivalente a quince días cada trimestre, calculado con base al último salario devengado. El derecho a este depósito se adquiere desde el momento de iniciar el trimestre.
- b) Adicionalmente y después del primer año de servicio, el patrono o patrona depositara a cada trabajador o trabajadora dos días de salario, por cada año, acumulativos hasta treinta días de salario.
- c) Cuando la relación de trabajo termine por cualquier causa se calcularán las prestaciones sociales con base a treinta días por cada año de servicio o fracción superior a los seis meses calculada al último salario.
- d) El trabajador o trabajadora recibirá por concepto de prestaciones sociales el monto que resulte mayor entre el total de la garantía depositada de acuerdo a lo establecido en los literales a y b, y el cálculo efectuado al final de la relación laboral de acuerdo al literal c.
- e) Si la relación de trabajo termina antes de los tres primeros meses, el pago que le corresponde al trabajador o trabajadora por concepto de prestaciones sociales será de cinco días de salario por mes trabajado o fracción.
- f) El pago de las prestaciones sociales se hará dentro de los cinco días siguientes a la terminación de la relación laboral, y de no cumplirse

el pago generará intereses de mora a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis principales bancos del país.

Artículo 143

Depósito de la garantía de las prestaciones sociales

Los depósitos trimestrales y anuales a los que hace referencia el artículo anterior se efectuarán en un fideicomiso individual o en un Fondo Nacional de Prestaciones Sociales a nombre del trabajador o trabajadora, atendiendo la voluntad del trabajador o trabajadora.

La garantía de las prestaciones sociales también podrá ser acreditada en la contabilidad de la entidad de trabajo donde labora el trabajador o trabajadora, siempre que éste lo haya autorizado por escrito previamente.

Lo depositado por concepto de la garantía de las prestaciones sociales devengará intereses al rendimiento que produzcan los fideicomisos o el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales, según sea el caso.

Cuando el patrono o patrona lo acredite en la contabilidad de la entidad de trabajo por autorización del trabajador o trabajadora, la garantía de las prestaciones sociales devengará intereses a la tasa promedio entre la pasiva y la activa, determinada por el Banco Central de Venezuela.

En caso de que el patrono o patrona no cumpliese con los depósitos establecidos, la garantía de las prestaciones sociales devengará intereses a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis principales bancos del país, sin perjuicio de las sanciones previstas en la Ley.

El patrono o patrona deberá informar trimestralmente al trabajador o trabajadora, en forma detallada, el monto que fue depositado o acreditado por concepto de garantía de las prestaciones sociales.

La entidad financiera o el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales, según el caso, entregará anualmente al trabajador o trabajadora los intereses generados por su garantía de prestaciones sociales. Asimismo, informará detalladamente al trabajador o trabajadora el monto del capital y los intereses.

- Las prestaciones sociales y los intereses que éstas generan, están exentos del Impuesto sobre la Renta. Los intereses serán calculados mensualmente y pagados al cumplir cada año de servicio, salvo que el trabajador o trabajadora, mediante manifestación escrita, decidiere capitalizarlos.

Artículo 144

Anticipo de prestaciones sociales

El trabajador o trabajadora tendrá derecho al anticipo de hasta de un setenta y cinco por ciento de lo depositado como garantía de sus prestaciones sociales, para satisfacer obligaciones derivadas de:

- a) La construcción, adquisición, mejora o reparación de vivienda para él y su familia;
- b) La liberación de hipoteca o cualquier otro gravamen sobre vivienda de su propiedad;
- c) La inversión en educación para él, ella o su familia; y
- d) Los gastos por atención médica y hospitalaria para él, ella y su familia.

Si las prestaciones sociales estuviesen acreditadas en la contabilidad de la entidad de trabajo, el patrono o patrona deberá otorgar al trabajador o trabajadora crédito o aval, en los supuestos indicados, hasta el monto del saldo a su favor. Si optare por avalar será a su cargo la diferencia de intereses que pudiere resultar en perjuicio del trabajador o de la trabajadora.

Si las prestaciones sociales estuviesen depositadas en una entidad financiera o en el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales, el

trabajador o trabajadora podrá garantizar con ese capital las obligaciones contraídas para los fines antes previstos.

Artículo 145

Derecho de los herederos y herederas

En caso de fallecimiento del trabajador o trabajadora tendrán derecho a recibir las prestaciones sociales que le hubieren correspondido:

- a) Los hijos e hijas;
- b) El viudo o la viuda que no hubiese solicitado u obtenido la separación de cuerpos, a la persona con la cual el trabajador o trabajadora hubiese tenido una unión estable de hecho hasta su fallecimiento;
- c) El padre y la madre;
- d) Los nietos y nietas cuando sean huérfanos o huérfanas.

Ninguna de las personas indicadas en este artículo tiene derecho preferente. En caso de que las prestaciones sociales del trabajador fallecido o trabajadora fallecida sean pedidas simultánea o sucesivamente por dos o más de dichas personas, la indemnización se distribuirá entre todas por partes iguales.

El patrono o patrona quedará exento de toda responsabilidad mediante el pago de las prestaciones sociales del trabajador fallecido o trabajadora fallecida a los parientes que la hubieren reclamado dentro de los tres meses siguientes a su fallecimiento.

Artículo 146

Derecho de los funcionarios públicos

Los funcionarios o empleados públicos nacionales, estadales o municipales, se regirán por lo dispuesto en este Capítulo.

Artículo 147

Fondo Nacional de Prestaciones Sociales

Mediante ley especial se determinará el régimen de creación,

funcionamiento y supervisión del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales.

Capítulo IV

De la Protección al Trabajo, al Salario y las Prestaciones Sociales

Artículo 148

Protección del proceso social de trabajo

Cuando por razones técnicas o económicas exista peligro de extinción de la fuente de trabajo, de reducción de personal o sean necesarias modificaciones en las condiciones de trabajo, el Ministerio del poder popular con competencia en materia de trabajo podrá, por razones de interés público y social, intervenir de oficio o a petición de parte, a objeto de proteger el proceso social de trabajo, garantizando la actividad productiva de bienes o servicios, y el derecho al trabajo. A tal efecto instalará una instancia de protección de derechos con participación de los trabajadores, trabajadoras, sus organizaciones sindicales si las hubiere, el patrono o patrona. Los trabajadores y trabajadoras quedarán investidos de inamovilidad laboral durante este proceso. El reglamento de esta ley regulará la instancia de protección de derechos.

En caso de existir convención colectiva, y si resulta acordada la modificación de condiciones contenidas en esa convención, dichas modificaciones permanecerán en ejecución durante un plazo no mayor del que falte para que termine la vigencia de la convención colectiva correspondiente.

Artículo 149

Protección de las fuentes de trabajo y de los puestos de trabajo

En los casos de cierre ilegal, fraude de una entidad de trabajo, o debido a una acción de paro patronal, si el patrono o patrona se niega a cumplir con la Providencia Administrativa que ordena el reinicio de las actividades productivas, el Ministro o Ministra del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social podrá, a solicitud de los trabajadores y trabajadoras, y

mediante Resolución motivada, ordenar la ocupación de la entidad de trabajo cerrada y el reinicio de las actividades productivas, en protección del proceso social de trabajo, de los trabajadores, las trabajadoras y sus familias.

A tal efecto, convocará al patrono o patrona, trabajadores, trabajadoras y sus organizaciones sociales, para la instalación de una Junta Administradora Especial, que tendrá las facultades y atribuciones necesarias para garantizar el funcionamiento de la entidad de trabajo y la preservación de los puestos de trabajo.

La Junta Administradora Especial estará integrada por dos representantes de los trabajadores y trabajadoras, uno o una de los cuales la presidirá, y un o una representante del patrono o patrona. En caso de que el patrono o patrona decida no incorporarse a la Junta Administradora Especial, será sustituido por otro u otra representante de los trabajadores y trabajadoras.

Por intermedio del ministerio del Poder Popular con competencia en trabajo y seguridad social, los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar al Estado la asistencia técnica que sea necesaria para la activación y recuperación de la capacidad productiva. La vigencia de la Junta Administradora Especial será hasta de un año, pudiendo prorrogarse si las circunstancias lo ameritan.

De considerarlo necesario, previa evaluación e informe, y dependiendo de los requerimientos del proceso social de trabajo, se podrá incorporar a la Junta Administradora Especial un o una representante del ministerio del Poder Popular con competencia en la materia propia de la actividad productiva que desarrolle la entidad de trabajo.

Artículo 150

Atraso o Quiebra del Patrono o Patrona

Los jueces o juezas de la jurisdicción laboral tendrán competencia para la ejecución de los créditos laborales y excluirá con prioridad

la competencia del Juez o Jueza del atraso o de la quiebra y estos no podrán actuar, ni tramitar el procedimiento de atraso o de quiebra hasta que haya concluido el procedimiento de ejecución forzosa y se hallan satisfechos a plenitud todos los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

Artículo 151

Privilegios de los derechos patrimoniales de los trabajadores y trabajadoras

El salario, las prestaciones e indemnizaciones o cualquier otro crédito adeudado al trabajador o la trabajadora con ocasión de la relación de trabajo, gozarán de privilegio y preferencia absoluta sobre cualquier otra deuda del patrono o patrona, incluyendo los créditos hipotecarios y prendarios, obligando al Juez o Jueza del trabajo a preservar esta garantía. La protección especial de este crédito se regirá por lo estipulado en esta Ley.

Las personas naturales en su carácter de patronos o patronas y los accionistas son solidariamente responsables de las obligaciones derivadas de la relación laboral, a los efectos de facilitar el cumplimiento de las garantías salariales. Se podrá otorgar medida preventiva de embargo sobre los bienes del patrono involucrado o patrona involucrada.

Artículo 152

Inembargabilidad del salario, prestaciones sociales e indemnizaciones

Son inembargables el salario, las prestaciones sociales e indemnizaciones, las acreencias por concepto de enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo, y cualesquiera otros créditos causados a los trabajadores y las trabajadoras con ocasión de la relación de trabajo, salvo para garantizar las pensiones alimentarias decretadas por un Tribunal con competencia en protección de niños, niñas y adolescentes.

Artículo 153

Excepciones

Lo dispuesto en los artículos anteriores no impide la ejecución de medidas procedentes de obligaciones de carácter familiar y la obligación de manutención, y de las originadas por préstamos o con ocasión de garantías otorgadas conforme a esta Ley.

Artículo 154

Límite de los descuentos

Mientras dure la relación de trabajo, las deudas que los trabajadores y las trabajadoras contraigan con el patrono o patrona sólo serán amortizables, semanal o mensualmente, por cantidades que no podrán exceder de la tercera parte del equivalente a una semana de trabajo o a un mes de trabajo, según el caso.

En caso de terminación de la relación de trabajo, el patrono o patrona podrá compensar el saldo pendiente del trabajador o trabajadora con el crédito que resulte a favor de éste por cualquier concepto derivado de la prestación del servicio, hasta por el cincuenta por ciento.

Artículo 155

Establecimientos de mercancías o víveres

El patrono o la patrona no podrán establecer en los centros de trabajo economatos, abastos, comisariatos o proveedurías para vender a los trabajadores y las trabajadoras víveres u otros productos, salvo que sea difícil el acceso de los trabajadores y las trabajadoras a establecimientos comerciales bien surtidos para cubrir sus necesidades a precios justos. En todo caso, los trabajadores y las trabajadoras son libres de hacer sus compras donde prefieran.

En las convenciones colectivas podrá preverse el establecimiento de abastos, comisariatos, economatos o proveedurías mediante control ejercido por los trabajadores y trabajadoras, a objeto de asegurar que su funcionamiento sea sin fines de lucro y se garantice el debido abastecimiento.

En caso que los trabajadores y las trabajadoras organicen cooperativas para su servicio, se les dará preferencia.

El instituto con competencia en protección de las personas para el acceso a los bienes y servicios , velará para que los víveres y mercancías ofrecidos en venta a los trabajadores y trabajadoras sean de buena calidad, pesados o medidos legalmente y a un precio que no exceda del costo, comprendido en éste el transporte.

Capítulo V **Condiciones Dignas de Trabajo**

Artículo 156

Condiciones de trabajo

El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando:

- a) El desarrollo físico, intelectual y moral.
- b) La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo.
- c) El tiempo para el descanso y la recreación.
- d) El ambiente saludable de trabajo.
- e) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral.
- f) La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral.

Artículo 157

Condiciones de trabajo convenidas

Los trabajadores, las trabajadoras, los patronos y las patronas podrán convenir libremente las condiciones en que deba prestarse el trabajo, sin que puedan establecerse entre trabajadores o trabajadoras que ejecuten igual labor diferencias no previstas por la Ley. En ningún caso las convenciones colectivas ni los contratos individuales podrán establecer condiciones inferiores a las fijadas por esta Ley.

Artículo 158

Prohibición de pernocta y comida en sitio de trabajo

Por razones de salud y seguridad laboral, los trabajadores y trabajadoras no comerán ni dormirán en su puesto de trabajo, salvo en los casos que por razones del servicio o de fuerza mayor, deban permanecer en el mismo.

Artículo 159

Provisión de vivienda digna

Los patronos y las patronas que ocupen habitualmente más de quinientos trabajadores y trabajadoras, cuyas labores se presten en lugar despoblado donde deban tener su residencia, a más de cincuenta kilómetros de distancia de la población más cercana, deberán proveer a los trabajadores, y a las trabajadoras y a sus familiares inmediatos de viviendas dignas que reúnan los requisitos de habitabilidad según la necesidad del trabajador o trabajadora, su familia, y atendiendo a las normas técnicas dictadas por los ministerios del poder popular con competencia en salud y en vivienda.

Artículo 160

Provisión de transporte

Cuando el lugar de trabajo esté ubicado a treinta o más kilómetros de distancia de la población más cercana, el patrono o patrona deberá suplir al trabajador o trabajadora el transporte para ir y venir de su residencia al lugar de trabajo, gratuitamente. A los efectos del cómputo de la jornada se aplicará lo dispuesto en esta Ley.

Artículo 161

La responsabilidad del patrono o patrona en el derecho a la educación

El patrono o la patrona que tenga bajo su dependencia más de mil trabajadores y trabajadoras, cuyas labores se presten a más de cien kilómetros de una ciudad que tenga centros de atención educativa, deberán establecer institutos educacionales cumpliendo

con toda la normativa legal al respecto para que los hijos e hijas de los trabajadores y las trabajadoras puedan obtener la educación inicial, básica y media general, cumpliendo con las disposiciones y las autorizaciones previstas por el ministerio del Poder Popular con competencia en materia de educación.

Artículo 162

Becas de estudio

El patrono o patrona que tengan bajo su dependencia más de doscientos trabajadores y trabajadoras deberán otorgar becas para seguir estudios; científicos, técnicos, industriales o prácticos relativos a su oficio, en centros de instrucción especiales, nacionales o extranjeros, para el trabajador, la trabajadora, sus hijos o hijas.

Artículo 163

Provisión de centros de salud

Los patronos y las patronas que ocupen más de mil trabajadores y trabajadoras cuyas labores se presten en lugar distante a más de cien kilómetros de una ciudad que tenga servicios hospitalarios, o a más de cincuenta, cuando no pueda recurrirse a esos servicios en caso de necesidad por no existir medios de transporte que lo permitan, deberán sostener un establecimiento o centro de salud dotado de todos los elementos requeridos para la atención médica, quirúrgica o farmacéutica según lo determinen las autoridades en materia de salud, de conformidad con la legislación respectiva.

Artículo 164

Acoso Laboral

Se prohíbe el acoso laboral en los centros de trabajo públicos o privados, entendiéndose como tal el hostigamiento o conducta abusiva ejercida en forma recurrente o continuada por el patrono o la patrona o sus representantes; o un trabajador o una trabajadora; o un grupo de trabajadores o trabajadoras, que atente contra la dignidad o la integridad biopsicosocial de un trabajador, una trabajadora o un grupo de trabajadores y trabajadoras, perturbando el ejercicio

de sus labores y poniendo en peligro su trabajo o degradando las condiciones de ambiente laboral.

Esta conducta será sancionada conforme las previsiones establecidas en la presente Ley, su Reglamento y demás que rigen la materia.

Artículo 165

Acoso sexual

Se prohíbe el acoso sexual en todos los centros de trabajo. Entendiéndose como tal el hostigamiento o conducta no deseada y no solicitada de naturaleza sexual, ejercida de forma aislada o mediante una serie de incidentes, por el patrono o la patrona o sus representantes, contra el trabajador o la trabajadora con el objeto de afectar su estabilidad laboral o de dar, mantener o quitar algún beneficio derivado de la relación de trabajo.

Esta conducta será sancionada conforme a las previsiones establecidas en la presente Ley, su Reglamento y demás que rigen la materia.

Artículo 166

Acciones contra el acoso laboral o sexual

El Estado, los trabajadores y trabajadoras, sus organizaciones sociales, los patronos y patronas, quedan obligados a promover acciones que garanticen la prevención, la investigación, la sanción, así como la difusión, el tratamiento, el seguimiento y el apoyo a las denuncias o reclamos que formule el trabajador o la trabajadora que haya sido objeto de acoso laboral o sexual.

Capítulo VI

De la Jornada de Trabajo

Artículo 167

Definición de jornada

Se entiende por jornada de trabajo, el tiempo durante el cual el trabajador o la trabajadora está a disposición para cumplir con las responsabilidades y tareas a su cargo, en el proceso social de trabajo.

El patrono o patrona deberá fijar anuncios relativos a la concesión de días y horas de descanso en un lugar visible del establecimiento.

Artículo 168

Horas de descanso y alimentación

Durante los períodos de descansos y alimentación los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a suspender sus labores y a salir del lugar donde prestan sus servicios. El tiempo de descanso y alimentación será de al menos una hora diaria, sin que puedan trabajarse más de cinco horas continuas.

Artículo 169

Tiempo de descanso y alimentación imputable a la jornada

Cuando el trabajador o la trabajadora no pueda ausentarse del lugar donde efectúa servicios durante las horas de descanso y alimentación, por requerirse su presencia en el sitio de trabajo para atender órdenes del patrono o patrona, por emergencias, o porque labora en jornadas rotativas, la duración del tiempo de descanso y alimentación será imputado como tiempo de trabajo efectivo a su jornada normal de trabajo, y no podrá ser inferior a treinta minutos.

Artículo 170

Descansos y alimentación en comedores del patrono o de la patrona

La duración de los descansos y alimentación en comedores establecidos por el patrono o la patrona no se computará como tiempo efectivo de trabajo.

Tampoco se imputará como tiempo efectivo de trabajo, la duración de los descansos y alimentación de los trabajadores y las trabajadoras durante la navegación marítima, fluvial, lacustre y aérea.

Artículo 171

Imputación a la jornada del tiempo de transporte

Cuando el patrono o patrona esté obligado u obligada legal o convencionalmente al transporte de los trabajadores y las

trabajadoras desde un sitio determinado hasta el lugar de trabajo, se computará como jornada efectiva la mitad del tiempo que debe durar normalmente ese transporte; salvo que la organización sindical y el patrono o la patrona acuerden no imputarlo, mediante el pago de la remuneración correspondiente.

Artículo 172

Jornada parcial

Cuando la relación de trabajo se haya convenido a tiempo parcial, el salario que corresponda al trabajador o trabajadora se considerará satisfecho cuando se de cumplimiento a la alicuota respectiva, salvo acuerdo entre las partes más favorable al trabajador o trabajadora.

Artículo 173

Límites de la jornada de trabajo

La jornada de trabajo no excederá de cinco días a la semana y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a dos días de descanso, continuos y remunerados durante cada semana de labor.

La jornada de trabajo se realizará dentro de los siguientes límites:

- 1.- La jornada diurna, comprendida entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m., no podrá exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta horas semanales.
2. La jornada nocturna, comprendida entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m. no podrá exceder de siete horas diarias ni de treinta y cinco horas semanales. Toda prolongación de la jornada nocturna en horario diurno se considerará como hora nocturna.
3. Cuando la jornada comprenda períodos de trabajos diurnos y nocturnos se considera jornada mixta y no podrá exceder de las siete horas y media diarias ni de treinta y siete horas y media semanales. Cuando la jornada mixta tenga un período nocturno mayor de cuatro horas se considerará jornada nocturna en su totalidad.

Artículo 174

Progresiva disminución de la jornada de trabajo

Se propenderá a la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine y se dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual, cultural y deportiva de los trabajadores y trabajadoras, según lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Artículo 175

Horarios especiales o convenidos

No estarán sujetos a los límites establecidos para la jornada diaria o semanal de trabajo:

- 1.- Los trabajadores o trabajadoras de dirección.
- 2.- Los trabajadores o trabajadoras de inspección o de vigilancia cuando su labor no requiera de un esfuerzo continuo.
- 3.- Los trabajadores o trabajadoras que desempeñan labores que requieran la sola presencia, o con labores discontinuas o intermitentes que implican largos períodos de inacción durante el cual el trabajador o trabajadora no despliega actividad material, ni atención sostenida pero debe permanecer en su puesto de trabajo para responder a llamadas eventuales.
- 4.- Los horarios establecidos por convención colectiva entre patronos o patronas y los trabajadores o trabajadoras.

En estos casos los horarios podrán excederse de los límites establecidos para la jornada diaria ó semanal, con la condición de que la jornada diaria no exceda de once horas diarias de trabajo y que el total de horas trabajadas en un período de ocho semanas no exceda en promedio de cuarenta horas por semana y que el trabajador disfrute de dos días de descanso continuos y remunerados cada semana.

Artículo 176

Horarios en trabajos continuos

Cuando el trabajo sea continuo y se efectúe por turnos, su duración podrá exceder de los límites diarios y semanales siempre que el total

de horas trabajadas por cada trabajador o trabajadora en un período de ocho semanas, no exceda en promedio el límite de cuarenta y dos horas semanales. Las semanas que contemplen seis días de trabajo deberán ser compensadas con un día adicional de disfrute en el período vacacional correspondiente a ese año, con pago de salario y sin incidencia en el bono vacacional.

Artículo 177

Jornadas de trabajo inferiores por motivos de salud y seguridad en el trabajo

El Ejecutivo Nacional podrá, en los reglamentos de esta Ley o por resolución especial, fijar una jornada menor para aquellos trabajos que requieran un esfuerzo excesivo o se realicen en condiciones de riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras.

Capítulo VII

De las Horas Extraordinarias de Trabajo

Artículo 178

Definición y límites de las horas extraordinarias

Son horas extraordinarias, las que se laboran fuera de la jornada ordinaria de trabajo. Las horas extraordinarias son de carácter eventual o accidental para atender imprevistos o trabajos de emergencia. La duración del trabajo en horas extraordinarias, salvo las excepciones establecidas en la Ley, estarán sujetas a las siguientes limitaciones:

- a).- La duración efectiva del trabajo, incluidas las horas extraordinarias, no podrá exceder de diez horas diarias.
- b) No se podrá laborar más de diez horas extraordinarias semanales.
- c) No se podrá laborar más de cien horas extraordinarias por año.

El Ejecutivo Nacional cuando sea necesario, previa consulta a las organizaciones sindicales interesadas, podrá modificar las limitaciones establecidas en este artículo respecto a determinadas actividades.

Artículo 179

Prolongación excepcional de jornada de trabajo

Excepcionalmente, se podrá prolongar la duración normal de la jornada de trabajo en las siguientes situaciones:

- a) Trabajos preparatorios o complementarios que deban ejecutarse necesariamente fuera de los límites señalados al trabajo general de la entidad de trabajo.
- b) Trabajos que por razones técnicas no pueden interrumpirse a voluntad, o tienen que llevarse a cabo para evitar el deterioro de las materias o de los productos o comprometer el resultado del trabajo.
- c) Trabajos indispensables para coordinar la labor de dos equipos que se relevan.
- d) Trabajos exigidos por la elaboración de inventarios y balances, vencimientos, liquidaciones, finiquitos y cuentas.
- e) Trabajos extraordinarios debido a circunstancias particulares, tales como la de terminación o ejecución de una obra urgente, o atender necesidades de la población en ciertas épocas del año.
- f) Trabajos especiales y excepcionales como reparaciones, modificaciones o instalaciones de maquinarias nuevas, canalizaciones de agua o gas, líneas o conductores de energía eléctrica o telecomunicaciones.

El ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo establecerá, mediante resolución especial, las labores a que se refiere el supuesto de los literales a, b y c, del presente artículo.

La prolongación de la jornada ordinaria en los casos previstos en el presente artículo se pagará con el recargo contemplado para las horas extraordinarias.

En estos casos, la prolongación de la jornada de trabajo no podrá exceder del límite establecido en los reglamentos de esta ley o en las resoluciones del ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo.

Artículo 180

Prolongación de jornada en casos de accidentes y urgencias

El límite de la jornada ordinaria podrá ser elevado en caso de accidente ocurrido o inminente, o en caso de trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en las instalaciones, o en otros casos semejantes de fuerza mayor, pero solamente en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de la entidad de trabajo sufra una perturbación grave.

El trabajo que exceda a la jornada ordinaria se pagará como extraordinaria.

Artículo 181

Prolongación de jornada por interrupciones colectivas del trabajo

Los trabajadores y las trabajadoras podrán ser requeridos a trabajar por encima del límite de la jornada ordinaria para recuperar las horas de trabajo perdidas a causa de interrupciones colectivas del trabajo debidas a:

- 1.- Causas accidentales y casos de fuerza mayor;
- 2.- Condiciones atmosféricas.

En tales casos, la recuperación se efectuará conforme a las reglas siguientes:

a).- Las recuperaciones no podrán hacerse sino durante un máximo de veinte días cada año y deberán ser ejecutadas dentro de un plazo razonable; y

b) La prolongación de la jornada de trabajo no podrá exceder de una hora diaria para cada trabajador o trabajadora.

Por el trabajo compensatorio de las horas perdidas, el trabajador o trabajadora percibirá la remuneración ordinaria correspondiente a dichas horas.

Artículo 182

Autorización de horas extraordinarias

Para laborar horas extraordinarias se requerirá permiso de la Inspectoría del Trabajo.

Al serle dirigida una solicitud para trabajar horas extraordinarias, el Inspector o Inspectora del Trabajo podrá hacer cualquier investigación para conceder o negar el permiso a que se refiere este artículo. El Inspector o Inspectora del Trabajo comunicará su decisión al patrono o a la patrona dentro del lapso de cuarenta y ocho horas siguientes al recibo de la solicitud.

En caso imprevisto y urgente debidamente comprobado, se podrá trabajar horas extraordinarias, de acuerdo con las disposiciones antes indicadas, sin previo permiso del Inspector o Inspectora del Trabajo, a condición de que se lo notifique al día hábil siguiente y de que se comprueben las causas que lo motivaron.

En caso de laborarse las horas extraordinarias sin la autorización del Inspector o Inspectora del Trabajo, éstas deberán pagarse con el doble del recargo previsto en la presente Ley, sin perjuicio de las sanciones que resulten aplicables.

Artículo 183

Registro de horas extraordinarias

Todo patrono y patrona llevará un registro donde anotará las horas extraordinarias utilizadas en la entidad de trabajo; los trabajos efectuados en esas horas; los trabajadores y las trabajadoras que las realizaron; y la remuneración especial que haya pagado a cada trabajador y trabajadora.

En caso de no existir dicho registro o de no llevarse de conformidad con lo establecido en esta Ley, sus reglamentos y resoluciones, se presumen ciertos, hasta prueba en contrario, los alegatos de los trabajadores y las trabajadoras sobre la prestación de sus servicios en

horas extraordinarias, así como sobre la remuneración y beneficios sociales percibidos por ello.

Capítulo VIII

De los Días Hábiles para el Trabajo

Artículo 184

Días hábiles y días feriados

Todos los días del año son hábiles para el trabajo con excepción de los feriados. Son días feriados, a los efectos de esta Ley:

- a) Los domingos;
- b) El 1º de enero; lunes y martes de carnaval; el Jueves y el Viernes Santos; el 1º de mayo y el 24, 25 y el 31 de diciembre;
- c) Los señalados en la Ley de Fiestas Nacionales; y
- d) Los que se hayan declarado o se declaren festivos por el Gobierno Nacional, por los Estados o por las Municipalidades, hasta un límite total de tres por año.

Durante los días feriados se suspenderán las labores y permanecerán cerradas para el público las entidades de trabajo sin que se pueda efectuar en ellos trabajos de ninguna especie, salvo las excepciones previstas en esta Ley.

Artículo 185

Excepción a la suspensión de labores en días feriados

Se exceptúan de lo dispuesto en el artículo anterior las actividades que no puedan interrumpirse por alguna de las siguientes causas:

- a) Razones de interés público.
- b) Razones técnicas.
- c) Circunstancias eventuales.

Los trabajos a que se refiere este artículo serán determinados en el Reglamento de la presente Ley. Queda también exceptuado de la

prohibición general contenida en el artículo anterior el trabajo de vigilancia.

El trabajo en los detales de víveres se permitirá en los días feriados.

En las ciudades donde para beneficio de los trabajadores y las trabajadoras sea conveniente autorizar la apertura de establecimientos de comercio en días feriados, el ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo podrá dictar, mediante Resolución Especial, las normas necesarias para su funcionamiento y se fijarán las medidas compensatorias para su personal.

En todos estos casos, quienes prestaren servicios durante estos días feriados o de descanso semanal obligatorio, serán remunerados conforme a las previsiones establecidas en esta Ley.

Artículo 186

Aplicación restrictiva de las excepciones

En general toda excepción al descanso obligatorio en días feriados se entenderá aplicable exclusivamente:

- a) A los trabajos que motiven la excepción.
- b) Al personal estrictamente necesario para la ejecución de esos trabajos.

Artículo 187

Días feriados regionales

Los días que sólo se hayan declarado festivos por ciertos estados o municipios no se considerarán como feriados respecto de los trabajadores y las trabajadoras de las entidades de trabajo de transporte que presten sus servicios a través del territorio de aquellos estados o municipios y de otros en los cuales no se hayan declarado festivos tales días.

Artículo 188

Descanso compensatorio

Cuando un trabajador o trabajadora hubiere prestado servicios en día domingo o en el día que le corresponda su descanso semanal obligatorio, por cuatro o más horas, tendrá derecho a un día completo de salario y de descanso compensatorio; y, cuando haya trabajado menos de cuatro horas, tendrá derecho a medio día de salario y de descanso compensatorio. Estos descansos compensatorios deben concederse en la semana inmediatamente siguiente al domingo, día de descanso semanal obligatorio en que hubiere trabajado.

Cuando el trabajo se efectúe en los días 1º de enero, lunes y martes de carnaval; jueves y viernes Santos, 1º de mayo y 24, 25 y 31 de diciembre, los señalados en la Ley de Fiestas Nacionales y los declarados festivos por los estados o municipalidades, no habrá lugar a ese descanso compensatorio, salvo que alguno de estos días coincida con domingo o con su día de descanso semanal.

Capítulo IX

De las Vacaciones

Artículo 189

Aprovechamiento del tiempo libre y turismo social

Los patronos y las patronas, facilitarán en lo posible, que dentro del tiempo de vacaciones el trabajador o la trabajadora, sus familiares y dependientes puedan utilizar el tiempo libre, creando programas de turismo y entretenimiento de carácter social, deportivo y otros de similar naturaleza. Se tomarán en cuenta, los acuerdos que se realicen con las organizaciones sindicales, los consejos de trabajadores y trabajadoras, consejos comunales y cualquier otra institución, que tenga como finalidad facilitar una mejor calidad de vida a los trabajadores, las trabajadoras y sus familias.

Artículo 190

Vacaciones

Cuando el trabajador o la trabajadora cumpla un año de trabajo ininterrumpido para un patrono o una patrona, disfrutará de un período de vacaciones remuneradas de quince días hábiles. Los años sucesivos tendrá derecho además a un día adicional remunerado por cada año de servicio, hasta un máximo de quince días hábiles.

Las vacaciones que se interrumpan por hechos no imputables al trabajador o a la trabajadora, se reactivarán al cesar esas circunstancias.

Durante el periodo de vacaciones el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a percibir el beneficio de alimentación, conforme a las previsiones establecidas en la ley que regula la materia.

Durante el periodo de vacaciones no podrá intentarse ni iniciarse algún procedimiento para despido, traslado o desmejora contra el trabajador o la trabajadora.

El servicio de un trabajador o una trabajadora no se considerará interrumpido por sus vacaciones anuales, a los fines del pago de cotizaciones, contribuciones a la Seguridad Social o cualquiera otra análoga pagadera en su interés mientras preste sus servicios.

Artículo 191

Vacaciones colectivas

Si el patrono o la patrona otorgare vacaciones colectivas a su personal mediante la suspensión de actividades durante cierto número de días al año, a cada trabajador o trabajadora se imputarán esos días a lo que le corresponda por concepto de sus vacaciones anuales de conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior. Si de acuerdo con esta norma tuviere derecho a días adicionales de vacaciones, la oportunidad y forma de tomarlas se fijará como lo prevén las disposiciones de este Capítulo.

Si el trabajador o la trabajadora para el momento de las vacaciones colectivas no hubiere cumplido el tiempo suficiente para tener

derecho a vacaciones anuales, los días correspondientes a las vacaciones colectivas serán para él de descanso remunerado y en cuanto excedieren el lapso vacacional que le correspondería se le imputarán a sus vacaciones futuras.

Cuando se trate de entidades de trabajo que, por las características del servicio que prestan o la naturaleza de sus actividades, deban permanecer abiertas y en funcionamiento durante todo el año, los trabajadores y las trabajadoras y los patronos y las patronas podrán convenir un régimen de vacaciones escalonadas.

Artículo 192

Bono vacacional

Los patronos y las patronas pagarán al trabajador o a la trabajadora en la oportunidad de sus vacaciones, además del salario correspondiente, una bonificación especial para su disfrute equivalente a un mínimo de quince días de salario normal más un día por cada año de servicios hasta un total de treinta días de salario normal. Este bono vacacional tiene carácter salarial.

Artículo 193

Preservación de comidas y alojamiento durante las vacaciones

Si el trabajador o la trabajadora recibe de su patrono o patrona comida o alojamiento o ambas cosas a la vez como parte de su remuneración ordinaria, tendrá derecho durante su vacación anual a continuar recibiéndolas o su valor en lugar de éstas, el cual será fijado por acuerdo entre las partes y, en caso de desacuerdo, será fijado por el Inspector o Inspectora del Trabajo, tomando en cuenta el costo de vida, el monto del salario y demás factores concurrentes.

Artículo 194

Oportunidad de pago del salario en vacaciones

El pago del salario correspondiente a los días de vacaciones deberá efectuarse al inicio de ellas. Cuando haya de pagarse además la alimentación o alojamiento, o ambas cosas, su pago se hará también al comienzo de las mismas.

Artículo 195

Vacaciones no disfrutadas

Cuando por cualquier causa termine la relación de trabajo sin que el trabajador o la trabajadora haya disfrutado de las vacaciones a que tiene derecho, el patrono o la patrona deberá pagarle la remuneración correspondiente calculada al salario normal devengado a la fecha de la terminación de la relación laboral.

Artículo 196

Vacaciones fraccionadas

Cuando termine la relación de trabajo antes de cumplirse el año de servicio, ya sea que la terminación ocurra durante el primer año o en los siguientes, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a que se le pague el equivalente a la remuneración que se hubiera causado en relación a las vacaciones anuales y el bono vacacional, en proporción a los meses completos de servicio durante ese año, como pago fraccionado de las vacaciones que le hubieran correspondido.

Artículo 197

Disfrute efectivo de vacaciones remuneradas

El trabajador o la trabajadora deberá disfrutar las vacaciones de manera efectiva y obligatoria, esta misma obligación existe para el patrono o la patrona de concederlas.

En caso de ser necesaria la suspensión de las vacaciones, la misma debe ser autorizada por el Inspector o Inspectora del Trabajo, previa verificación del cumplimiento de los hechos que la motivan.

Mientras exista la relación de trabajo, el convenio mediante el cual el patrono o la patrona paga la remuneración de las mismas, sin conceder el tiempo necesario para que el trabajador o la trabajadora las disfrute, lo obliga a concederlas con su respectiva remuneración, sin que pueda alegar en su favor el hecho de haber cumplido anteriormente con el requisito del pago.

Artículo 198

Trabajadores y trabajadoras al servicio de dos o más patronos o patronas

El disfrute de las vacaciones anuales remuneradas del trabajador o de la trabajadora que preste servicios a dos o más patronos y patronas, deberá concederse al cumplir el año de servicio ininterrumpido con el de la relación más antigua. Los demás patronos y patronas deberán otorgarle el descanso y pagarle con el salario equivalente y proporcional a los meses completos que tuviese al servicio de cada uno de ellos. En este caso no se computarán dichas fracciones para la concesión de las vacaciones siguientes.

Artículo 199

Acumulación de períodos vacacionales

El goce de una vacación anual podrá posponerse a solicitud del trabajador o de la trabajadora para permitir la acumulación hasta de dos períodos, cuando la finalidad de dicha acumulación sea conveniente para el solicitante.

También podrá postergarse o adelantarse el período de disfrute de vacaciones a los fines de hacerlos coincidir con las vacaciones escolares.

En caso que el trabajador o la trabajadora no presente dicha solicitud, el patrono o la patrona deberá garantizar el disfrute efectivo del período de vacacionales remuneradas.

Artículo 200

Oportunidad del disfrute vacacional

La época en que el trabajador o la trabajadora deban tomar sus vacaciones anuales será fijada por convenio entre el trabajador o la trabajadora y el patrono o la patrona. Si no llegasen a un acuerdo, el Inspector o Inspectora del Trabajo hará la fijación. Las vacaciones anuales no podrán posponerse más allá de tres meses a partir de la fecha en que nació el derecho, salvo el caso de acumulación y postergación familiar prevista en el artículo anterior.

Artículo 201

Disfrute efectivo

En las vacaciones no podrá comprenderse el término en que el trabajador o la trabajadora estén incapacitados o incapacitadas para el trabajo o cualquier otra causa no imputable al trabajador o a la trabajadora.

Artículo 202

Inasistencias en el disfrute de vacaciones

No se considerará como interrupción de la continuidad del servicio del trabajador o de la trabajadora para el disfrute del derecho a las vacaciones remuneradas, su inasistencia al trabajo por causa justificada.

Los períodos de inasistencia al trabajo sin causa justificada, en cuanto totalicen siete o más días al año, podrán imputarse al período de vacaciones anual a que tiene derecho el trabajador o la trabajadora, siempre que el patrono o la patrona le hubiere pagado el salario correspondiente a los días de inasistencia.

Se considerará como causa justificada de inasistencia al trabajo, para los efectos de este artículo, la ausencia autorizada por el patrono o la patrona, la ausencia debido a enfermedad o accidente o a otras causas debidamente comprobadas.

Artículo 203

Registro de vacaciones

El patrono o la patrona llevará un Registro de Vacaciones, según lo establezca el reglamento de esta Ley.

TÍTULO IV

DE LAS MODALIDADES ESPECIALES DE CONDICIONES DE TRABAJO

Capítulo I

Disposiciones Generales

Artículo 204

Leyes especiales

Las modalidades especiales de condiciones de trabajo se establecerán en leyes especiales, elaboradas en corresponsabilidad y amplia participación de los sujetos de la relación laboral, particularmente los trabajadores, trabajadoras de cada modalidad y sus organizaciones sindicales. Hasta tanto ello no ocurra se regirán por lo establecido en este Título.

Artículo 205

Régimen laboral aplicable

El presente título rige las relaciones laborales en las modalidades del trabajo sometidas a sus previsiones. Lo no establecido se regirá por las demás disposiciones de esta Ley, su Reglamento y las normas referidas a las materias respectivas.

Artículo 206

Trabajadores y trabajadoras residenciales

Los trabajadores y trabajadoras residenciales, se regirán por la Ley Especial para la Dignificación de Trabajadoras y Trabajadores Residenciales en todo lo aplicable a la materia laboral, y por esta ley en cuanto les favorezca.

Capítulo II

De los trabajadores y trabajadoras que realizan labores para el hogar

Artículo 207

Igualdad de derechos

Los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en un hogar o casa de habitación o a una persona determinada para su servicio personal o el de su familia, tales como choferes particulares, camareros, camareras, cocineros, cocineras, jardineros, jardineras, niñeros, niñeras, lavanderos, lavanderas, planchadoras, planchadores y otros oficios de esta misma índole, se regirán por lo contenido en esta Ley a todos sus efectos.

Artículo 208

Ley Especial

Las normas que rigen las relaciones laborales de los trabajadores y trabajadoras que realizan labores para el hogar serán establecidas en una ley especial, elaborada con amplia participación de los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios para el hogar, y sus organizaciones sociales.

Capítulo III

De los Trabajadores o Trabajadoras a Domicilio

Artículo 209

Trabajador o trabajadora a domicilio

Es toda persona que en su hogar o casa de habitación ejecuta un trabajo remunerado, con o sin ayuda de sus familiares, bajo la dependencia de uno o varios patronos o patronas, sin su supervisión directa, y utiliza para ello materiales e instrumentos propios, suministrados por el patrono o patrona o su representante, y está amparado por las disposiciones contenidas en el presente Capítulo. Estos trabajadores o trabajadoras gozan de los derechos relativos a la seguridad social.

Una ley especial, elaborada con amplia participación de los sujetos de la relación laboral, regulará lo correspondiente al trabajo a domicilio, en el marco de la justicia social y del proceso social de trabajo.

Artículo 210

Patrón o patrona de trabajadores o trabajadoras a domicilio

Se considerará patrono o patrona, a la persona natural o jurídica que se beneficie o contrate directa o indirectamente al trabajador o la trabajadora a domicilio y, en consecuencia, estará obligado al pago de todos los derechos y obligaciones establecidos en esta ley. El patrono o patrona deberá cumplir con el pago de la remuneración pactada, pagos de días domingos y feriados, así como la participación de los beneficios de la entidad de trabajo, vacaciones y prestaciones sociales.

También se considerará patrono o patrona a la persona natural o jurídica que habitualmente o con cierta regularidad suministre o venda, a un trabajador o trabajadora materiales a fin de que ésta o éste manufacture o confeccione un producto en su habitación, y a cambio de ello le entregue una remuneración determinada. En este caso la persona natural o jurídica considerada patrono o patrona responderá por las obligaciones laborales previstas en esta Ley.

Artículo 211

Jornada de Trabajo y días de descanso

Los trabajadores y trabajadoras a domicilio se regirán por los límites de la jornada laboral, y tienen el derecho al disfrute y al pago de los días de descanso semanal establecidos en esta Ley.

Artículo 212

Protección del Salario

El salario del trabajador o trabajadora a domicilio no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor en la misma localidad por igual rendimiento al trabajador o trabajadora que preste servicio en la entidad de trabajo o local del patrono o patrona.

En los casos en los que el patrono o la patrona contrate únicamente trabajadores o trabajadoras a domicilio, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y

la remuneración que se paga para labores similares en la localidad, que en ningún caso será inferior al salario mínimo establecido por el Ejecutivo Nacional.

Los patronos o patronas identificados en este Capítulo, deberán fijar en lugar visible en los centros de trabajo o lugares donde proporcionan o reciban el trabajo, los salarios y beneficios que pagan por esas labores.

Artículo 213

Compensaciones por gastos conexos

El patrono o patrona deberá pagar a los trabajadores y trabajadoras a domicilio, compensaciones por los gastos relacionados con su trabajo, como los relativos a consumo de servicios públicos y mantenimiento de máquinas y equipos de trabajo.

Artículo 214

Registro

Todo patrono o patrona que contrate trabajadores y trabajadoras a domicilio deberá llevar un registro, con indicación de los siguientes datos:

- 1.- Nombre, nacionalidad, estado civil y cédula de identidad de los trabajadores y trabajadoras.
- 2.- Nombres y apellidos, identificación de los patronos o patronas, dirección.
- 3.- Fecha de ingreso al trabajo.
- 4.- Forma, monto y fecha de pago del salario y beneficios devengados.
- 5.- Las compensaciones por gastos conexos pagados a los trabajadores y trabajadoras.
- 6.- días y horas para la entrega y recepción del trabajo.
- 7.- Familiares del trabajador o trabajadora que trabajen con él o ella.
- 8.- Disfrute de vacaciones.
- 9.- Indicación de los días de descanso semanal otorgados.
- 10.- Clase, naturaleza y modalidades del servicio que presta el

trabajador o la trabajadora.

11.- Firma del patrono o de la patrona y del trabajador o trabajadora en los recibos otorgados.

La no elaboración de este registro implica el reconocimiento de los datos que el trabajador o trabajadora afirme en cualquier instancia como provenientes de la relación establecida.

Artículo 215

Libreta

Todo trabajador o trabajadora a domicilio estará provisto de una libreta que deberá suministrárle gratuitamente su patrono o patrona, sellada y firmada por el inspector o inspectora del trabajo que contendrá los siguientes datos:

- 1) Nombre y apellido, cédula de identidad, sexo, edad, estado civil del trabajador o la trabajadora y dirección donde ejecuta el trabajo.
- 2) Identificación del patrono o patrona y dirección.
- 3) Días y horas para la entrega y recepción del trabajo.
- 4) Forma, monto y fecha del pago del salario.

La falta de libreta no priva al trabajador o trabajadora de los derechos que le correspondan de conformidad con esta Ley.

Artículo 216

Prohibición y Regulación

El ministerio del Poder Popular con competencia en trabajo, cuando considere que la realización de determinadas labores por el sistema de trabajo a domicilio resulte perjudicial a los trabajadores o trabajadoras, podrá, por Resoluciones especiales, adoptar las medidas que estime convenientes.

Podrá también, cuando el trabajo a domicilio sea consecuencia de nuevos sistemas operacionales derivados del progreso tecnológico, dictar uno o varios reglamentos especiales aplicables a las relaciones laborales correspondientes.

Artículo 217

Ley Especial

Las normas que rigen las relaciones laborales de los trabajadores y trabajadoras a domicilio serán establecidas en una ley especial, elaborada en corresponsabilidad y amplia participación de los sujetos de la relación laboral, particularmente los trabajadores, trabajadoras y sus organizaciones sindicales.

Capítulo IV

De los Trabajadores y Trabajadoras del Deporte Profesional

Artículo 218

Definición

Son trabajadores y trabajadoras del deporte quienes actúen con carácter profesional, mediante remuneración y bajo la dependencia de una persona natural o jurídica. Se consideran en esta modalidad especial de trabajo, los deportistas, las deportistas, directivos técnicos o directivas técnicas, entrenadores o entrenadoras, preparadores físicos o preparadoras físicas, cuando presten sus servicios en las condiciones señaladas.

Los trabajadores y trabajadoras del deporte se regirán por las disposiciones contenidas en esta Ley, su Reglamento, Convenios con organizaciones deportivas de otros países que no colidan con el ordenamiento jurídico vigente en Venezuela. Así mismo las disposiciones establecidas en esta Ley no afectan las normas consagradas en la Ley Orgánica del Deporte, Actividad Física y Educación Física.

Una ley especial regulará lo correspondiente a los trabajadores y trabajadoras del deporte profesional, en el marco de la justicia social y del proceso social de trabajo.

Artículo 219

Contrato de trabajo escrito

En el contrato de trabajo que suscriban los o las deportistas deberá hacerse por escrito y establecerá, expresamente, todas las condiciones pertinentes a la relación de trabajo y, especialmente, el régimen de cesiones, traslados o transferencias a otras entidades de trabajo.

Artículo 220

Cesiones, Traslado o Transferencia

Cuando las cesiones, traslados o transferencias produzcan beneficio económico para el patrono o patrona, el trabajador o trabajadora del deporte tendrá derecho a una participación equivalente a una cantidad no menor del veinticinco por ciento del beneficio establecido. El Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de deporte, determinará las condiciones conforme a las cuales se ejerce este derecho.

Artículo 221

Oposición a ser transferido

Los trabajadores y trabajadoras del deporte podrán oponerse a la transferencia cuando existan causas que justifiquen su oposición

Artículo 222

Modalidad

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

Artículo 223

Jornada

La jornada de los trabajadores y trabajadoras del deporte estarán sujetos a las modalidades y características de la respectiva actividad. El tiempo requerido para el entrenamiento se reputará como parte de la jornada que no podrá exceder de la prevista en esta Ley. En

caso de que se exceda la jornada semanal, el patrono o patrona establecerá compensaciones especiales.

Artículo 224

Descanso semanal

Cuando los trabajadores y trabajadoras del deporte, por la índole de sus labores, no disfrute de su descanso semanal en día domingo, la entidad de trabajo en la cual presta sus servicios deberá concederle el correspondiente día de descanso compensatorio. Por la naturaleza de la labor que desarrollan los y las deportistas profesionales no se aplicarán, las disposiciones de esta Ley sobre horas extras, trabajo nocturno y tiempo de transporte.

Artículo 225

Traslado y Hospedaje

Cuando las labores de los trabajadores y trabajadoras del deporte tengan que ejecutarse fuera de la sede de la entidad de trabajo, los gastos de traslado, alimentación, hospedaje, seguro contra accidentes y otros inherentes a su actividad, serán por cuenta exclusiva del patrono o patrona.

Artículo 226

Salario

El salario que reciban los trabajadores y trabajadoras del deporte podrá estipularse por unidad de tiempo para uno o varios eventos, partidos o funciones para una o varias temporadas.

Artículo 227

Excepciones al Principio de igualdad salarial

No constituye violación al principio de igualdad salarial las disposiciones que estipulen salarios diferentes para trabajos iguales por razón de la categoría de los eventos, partidos o funciones de los equipos o de la experiencia y habilidad de los trabajadores y trabajadoras del deporte.

Artículo 228

Ley Especial

Las normas que rigen las relaciones laborales de los trabajadores y trabajadoras del deporte profesional serán establecidas en una ley especial, elaborada en corresponsabilidad y amplia participación de los sujetos de la relación laboral, particularmente los trabajadores, trabajadoras y sus organizaciones sindicales.

Capítulo V

De los Trabajadores y Trabajadoras agrícolas

Artículo 229

Definición

Se entiende por trabajador o trabajadora agrícola quien presta servicios en una unidad de producción agrícola en actividades que solo pueden cumplirse en el medio rural. No se considerará trabajador o trabajadora agrícola a quien realice labores de naturaleza industrial, comercial o de oficina, aun cuando las ejecute en una unidad de producción agrícola.

Artículo 230

Modalidades

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

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

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

Artículo 231

Límite de trabajadores y trabajadoras agrícolas extranjeros

El noventa por ciento por lo menos de los trabajadores o trabajadoras agrícolas al servicio de un patrono o patrona deberán ser venezolanos o venezolanas. En tiempo de cosecha, o si hubiere escasez de mano de obra, el inspector o inspectora del trabajo podrá autorizar la contratación de trabajadores o trabajadoras agrícolas extranjeros o extranjeras por encima del porcentaje legal, por el tiempo que se determine.

Artículo 232

Control de pagos

El patrono o patrona llevará un sistema contable o un libro en el que conste el salario que paga a cada trabajador o trabajadora agrícola, con los correspondientes recibos de pago. En el libro se especificarán, además, las deudas que los trabajadores o trabajadoras agrícolas contraigan por avances de dinero y los abonos que los trabajadores trabajadoras agrícolas hagan a sus cuentas respectivas. Los funcionarios o funcionarias del Trabajo podrán revisarlo cuando lo juzguen conveniente.

Si en el arreglo de cuentas de los trabajadores o trabajadoras agrícolas, el patrono o patrona perjudicare a éstos, perderá su derecho a cobrarles la deuda que tuvieren en el expresado arreglo de cuentas.

Artículo 233

Derecho de parcela cultivada

Cuando los trabajadores o trabajadoras agrícolas tuvieren parcela cultivada a sus expensas dentro de la unidad de producción

agrícola, al momento de terminada la relación de trabajo tendrán derecho a permanecer en ella. Si no hicieren uso de ese derecho, el patrono o patrona pagará al trabajador o trabajadora agrícola el valor de los productos, cultivos o mejoras que queden en la unidad de producción agrícola y hubieren sido hechos a expensas del trabajador o trabajadora agrícola.

Artículo 234

Daños a la unidad de producción agrícola

En caso que se occasionaren daños materiales a la unidad de producción agrícola por parte del trabajador o trabajadora agrícola, la reclamación de los daños sufridos se planteará ante la jurisdicción agraria.

Artículo 235

Trabajo en día feriado

Cuando el trabajador o trabajadora agrícola, por la naturaleza de las labores que realiza, le corresponda trabajar en día feriado, la labor realizada será pagada conforme a lo establecido en esta Ley.

Artículo 236

Vacaciones remuneradas

Los trabajadores o trabajadores agrícolas permanentes gozarán anualmente de vacaciones remuneradas conforme a esta Ley. Los trabajadores y trabajadoras agrícolas por temporada tendrán derecho al pago de las vacaciones que le corresponden al término de la relación de trabajo conforme a esta Ley.

Los miembros de una familia que trabajen en una misma unidad de producción agrícola tendrán derecho a disfrutar las vacaciones en el mismo período si así lo deciden.

Artículo 237

Jornada de trabajo agrícola

La duración de la jornada de trabajo de los trabajadores y trabajadoras agrícolas no excederá de ocho horas por día ni de cuarenta horas por semana con derecho a dos días de descanso a la semana.

Para el trabajo en las unidades de producción agrícola se considera como jornada nocturna la cumplida entre las seis de la tarde y las cuatro de la mañana.

Cuando la naturaleza de la labor lo exija, la jornada de trabajo podrá prolongarse por encima de los límites establecidos con el pago correspondiente de las horas extraordinarias conforme a esta Ley. Las horas extraordinarias no podrán exceder de diez horas a la semana.

En estos casos el patrono o patrona, a requerimiento de las autoridades del Trabajo, deberá comprobar debidamente las causas que motiven la prolongación de la jornada.

El trabajador o trabajadora agrícola que desempeñe un puesto de vigilancia, o de dirección, y el que desempeñe labores esencialmente intermitentes o que requieran la sola presencia, se regirá por lo establecido en esta Ley para la jornada de trabajo.

Artículo 238

Ley Especial

Una ley especial regulará lo correspondiente a los trabajadores y trabajadoras que participan en la producción agropecuaria, entendiéndose como tal la proveniente de las actividades agrícola y pecuaria, en el marco de la justicia social y del proceso social de trabajo. Dicha ley se elaborará asegurando la más amplia participación de los trabajadores, trabajadoras y sus organizaciones sociales.

Capítulo VI

Del Trabajo en el Transporte

Sección Primera

Del Trabajo en el Transporte Terrestre

Artículo 239

Ámbito de Aplicación

Las disposiciones de esta Sección, se aplican a las labores de los trabajadores conductores y las trabajadoras conductoras y demás trabajadores y trabajadoras que prestan servicio en vehículos de transporte urbano, interurbano, extraurbano, sean públicos o privados, de pasajeros, de carga o mixtos, quienes se regirán por las disposiciones previstas en esta Ley, su Reglamento, la Ley de Tránsito y Transporte Terrestre, su Reglamento, así como las convenciones colectivas, los convenios, acuerdos y tratados suscritos por la República Bolivariana de Venezuela.

Artículo 240

Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo en el transporte terrestre se establecerá preferentemente en la Convención Colectiva o por resoluciones conjuntas de los ministerios del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y transporte terrestre.

Artículo 241

Estipulaciones del Salario

El salario podrá estipularse por unidad de tiempo, por viaje, por distancia, por unidad de carga o por un porcentaje del valor del flete siempre que dichas estipulaciones no violen el límite máximo de la jornada o infrinja normas de seguridad.

Cuando el salario se haya estipulado por viaje, si éste sufriere retardo o prolongación en su duración por causa que no le sea imputable, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a un aumento proporcional de su salario, pero no podrá disminuirse si el tiempo de viaje se reduce.

En la prestación de servicio extra urbano el patrono o patrona deberá pagar al trabajador o a la trabajadora el gasto de comida y alojamiento que deba realizar.

Artículo 242

Aplicación de normas de tránsito

Los patronos, patronas, trabajadores, trabajadoras del transporte terrestre deberán cumplir con las disposiciones legales y reglamentarias en materia de tránsito y de seguridad.

En ningún caso, el trabajador o trabajadora podrá ser obligado u obligada a operar el vehículo sin que este reúna las condiciones de seguridad para garantizar la vida y la integridad física de los usuarios, usuarias, del público en general y de los propios trabajadores y trabajadoras.

En el transporte terrestre extraurbano de pasajeros y pasajeras y cuya duración exceda de seis horas diarias, el conductor o conductora deberá ser acompañado por un conductor o conductora de relevo para garantizar y evitar exceso de fatiga que pueda poner en peligro el desarrollo de la actividad.

Artículo 243

Prohibiciones

Se prohíbe a los trabajadores y las trabajadoras del transporte terrestre:

- a) La ingesta de bebidas alcohólicas durante la prestación del servicio y veinticuatro horas antes.
- b) Usar drogas u otras sustancias psicotrópicas dentro y fuera de sus tareas de trabajo, sin prescripción médica que acredite que su ingesta no afecta su capacidad de servicio.
- c) Exceder los límites de velocidad permitidos por la Ley que regula la materia de transporte y tránsito terrestre.
- d) Exceder el límite de decibeles permitidos por la Ley que regula la materia.

Artículo 244

Ley Especial

Las normas que rigen las relaciones laborales de los trabajadores conductores y trabajadoras conductoras serán establecidas en una

ley especial, elaborada en corresponsabilidad y amplia participación de los sujetos de la relación laboral, particularmente los trabajadores, trabajadoras y sus organizaciones sindicales.

Sección Segunda

Del Trabajo en la Navegación Marítima, Fluvial y Lacustre

Artículo 245

Ámbito de Aplicación

El trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre de los y las integrantes de una tripulación que presten servicio a bordo de un buque mercante en beneficio de un armador, armadora, fletador o fletadora, tanto durante el tiempo de navegación como en el que se encuentren en puerto, se regirá por las disposiciones generales de la Ley que les sea aplicable en cuanto las de la presente Sección no las modifiquen. Igualmente, son aplicables a este régimen especial de trabajo, las convenciones colectivas, la Ley General de Marinas y Actividades Conexas, así como los Tratados Internacionales que Venezuela haya adoptado y ratificado, en esta materia.

Las normas relativas a los tripulantes de un buque mercante se aplicarán igualmente a los de cualquier clase de embarcación que transporte personas y cosas tanto como a los que trabajen en accesorios de navegación.

Se prohíbe el trabajo de los adolescentes en buques o cualquier otro tipo de nave o embarcación marítima, lácustre o fluvial.

Artículo 246

Contrato de trabajo

A falta de una convención colectiva, antes que los trabajadores y las trabajadoras entren a prestar servicio en un buque, deberán celebrar un contrato de trabajo el cual se formalizará ante la Capitanía de Puerto del lugar de enrolamiento. Cuando dicho contrato no se celebre por escrito, bastará la inclusión del trabajador

o de la trabajadora en el rol de tripulantes del buque o el simple aprovechamiento de sus servicios. Se reputarán como cláusulas obligatorias incorporadas en el contrato de trabajo, las siguientes:

- a) En los casos en que la carga o descarga se realice por la tripulación, el trabajo corresponderá al personal de cubierta. Si dicho trabajo se realiza fuera de la jornada ordinaria, las horas empleadas se considerarán horas extraordinarias, así se hubiere pactado la movilización tanto de la pieza como de la tonelada.
- b) En los casos en que se movilicen explosivos e inflamables procederá el pago de un sobresueldo.
- c) En los casos de limpieza de la caja de combustión y tubos por los trabajadores y las trabajadoras de máquinas, o de reparación del buque en tierra por la tripulación, corresponderá el pago de un sobresueldo a los que prestaren tales servicios.

Los contratos de trabajo que deban vencerse en los ocho días anteriores a la conclusión de un viaje cuya duración exceda de este término, podrán ser rescindidos por los y las tripulantes que tengan interés, sin pago de indemnización, dando aviso al Capitán o a la Capitana con setenta y dos horas de anticipación a la salida del buque.

El cambio de nacionalidad del buque venezolano será justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador o de la trabajadora.

Los y las tripulantes contratados y contratadas estarán obligados y obligadas por la disciplina de abordo.

El Ejecutivo Nacional al reglamentar esta Ley especificará las menciones que deberá contener el contrato de trabajo.

Artículo 247

Contrato por Viaje

El contrato por viaje abarcará el tiempo comprendido desde la contratación del trabajador o de la trabajadora hasta la conclusión de las operaciones del buque en el puerto que se convenga. Cuando no se haya determinado el puerto al que deba restituirse el trabajador o la trabajadora, se tendrá preestablecido el del lugar donde se efectúa el contrato de trabajo.

En caso de que el trabajador o trabajadora hubiere sido contratada o contratado por viaje si éste sufriere retardo o prolongación en su duración, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a un aumento proporcional de su salario, pero no podrá disminuirse si el tiempo de viaje se reduce.

Artículo 248

Protección del Salario

Los salarios y demás créditos de los trabajadores y las trabajadoras a causa de la relación de trabajo, gozarán de privilegio sobre el buque y se pagará independientemente de cualquier otro privilegio.

Cuando el buque se encuentre en puerto extranjero el trabajador o la trabajadora podrá elegir el pago de su salario en el equivalente en moneda extranjera, al tipo de cambio que rija para la fecha de pago.

La duración normal del trabajo en la navegación marítima, fluvial o lacustre será máxima de cuarenta horas semanales, pero podrá acordarse una jornada diferente siempre que el promedio de la duración del mismo, en un lapso de ocho semanas no exceda de cuarenta horas por semana.

El trabajo en día domingo o feriado deberá justificarse y se remunerará conforme a las previsiones de esta Ley.

Artículo 249

Turno de Guardia

Todo oficial o tripulante para hacer turno de guardia sea en cubierta o máquina deberá haber disfrutado de un descanso de cuatro horas

inmediatamente anteriores a la de entrar en el desempeño de su turno, salvo cuando se trate de la iniciación del contrato de trabajo o de una situación de emergencia.

Artículo 250

Descanso diario

El o la tripulante tiene derecho a un descanso de ocho horas ininterrumpidas dentro de las veinticuatro horas del día. Se exceptúa de esta disposición a los buques de poco porte, en los que se podrá establecer el servicio en dos turnos.

Artículo 251

Servicios de guardia

Cuando el buque deba permanecer en puerto, dársena, rada, abrigada o dique, por más de veinticuatro horas y si el Capitán o la Capitana los considera necesario, se organizará el servicio de guardia de puerto. Organizado este servicio, se anotará esta circunstancia en el diario de navegación.

Establecido el servicio, se colocará diariamente una lista del personal de guardia, en lugar visible. El personal seleccionado a este fin no podrá abandonar el buque bajo ninguna circunstancia.

Artículo 252

Labores especiales y de emergencia

No serán consideradas como horas extraordinarias y en consecuencia, no darán derecho a remuneración especial, las horas de trabajo invertidas en los siguientes casos, sin perjuicio de los demás que contemplen las leyes pertinentes:

- a) Cuando la seguridad del buque, de las personas embarcadas o del cargamento esté en peligro por neblina, mal tiempo, incendio o naufragio, o por otras causas consideradas como de fuerza mayor;
- b) Cuando a consecuencia de enfermedades, accidentes u otras causas semejantes de fuerza mayor, sobrevenidas en el curso del viaje, el personal del buque se encuentre reducido.

- c) Cuando sea necesario instruir al personal en ejercicio de zafarranchos.
- d) Cuando por errores náuticos o negligencias, hubiere de efectuar trabajos extraordinarios, no tendrán derecho a remuneración los responsables directos de esos errores o negligencias.
- e) Cuando después de empezado un viaje sea necesario efectuar trabajo de recorrida o reparación en el aparejo del buque o en el departamento de máquinas, o cuando dichos trabajos sean ordenados por el Capitán o la Capitana por considerarlos indispensables para la seguridad del buque.

Artículo 253

Registro de trabajo extraordinario

En cada buque se llevará un registro de horas extraordinarias en el cual se anotarán las mismas, el nombre de los trabajadores o trabajadoras y las razones que las justificaron.

Artículo 254

Días adicionales del período vacacional

Además del derecho a disfrutar de sus vacaciones anuales en tierra, el trabajador o la trabajadora gozará igualmente de tres días de descanso remunerado, independientemente del período de vacación anual a que tiene derecho, cuando el buque no permanezca regularmente más de veinticuatro horas en el puerto.

En ambos casos tendrá derecho a alimentación y alojamiento o a su equivalente en dinero.

Artículo 255

Deberes patronales

En el trabajo en el transporte marítimo, fluvial y lacustre, el patrono o la patrona tiene las siguientes obligaciones frente a sus trabajadores y trabajadoras:

- a) Proporcionarles a bordo alojamiento cómodo e higiénico.

- b) Proporcionarles a bordo alimentación sana, nutritiva y suficiente.
- c) Proporcionarles alojamiento y alimentación cuando el buque sea llevado a puerto extranjero para reparaciones y los trabajadores o trabajadoras no puedan permanecer a bordo.
- d) Concederles el tiempo necesario para el ejercicio del voto en elecciones nacionales, estadales, municipales o sindicales, siempre que la seguridad del buque lo permita y no se entorpezca su salida a la hora y fecha fijadas.
- e) Proporcionarles atención médica, hospitalización y medicamentos en caso de accidente o enfermedad, sea cual fuere su naturaleza, cuando la seguridad social no los prevea.
- f) Informar a la autoridad competente en materia de salud y seguridad laboral los accidentes de trabajo ocurridos abordo.
- g) Pagarles el equivalente a comida y transporte cuando los trabajadores y las trabajadoras disfruten del descanso en domingo o día feriado en un puerto distinto al de su contratación y no permanezca en el buque. Dicho pago se hará en moneda de curso legal de ese puerto.
- h) Repatriarlos o trasladarlos al lugar de enganche.
- i) Las demás establecidas por esta Ley, su reglamento, las normas que rigen la materia y por las convenciones colectivas.

Artículo 256

Tripulación a bordo en mal tiempo

Cuando el Capitán o la Capitana de Puerto o la persona que haga sus veces, en previsión de mal tiempo, dispusiere que la tripulación de un buque debe estar completa a bordo, el Capitán o la Capitana del buque lo hará saber a los y las tripulantes por medio de un aviso al alcance de todos, todas y anotará esa circunstancia en el Diario de Navegación.

Artículo 257

Tripulación por cuarentena

Toda la tripulación estará obligada a permanecer a bordo en los casos en que el buque haya sido declarado en cuarentena.

Artículo 258

Tripulación mínima

Ningún buque, sea cual fuere su calado, tonelaje y clase de navegación a que se dedique, podrá ser tripulado por menos de dos personas.

Ningún buque podrá salir a navegar cuando a juicio de la autoridad competente o de conformidad con las normas y costumbres de la navegación no reúna las condiciones mínimas de navegabilidad o de salud y seguridad laborales. En este caso no podrá ordenarse a un tripulante o una tripulante salir a navegar.

Artículo 259

Prevención de riesgos

El trabajador o la trabajadora deberá respetar y realizar las instrucciones y prácticas destinadas a prevenir riesgos en el mar, las que se efectuarán de conformidad con lo que determinen las leyes respectivas.

Todo tripulante tiene la obligación de asistir a los zafarranchos de incendio, abandono del buque y otros ejercicios y maniobras de salvamento que ordene el Capitán o la Capitana sin que esto pueda ser considerado como trabajo extraordinario.

Artículo 260

Accidentes

Se regirán por las disposiciones de esta Ley y las demás que fueran aplicables especialmente en todo lo que no estuviera previsto en la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo los accidentes de trabajo:

- a) A bordo de buques nacionales.
- b) A bordo de buques extranjeros, si el accidente ocurriese en aguas venezolanas.
- c) En caso de accidentes ocurridos en trayecto, entendiéndose como

tal el trayecto desde el lugar de residencia del trabajador o de la trabajadora al sitio de embarque y viceversa.

En estos casos el Capitán o la Capitana del buque cumplirá las formalidades establecidas en esta Ley ante la Capitanía de Puerto del lugar en que recalé, una vez admitido el buque a libre plática.

Si el puerto de recalada es extranjero, esta formalidad se cumplirá ante el Cónsul de Venezuela si lo hubiere en el puerto, quedando obligado a hacerlo en todo caso al llegar a puerto venezolano.

Artículo 261

Causales de despido justificado

En el trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre, son causas justificadas de despido, además de las previstas en la presente Ley, los siguientes hechos del trabajador o de la trabajadora:

- a) La falta de asistencia a bordo a la hora convenida para la salida o que presentándose, desembarque y no haga el viaje;
- b) La embriaguez a bordo.
- c) El uso a bordo de drogas sin prescripción médica que acredite que su ingestión no altera su capacidad de servicio. Cuando fuere el caso, al subir el trabajador o la trabajadora a bordo deberá informar al Capitán o la Capitana y presentarle la prescripción suscrita por el médico o la médica.
- d) La insubordinación y desobediencia a órdenes del Capitán o la Capitana, en su carácter de autoridad.
- e) La violación de leyes en materias de importación o exportación de mercancías.
- f) Cualquier acto de omisión intencional o negligencia que ponga en peligro su seguridad o la de los o las demás o cause daño, perjudique o ponga en peligro bienes del patrono, de la patrona, de terceros o de terceras.

Artículo 262

Prohibición de despido

Mientras el buque esté en el mar o en país extranjero no podrá despedirse al trabajador o a la trabajadora, salvo que haya sido contratado o contratada en ese país.

Artículo 263

Amarre del buque

El amarre temporal de un buque no produce la terminación de la relación de trabajo. Sólo suspende sus efectos hasta que el buque vuelva al servicio, salvo la duración de la antigüedad, que permanece inalterada.

Artículo 264

Repatriación y pago de salario

Cuando el buque se pierda por apresamiento o siniestro, el patrono o la patrona deberá repatriar al trabajador o a la trabajadora y pagarle el salario hasta su llegada al país. El apresamiento o siniestro que se deba a falta del patrono o de la patrona, se considerará como causa justificada de terminación de la relación de trabajo por parte del trabajador o trabajadora, en el caso que el patrono o la patrona no pueda proporcionar al trabajador o a la trabajadora colocación equivalente en otro buque.

Artículo 265

Delegado o delegada

En los buques de bandera venezolana que ocupen más de quince trabajadores y trabajadoras habrá un delegado o una delegada de estos y estas, elegido o elegida por los trabajadores y las trabajadoras el cual gozará de fuero sindical.

Artículo 266

Regulación por el Ejecutivo Nacional

El Ejecutivo Nacional, al reglamentar esta Ley o mediante Resoluciones especiales, podrá establecer modalidades específicas en relación a las condiciones de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras.

Artículo 267

Ley Especial

Las normas que rigen las relaciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de transporte marítimo, fluvial o lacustre serán establecidas en una ley especial, elaborada en corresponsabilidad y amplia participación de los sujetos de la relación laboral, particularmente los trabajadores, trabajadoras y sus organizaciones sindicales.

Sección Tercera

Del Trabajo en el Transporte Aéreo

Artículo 268

Ámbito de Aplicación

El trabajo prestado por los trabajadores y trabajadoras tripulantes en aeronaves civiles, tanto durante el tiempo de navegación como el que permanezcan en tierra, se regirá por las disposiciones de esta Sección, además de las contenidas en esta Ley que les sean aplicables, en cuanto aquellas no las modifiquen, y en las leyes especiales, reglamentos, decretos, acuerdos y Convenios Internacionales de la Aviación Civil, que la República Bolivariana de Venezuela haya ratificado, en cuanto le sean favorables.

Artículo 269

Representante del patrono o la patrona

Se considerará representante del patrono o patrona, al gerente de operaciones, superintendente de vuelos, jefe o jefa de adiestramiento, jefe o jefa de pilotos y cualesquiera otras personas que realicen funciones análogas.

Artículo 270

Fijación de jornada

La jornada de trabajo de los trabajadores y trabajadoras tripulantes de transporte aéreo, además de lo previsto en los decretos y resoluciones que regulan este régimen especial, se establecerá

preferentemente en la convención colectiva o por Resolución conjunta de los ministerios del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y en transporte aéreo.

Artículo 271

Cursos de entrenamiento

Cuando el trabajador o la trabajadora tripulante hubiere dejado de prestar servicio en una aeronave durante un período de treinta días consecutivos deberá someterse a un curso de actualización o entrenamiento, de conformidad con las disposiciones legales o exigencias de la seguridad aérea, para que pueda reiniciar sus actividades en la aeronave con la capacidad y pericia requeridas.

Artículo 272

Prohibición de interrupción de servicio

El trabajador o la trabajadora tripulante no podrá interrumpir su servicio en un aeropuerto distinto al de su destino a menos que vencida la jornada se requiera todavía de más de tres horas para cumplir el itinerario. El patrono o la patrona deberán utilizar tripulantes de refuerzo en los vuelos que excedan regularmente al límite de la jornada.

Artículo 273

Prolongación de la jornada

Los trabajadores y las trabajadoras tripulantes deberán prolongar su jornada de trabajo en los vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento.

Artículo 274

Descanso semanal

El período de descanso semanal que corresponde al trabajador o a la trabajadora tripulante deberá coincidir con un domingo al menos una vez al mes.

Artículo 275

Principio de igualdad salarial

No constituye violación al principio de igualdad salarial el que se estipule un salario diferente para el servicio que se preste en una aeronave, de categoría distinta a otra, o en una aeronave de igual categoría pero en una ruta o itinerario diversos, o en atención a los equipos que se utilicen o a la mayor antigüedad del trabajador o trabajadora tripulante.

Artículo 276

Viáticos

Cuando el trabajador o la trabajadora tripulante requieran alojamiento, comida y transporte con ocasión de un vuelo, el patrono o la patrona deberá proporcionarle los viáticos necesarios para el gasto antes de la salida del mismo, excepto cuando directamente satisfaga la necesidad de que se trata o cuando se establezca una modalidad diferente en la convención colectiva.

Artículo 277

Prohibiciones

Se prohíbe a los trabajadores y a las trabajadoras tripulantes:

- a).- Ingerir bebidas alcohólicas dentro de las veinticuatro horas anteriores a la iniciación de un vuelo que les esté asignado y durante la prestación del servicio;
- b) Usar drogas durante el servicio y fuera de él. Si el trabajador o trabajadora tripulante tuviera prescrito el uso de drogas, deberá poner al patrono o a la patrona en conocimiento del hecho antes de iniciar el vuelo y presentarle una certificación médica que acredite que la prescripción no altera su capacidad de servicio;
- c) Efectuar vuelos remunerados para otras personas naturales o jurídicas cuando tenga convenida la exclusividad de sus servicios con una persona natural o jurídica.

Artículo 278

Obligaciones del patrono o de la patrona

Son obligaciones del patrono o de la patrona:

- a) Proporcionar alimentación, alojamiento y transporte al trabajador o la trabajadora tripulante cuando permanezca fuera de su base por razones de servicio, o su equivalente en dinero, de conformidad con esta Ley.
- b) Cumplir las disposiciones legales sobre seguridad aérea, para lo cual deberá corregir los desperfectos o fallas técnicas detectadas e informados por el trabajador o la trabajadora tripulante a cargo de la aeronave, de conformidad con los manuales de operación.

Artículo 279

Obligaciones de los trabajadores y trabajadoras tripulantes

Son obligaciones de los trabajadores y trabajadoras tripulantes:

- a) Velar porque en la aeronave a su cargo no sean transportados pasajeros o pasajeras o efectos que no cumplan los requerimientos legales exigidos.
- b) Mantener vigente los documentos requeridos para la prestación de sus servicios.
- c) Cumplir las normas relativas a la importación y exportación de mercancías.

Artículo 280

Obligaciones del trabajador o trabajadora tripulante responsable de la aeronave

El trabajador o trabajadora tripulante responsable de la aeronave deberá además por si o por medio del trabajador o trabajadora tripulante a quien corresponda:

- a) Planificar y realizar cada vuelo acorde con la oficina respectiva para dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes.
- b) Verificar, antes de iniciar el vuelo o su sesión de vuelo, que la aeronave cumpla los requisitos de seguridad, establecidos en las normas aeronáuticas correspondientes.
- c) Efectuar los vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento en cualquier tiempo y lugar, cuando se le requiera.

- d) Hacer anotar, en la bitácora de la aeronave, los datos que se requieran en relación al vuelo, así como toda contingencia que en él se produzca.
- e) Rendir los informes, formular las declaraciones y manifestaciones y firmar la documentación relativa al vuelo.
- f) Informar al patrono o la patrona, al final de cada vuelo, a cerca de los desperfectos o fallas técnicas que hayan detectado en las aeronaves a su cargo de acuerdo con las leyes y normas establecidas en los respectivos manuales de operación.

Artículo 281

Responsabilidad en situación de riesgo

En caso que el trabajador o trabajadora tripulante responsable de la aeronave observe al momento del despegue de la aeronave o en el período de permanencia en el aeropuerto una situación que afecte la seguridad del vuelo, o ponga en peligro a la tripulación, a los pasajeros y las pasajeras, deberá abstenerse de operar la misma hasta que las circunstancias que afecten la seguridad del vuelo sean solventadas.

Artículo 282

Ley Especial

Las normas que rigen las relaciones laborales de los trabajadores y trabajadoras tripulantes de aeronaves serán establecidas en una ley especial, elaborada en corresponsabilidad y amplia participación de los sujetos de la relación laboral, particularmente los trabajadores, trabajadoras y sus organizaciones sindicales.

Sección Cuarta

De los Trabajadores Motorizados y las Trabajadoras Motorizadas

Artículo 283

Campo de aplicación

Los trabajadores motorizados y las trabajadoras motorizadas que prestan servicios bajo dependencia o por cuenta propia como

mototaxistas, repartidores, repartidoras, mensajeros o mensajeras, o en actividades similares, estarán protegidos y protegidas por las disposiciones de esta Ley y de las demás normas legales en materia laboral aunque sean propietarios y propietarias del vehículo en el que realizan sus actividades.

Artículo 284

Mantenimiento del vehículo

El mantenimiento del vehículo estará a cargo del patrono o de la patrona, así como los gastos por concepto del combustible necesario para la prestación del servicio. A falta de acuerdo entre las partes, por Resolución conjunta de los ministerios del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y de transporte terrestre se fijará la estimación de este gasto para las distintas categorías del sector.

Correrá también por cuenta del patrono o de la patrona el seguro de responsabilidad civil del respectivo vehículo y de su conductor o conductora, en la medida y condiciones que se fije por Resolución conjunta de los ministerios del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y de transporte terrestre. A estos fines se podrán contratar pólizas colectivas de seguro que cubran dichos riesgos.

Artículo 285

Uniformes e implementos

Los trabajadores motorizados y las trabajadoras motorizadas que prestan servicios bajo dependencia o por cuenta propia como mototaxistas, repartidores, repartidoras, mensajeros o mensajeras, o en actividades de similar naturaleza, tendrán derecho a percibir del patrono o de la patrona una vez al año, los uniformes, cascos y demás implementos de seguridad requeridos para el cumplimiento de sus labores de conformidad con lo establecido en las disposiciones pertinentes de tránsito por la autoridad competente y la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Se considerarán como accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales todas aquellas que sufran los trabajadores

motorizados y las trabajadoras motorizadas durante, con ocasión o como consecuencia de la labor que presten y tomando en consideración el riesgo especial que corren al transitar por las vías urbanas y extra urbanas según se trate.

Artículo 286

Ley Especial

Las normas que rigen las relaciones laborales de los trabajadores motorizados y trabajadoras motorizadas serán establecidas en una ley especial, elaborada en corresponsabilidad y amplia participación de los sujetos de la relación laboral, particularmente los trabajadores, trabajadoras y sus organizaciones sindicales.

Capítulo VII **De los Trabajadores y Trabajadoras Culturales**

Artículo 287

Ley Especial

Las normas que rigen las relaciones laborales de los trabajadores y trabajadoras culturales serán establecidas en una ley especial, elaborada en corresponsabilidad y amplia participación de los sujetos de la relación laboral, particularmente los trabajadores, trabajadoras y sus organizaciones sociales y sindicales. En la ley especial se establecerá la protección para los trabajadores y trabajadoras culturales.

Artículo 288

Ámbito

Todos los trabajadores y las trabajadoras de la cultura que realicen actividades propias de su profesión u oficio, de tal forma que exista una relación laboral con cualquier patrono o patrona sea ésta de carácter temporal o permanente, tendrán la protección de esta Ley y de las disposiciones reglamentarias establecidas.

Capítulo VIII

Del Trabajo de las Personas con Discapacidad

Artículo 289

Inclusión laboral de personas con discapacidad

El Estado promoverá, adoptará y desarrollará políticas públicas orientadas al desarrollo de las condiciones de salud, formación integral, transporte, vivienda y calidad de vida con la finalidad de alcanzar la plena inclusión de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, incorporándolos e incorporándolas al trabajo digno y productivo, en el marco del proceso social de trabajo.

Artículo 290

Derecho al trabajo de las personas con discapacidad

Las disposiciones de esta Ley protegerán a las personas con discapacidad, bien sea esta congénita, sobrevenida o de cualquier otro hecho o circunstancia que afecte su desarrollo físico, intelectual o que le impida realizar actividades personales o laborales en forma idéntica al resto de los trabajadores y las trabajadoras. Profundizando la universalización de los derechos de las personas con discapacidad, e incorporándolas a los procesos productivos.

En ninguna circunstancia pueden ser excluidos o excluidas y todo patrono o patrono está obligado a incorporar a por lo menos el cinco por ciento de su nómina total a trabajadores y trabajadoras con discapacidad, en labores consonas con sus destrezas y habilidades, debiendo recibir en todo caso un trato digno, e insertarse en la entidad de trabajo con las mismas garantías y características de los demás de los trabajadores y trabajadoras.

No se podrá establecer discriminación alguna y se facilitará el desarrollo de su actividad en condiciones dignas y decorosas en beneficio de ellos y ellas, de sus familias y de la sociedad.

Artículo 291

Trabajo digno para las personas con discapacidad

El Estado en corresponsabilidad con la sociedad desarrollará cooperativas, empresas de propiedad social, empresas comunales, con la incorporación y participación de las organizaciones sociales, consejos de trabajadores y trabajadoras, consejos comunales, garantizando a las personas con discapacidad y sus familias una vida productiva y gratificante, sin exclusión alguna, que les permita el pleno desarrollo de sus potencialidades y capacidades. Los ministerios del Poder Popular con competencia en trabajo y seguridad social, y de comunas y protección social, vigilarán el estricto cumplimiento del acceso al proceso de formación integral de las personas con discapacidad y su incorporación o reincorporación a las actividades socio productivas.

Artículo 292

Ley de la materia

Las normas que rigen las relaciones laborales de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad serán establecidas en la ley correspondiente, en todo lo que les sea favorable.

TÍTULO V DE LA FORMACION COLECTIVA, INTEGRAL, CONTINUA Y PERMANENTE DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL PROCESO SOCIAL DE TRABAJO

Capítulo I Disposiciones Generales

Artículo 293

Educación y trabajo

La educación y el trabajo son los procesos fundamentales para la creación y justa distribución de la riqueza, la producción de bienes y servicios que satisfagan las necesidades del pueblo y la construcción de la sociedad de iguales y amante de la paz establecida en el texto constitucional de la República Bolivariana de Venezuela.

Artículo 294

Concepción

A los efectos de esta Ley se concibe como formación colectiva, integral, continua y permanente, la realizada por los trabajadores y las trabajadoras en el proceso social de trabajo, desarrollando integralmente los aspectos cognitivos, afectivos y prácticos, superando la fragmentación del saber, el conocimiento y la división entre las actividades manuales e intelectuales.

Artículo 295

La formación esencia del proceso social de trabajo

La formación colectiva, integral, continua y permanente de los trabajadores y trabajadoras constituye la esencia del proceso social de trabajo, en tanto que desarrolla el potencial creativo de cada trabajador y trabajadora formándolos en, por y para el trabajo social liberador, con base en valores éticos de tolerancia, justicia, solidaridad, paz y respeto a los derechos humanos.

Artículo 296

Finalidad de la formación

La formación colectiva tiene como finalidad el pleno desarrollo de la personalidad y ciudadanía de los trabajadores y trabajadoras, para su participación consciente, protagónica, responsable, solidaria y comprometida con la defensa de la independencia, de la soberanía nacional y del proceso de transformación estructural que nos conduzca a la mayor suma de felicidad posible, mayor suma de seguridad social y mayor suma de estabilidad política.

Artículo 297

Orientación de la formación

La investigación científica, técnica y tecnológica generada desde el proceso social de trabajo en el marco de la formación colectiva, estará orientada hacia la producción de invenciones, e innovaciones y modelos de gestión productiva, vinculadas al desarrollo endógeno, productivo y sustentable en función de optimizar la producción

de bienes y servicios que satisfagan las necesidades del pueblo en correspondencia con la realidad regional y nacional, asegurando la justa distribución de la riqueza.

Artículo 298

Papel del Estado en corresponsabilidad con la sociedad

Con base a los planes de desarrollo económico y social de la Nación, el Estado, en corresponsabilidad con la sociedad, generará las condiciones y creará las oportunidades para la formación social, técnica, científica y humanística de los trabajadores y las trabajadoras, y estimulará el desarrollo de sus capacidades productivas asegurando su participación en la producción de bienes y servicios.

El Estado garantizará el cumplimiento de la formación colectiva en los centros de trabajo, asegurando su incorporación al trabajo productivo, solidario y liberador.

Capítulo II **Formación para el Trabajo**

Artículo 299

Formación y puesto de trabajo digno

El Estado a través del proceso educativo creará las condiciones y oportunidades, estimulando la formación técnica, científica, tecnológica y humanística de los trabajadores y trabajadoras, para asegurar su incorporación al proceso social de trabajo, en puestos de trabajo dignos, seguros y productivos, que garanticen el bienestar del trabajador, la trabajadora, sus familias, comunidades, y orientados al desarrollo integral de la Nación.

Artículo 300

De la juventud trabajadora

Los jóvenes y las jóvenes tienen el derecho y el deber de ser sujetos activos del proceso de desarrollo nacional. El Estado,

con la participación solidaria de la familia y la sociedad creará, oportunidades para estimular su tránsito productivo hacia la vida adulta y en particular para su educación e inclusión en el proceso social de trabajo como estudiante, aprendiz, pasante, becario o becaria, trabajador o trabajadora.

Artículo 301

Becarios y becarias

Son becarios y becarias, quienes participan del proceso social de trabajo en función del intercambio de saberes y conocimientos generales y particulares vinculados a la producción de bienes y servicios para satisfacer las necesidades del pueblo, en el marco del texto constitucional y en ejecución de los planes de desarrollo económico y social de la Nación.

Artículo 302

Definición de Aprendices

Se considerarán aprendices a los y las adolescentes, entre catorce y dieciocho años de edad, que participan del proceso sistemático de formación, actualización, mejoramiento y perfeccionamiento científico, técnico y tecnológico en el marco del proceso social de trabajo.

Artículo 303

Duración de la relación de trabajo

La relación de trabajo establecida con los y las aprendices se mantendrá por el tiempo en el que transcurra el aprendizaje. Si las partes deciden continuarla, ésta se convertirá en una relación de trabajo por tiempo indeterminado y producirá todos los efectos establecidos en esta Ley. Cuando en su proceso de formación la labor realizada por los y las aprendices sea efectuada en condiciones iguales a las de los demás trabajadores y trabajadoras, su salario será igual al de los demás trabajadores y trabajadoras.

Artículo 304

Obligación de contratar aprendices

El patrono o patrona deberá incorporar el número de aprendices que establezca el reglamento correspondiente o la ley que regule la materia a programas de formación técnica que promueva el Ejecutivo Nacional o formándolos directamente con autorización de los ministerios del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y en educación. Los y las aprendices que reciban formación por parte del patrono o la patrona serán considerados a los efectos de cumplir con el número que establecen las disposiciones legales en la materia.

Artículo 305

Notificación del empleo de aprendices

Los patronos y las patronas que empleen aprendices mayores de catorce años y menores de dieciocho años deberán notificarlo al Consejo de Protección del Niño, Niña y el Adolescente y a la Inspectoría del Trabajo, con señalamiento de sus nombres, edades, ocupaciones, horario de trabajo, salario que devenguen y demás datos pertinentes.

Artículo 306

De las Pasantías

Se entiende por pasantía la forma de participación en el proceso social de trabajo que realiza un o una estudiante como parte de su formación. El o la pasante efectúa esta actividad para aplicar los conocimientos adquiridos, comprobarlos y generar nuevos conocimientos bajo la orientación de un tutor o tutora, durante un tiempo determinado y un programa de formación específico. No se considerará relación de trabajo la establecida entre el o la pasante y la entidad que lo admite, lo que no impide el otorgamiento de una beca o aporte económico para facilitar su formación en el proceso social de trabajo.

Artículo 307

Obligaciones del pasante o la pasante

La relación entre el o la pasante y la entidad que lo admite no es

laboral; sin embargo, el o la pasante debe observar un horario, cumplir con las normas de disciplina y trabajo, seguir las instrucciones durante su proceso de enseñanza aprendizaje. Toda pasantía debe transcurrir en un tiempo determinado, al final del cual el o la pasante presentará un informe y recibirá una calificación del tutor o tutora.

Artículo 308

Admisión de pasantes

Los patronos y las patronas, a propuesta de las instituciones educativas, admitirán como pasantes en áreas específicas a estudiantes, a fin de facilitar su formación integral e incorporación al trabajo productivo, solidario y liberador.

Artículo 309

Tiempo de pasantía

El tiempo de pasantía lo determinará el plan de formación de él o la pasante. Cuando la entidad de trabajo después de culminada la pasantía continúe con el pasante a su servicio, se entenderá que inició una relación laboral a los efectos de este Ley.

Artículo 310

Seguimiento y evaluación

Los patronos y las patronas que incorporen pasantes, implementarán el sistema adecuado para el seguimiento y evaluación de desempeño del o la pasante remitiendo un informe a la institución educativa de procedencia.

Artículo 311

Apoyo a las misiones

Las misiones desarrolladas por el Ejecutivo Nacional destinadas a la formación técnica y escolar de los trabajadores y las trabajadoras, podrán requerir de los patronos y patronas la dotación de espacio y personal para el desarrollo de los planes de formación dirigidos a los trabajadores y las trabajadoras bajo su dependencia, sin interrumpir las labores productivas de la entidad de trabajo.

Capítulo III

De la Educación desde el Trabajo

Artículo 312

Formación tecnológica

El trabajador y la trabajadora tienen el derecho a la formación técnica y tecnológica vinculada a los procesos, equipos y maquinarias donde deben laborar y a conocer con integralidad el proceso productivo del que es parte. A tal efecto, los patronos o patronas dispondrán para el trabajador y la trabajadora cursos de formación técnica y tecnológica sobre las distintas operaciones que involucran al proceso productivo.

Artículo 313

Proceso de autoformación colectiva

La clase trabajadora, los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a organizarse para asumir su proceso de autoformación colectiva, integral, continua y permanente fundamentados en los programas nacionales de formación de las misiones educativas y las universidades nacionales que desarrollan la educación desde el trabajo.

Artículo 314

Mejoramiento continuo

En todas las entidades de trabajo se deben facilitar las condiciones para la formación integral, continua y permanente de los trabajadores y trabajadoras sobre los procesos productivos. La formación del trabajador y trabajadora no debe limitarse al conocimiento de las técnicas y destrezas necesarias para la operación de equipos y maquinarias, o la preparación de materias primas e insumos para la producción.

Artículo 315

Reconocimiento de saberes

El Estado garantizará el reconocimiento académico de la formación de los trabajadores y trabajadoras a partir de las destrezas, técnicas

y conocimientos adquiridos durante su participación en el proceso social de trabajo.

Artículo 316

Permisos para el estudio

Los patronos y las patronas, podrán otorgar permisos a los trabajadores y trabajadoras que cursen estudios.

Artículo 317

Facilidades para la formación en la entidad de trabajo

Los patronos o patronas facilitarán la formación de los trabajadores y trabajadoras en la entidad de trabajo, en el marco del proceso social de trabajo.

Artículo 318

Convenios educativos

A los fines de institucionalizar la formación colectiva, integral, continua y permanente de la clase trabajadora, los trabajadores y las trabajadoras, los patronos o patronas, así como las organizaciones propias de los trabajadores y trabajadoras, podrán firmar convenios con instituciones educativas para que faciliten dicho proceso, con preferencia de aquellas especializadas a nivel universitario en la educación de los trabajadores y las trabajadoras, en el marco de los planes de desarrollo económico y social de la Nación.

Artículo 319

Participación de las comunidades

Cada entidad de trabajo pondrá al servicio de la comunidad de la cual forma parte, el conocimiento de su proceso productivo como parte de la formación integral para el desarrollo de esa comunidad y del conjunto de la sociedad. El plan de formación que desarrolle la entidad de trabajo a objeto de direccionar y organizar la formación de los trabajadores, trabajadoras y su comunidad, será consignado en los ministerios del poder popular con competencia en educación y en trabajo, cada dos años.

Capítulo IV

De las Invenciones, Innovaciones y Mejoras

Artículo 320

Fuente del conocimiento científico, humanístico y tecnológico

El proceso social de trabajo constituye la fuente fundamental del conocimiento científico, humanístico y tecnológico, requerido para la producción de bienes y la prestación de servicio a la sociedad. Las invenciones, innovaciones y mejoras son producto del proceso social de trabajo, para satisfacer las necesidades del pueblo, mediante la justa distribución de la riqueza.

Artículo 321

Normativa aplicable

Toda producción intelectual que se genere en el proceso social de trabajo se regirá por las leyes que regulan la materia, bien sean: obras del intelecto o actividades conexas, invenciones, diseños industriales o marcas. Dicha producción intelectual deberá estar fundada en sólidos principios éticos, científicos, técnicos y tecnológicos para el pleno desarrollo, la soberanía y la independencia del país.

Artículo 322

Clasificación

Las invenciones, innovaciones o mejoras realizadas por el trabajador o trabajadora en el proceso social de trabajo podrán considerarse como:

- a) De servicio;
- b) Libres u ocasionales.

En ambos casos las instalaciones, procedimientos o métodos de la entidad de trabajo en la cual se producen las invenciones, innovaciones o mejoras, son necesarias para que éstas se produzcan.

Artículo 323

Invenciones, innovaciones o mejoras de servicio

Se considerarán invenciones, innovaciones o mejoras de servicio aquéllas realizadas por trabajadores contratados o trabajadoras contratadas por el patrono o la patrona con el objeto de investigar y obtener medios, sistemas o procedimientos distintos.

Artículo 324

Libres u ocasionales

Se considerarán invenciones, innovaciones o mejoras libres u ocasionales aquéllas en que predomine el esfuerzo y talento del inventor o inventora no contratado o contratada especialmente para tal fin.

Artículo 325

Invenciones, innovaciones y mejoras en el sector público

La producción intelectual generada bajo relación de trabajo en el sector público, o financiada a través de fondos públicos que origine derechos de propiedad intelectual, se considerará del dominio público, manteniéndose los derechos al reconocimiento público del autor o autora.

Artículo 326

Invenciones, innovaciones y mejoras en el sector privado

Los autores y autoras de las invenciones, innovaciones o mejoras de servicio, mantienen sus derechos en forma ilimitada y por toda su duración sobre cada invención, innovación o mejora. Queda autorizado el patrono o la patrona para explotar la obra solo mientras dure la relación de trabajo o el contrato de licencia otorgado por el trabajador o la trabajadora al patrono o a la patrona, pero el inventor o inventora o los inventores e inventoras tendrá derecho a una participación en su disfrute cuando la retribución del trabajo prestado por éste sea desproporcionada con la magnitud de los resultados de su invención, innovación o mejora.

El monto de esa participación se fijará equitativamente por las partes con aprobación del Inspector o Inspectora del Trabajo de la

jurisdicción y a falta de acuerdo será fijada por el Juez o Jueza del Trabajo. Al término de la relación laboral el patrono o la patrona tendrá derecho preferente a adquirirla en el plazo de noventa días a partir de la notificación que le haga el trabajador o la trabajadora a través del Inspector o Inspectora del Trabajo o de un Juez o Jueza Laboral.

Artículo 327

Propiedad de las invenciones libres u ocasionales

La propiedad de las invenciones libres u ocasionales corresponderá al inventor o la inventora. En el supuesto de que el invento o mejora realizada por el trabajador o la trabajadora tenga relación con la actividad que desarrolla el patrono o la patrona, éste tendrá derecho preferente a adquirirla en el plazo de noventa días a partir de la notificación que le haga el trabajador o la trabajadora a través del Inspector o Inspectora del Trabajo o de un Juez o Jueza del trabajo.

Artículo 328

Derechos morales del inventor o inventora

El trabajador o la trabajadora siempre conservará los derechos morales sobre sus obras e invenciones. Esto comprende el derecho al reconocimiento de la autoría de la obra o invención y el derecho a preservar la integridad de la misma, es decir impedir cualquier deformación, mutilación u otra modificación o atentado que cause perjuicio a su honor o a su reputación. Por tanto estos derechos serán inalienables, irrenunciables, inexpropiables, inembargables e imprescriptibles.

Artículo 329

Derechos del trabajador o de la trabajadora no dependiente

Los trabajadores y las trabajadoras no dependientes autores de invenciones o mejoras o de obras de carácter intelectual o artístico cuya propiedad les corresponda de acuerdo con la Ley de la materia, tendrán siempre derecho al nombre de la invención, mejora, obra o composición y a una retribución equitativa por parte de quienes la utilicen.

TÍTULO VI

PROTECCIÓN DE LA FAMILIA EN EL PROCESO SOCIAL DE TRABAJO

Artículo 330

Protección de la familia

Los procesos de educación y trabajo se orientarán a la creación de las condiciones materiales, sociales y culturales requeridas para el desarrollo integral de la familia y su comunidad.

Artículo 331

Protección a la maternidad

En el proceso social de trabajo y desde cada entidad de trabajo, se protegerá la maternidad y se apoyará a los padres y las madres en el cumplimiento de criar, formar, educar, mantener y asistir a sus hijos e hijas.

Artículo 332

Prohibición de exigir examen médico

En ningún caso, el patrono o la patrona exigirá a la mujer aspirante a un trabajo que se someta a exámenes médicos o de laboratorio destinados a diagnosticar embarazo, ni algún otro de similar naturaleza, tampoco podrá pedirle la presentación de certificados médicos con tales fines

Artículo 333

Actividades prohibidas por razones de embarazo

La trabajadora en estado de gravidez estará exenta de realizar cualquier tipo de tarea o actividad que pueda poner en peligro su vida y la de su hijo o hija en proceso de gestación.

Artículo 334

Necesidad de traslado para proteger el embarazo

La trabajadora embarazada deberá ser trasladada de su lugar de trabajo a otro sitio cuando se presuma que las condiciones de trabajo

puedan afectar el desarrollo normal del embarazo, sin que pueda rebajarse su salario o desmejorarse sus condiciones por ese motivo.

Artículo 335

Protección especial

La trabajadora en estado de gravidez, gozará de protección especial de inamovilidad desde el inicio del embarazo y hasta dos años después del parto, conforme a lo previsto en la ley. La protección especial de inamovilidad también se aplicará a la trabajadora durante los dos años siguientes a la colocación familiar de niñas o niños menores de tres años.

Artículo 336

Descanso pre y post natal

La trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a un descanso durante seis semanas antes del parto y veinte semanas después, o por un tiempo mayor a causa de una enfermedad, que según dictamen médico le impida trabajar.

En estos casos, conservará su derecho al trabajo y al pago de su salario, de acuerdo con lo establecido en la normativa que rige la Seguridad Social.

Artículo 337

Prolongación del descanso prenatal

Cuando el parto sobrevenga después de la fecha prevista, el descanso prenatal se prolongará hasta la fecha del parto y la duración del descanso postnatal no podrá ser reducida.

Artículo 338

Acumulación de los descansos pre y post natal

Cuando la trabajadora no haga uso de todo el descanso prenatal, por autorización médica o porque el parto sobrevenga antes de la fecha prevista, o por cualquier otra circunstancia, el tiempo no utilizado se acumulará al período de descanso postnatal.

Los descansos de maternidad son irrenunciables.

Artículo 339

Licencia por paternidad

Todos los trabajadores tendrán derecho a un permiso o licencia remunerada por paternidad, de catorce días continuos contados a partir del nacimiento de su hijo o hija o a partir de la fecha en que le sea dado o dada en colocación familiar por parte de la autoridad con competencia en materia de niños, niñas y adolescentes.

Adicionalmente, gozará de protección especial de inamovilidad laboral durante el embarazo de su pareja hasta dos años después del parto. También gozará de esta protección el padre durante los dos años siguientes a la colocación familiar de niños o niñas menores de tres años.

Artículo 340

Descanso por adopción

La trabajadora a quien se le conceda la adopción de un niño o niña menor de tres años, tendrá derecho a un descanso de maternidad remunerado, durante un período de veintiséis semanas contadas a partir de la fecha en que le sea dado o dada en colocación familiar.

Artículo 341

Vacaciones

Cuando el trabajador o la trabajadora solicite inmediatamente después de la licencia de paternidad o del descanso postnatal, según sea el caso, las vacaciones a que tuviere derecho, el patrono o la patrona, estará obligado u obligada a concedérselas.

Artículo 342

Cómputo en la antigüedad

Los períodos pre y postnatal, de licencia paternal y el permiso por adopción deberán computarse a los efectos de determinar la antigüedad de los trabajadores y las trabajadoras en la entidad de trabajo.

Artículo 343

Centro de Educación Inicial con sala de lactancia

El patrono o la patrona, que ocupe a más de veinte trabajadores y trabajadoras, deberá mantener un centro de educación inicial que cuente con una sala de lactancia, donde se garantice la atención y formación adecuada a los hijos e hijas de los trabajadores y las trabajadoras desde los tres meses hasta la edad de seis años.

Dicho centro de educación inicial contará con el personal idóneo y especializado y será supervisado por los ministerios del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, y en educación.

En la reglamentación de esta Ley o por Resoluciones especiales, se determinarán las condiciones mínimas para su funcionamiento.

Artículo 344

Modalidades de cumplimiento del Centro de Educación Inicial

Los patronos y las patronas que se encuentren comprendidos y comprendidas en la obligación a que se contrae el artículo anterior, podrán acordar con el ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social:

- A). La instalación y mantenimiento, a cargo de uno o varios patronos o patronas, de un centro de educación inicial con sala de lactancia; o
- b) El pago de la matrícula y mensualidades en un centro de educación inicial.

En ambos casos el centro de educación inicial de que se trate deberá estar debidamente certificado por el ministerio del poder popular con competencia en materia en educación.

El pago de este servicio no se considerará parte del salario.

Artículo 345

Descansos por lactancia

Durante el período de lactancia, la mujer tendrá derecho a dos descansos diarios de media hora cada uno, para amamantar a su hijo o hija en el Centro de Educación Inicial o sala de lactancia respectiva.

Si no hubiere Centro de Educación Inicial con sala de lactancia, los descansos previstos en este artículo serán de una hora y media cada uno.

Artículo 346

No discriminación por razones de embarazo

No se podrá establecer diferencia entre el salario de la trabajadora en estado de gravidez o durante el período de lactancia y el de las o los demás que ejecuten un trabajo igual en la misma entidad de trabajo.

Artículo 347

Protección especial en caso de discapacidad o enfermedad

La trabajadora o el trabajador que tenga uno o más hijos o hijas con alguna discapacidad o enfermedad que le impida o dificulte valerse por sí misma o por sí mismo, estará protegida o protegido de inmovilidad laboral en forma permanente, conforme a la ley.

Artículo 348

Asistencia familiar

El Estado en corresponsabilidad con la sociedad mediante las organizaciones del Poder Popular, desarrollara programas de atención especializada en el marco de la Seguridad Social, para brindar apoyo a los trabajadores y trabajadoras en el cuidado y protección de niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores y otros miembros de la familia, cuando requieran algún tipo de atención especial, o cuando no puedan valerse por sí mismos.

Artículo 349

Estímulo a la práctica deportiva, la actividad física, la recreación y la educación física

Los patronos y patronas contribuirán con el fortalecimiento de la práctica deportiva, la actividad física, la recreación y la educación física, conforme establece la ley que rige la materia.

Artículo 350

Estímulo al turismo social

El Estado en corresponsabilidad con las organizaciones sociales de los trabajadores y trabajadoras, las comunidades, y otras organizaciones del Poder Popular, planificará y desarrollará programas y misiones para el turismo social, la cultura y la recreación que faciliten el pleno disfrute del tiempo libre, el descanso y las vacaciones contribuyendo a la salud física y emocional de los trabajadores y trabajadoras junto a su familia.

Artículo 351

Máxima protección e inclusión social

El Estado en corresponsabilidad con las organizaciones del Poder Popular, desarrollará programas y misiones destinadas a la protección integral de los niños, niñas y adolescentes, las personas adultas mayores, las personas con discapacidad y las familias, especialmente aquellas que se encuentran en condiciones de pobreza y a fin de superarla, asegurando la máxima inclusión, organización, protagonismo y participación social. Las entidades de trabajo a partir de sus integrantes apoyarán, desde el proceso social de trabajo, las acciones destinadas a lograr la máxima felicidad posible.

Artículo 352

Preeminencia de la ley especial

En todo lo no previsto en el presente Título, se aplicará lo establecido en las Leyes especiales.

TÍTULO VII
DEL DERECHO A LA PARTICIPACIÓN PROTAGÓNICA
DE LOS TRABAJADORES, TRABAJADORAS Y SUS
ORGANIZACIONES SOCIALES

Capítulo I
De la Libertad Sindical

Sección Primera
Disposiciones Fundamentales

Artículo 353

Libertad Sindical

Los trabajadores y trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen conveniente para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como afiliarse o no a ellas de conformidad con esta Ley. Las organizaciones sindicales no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos y protegidas contra todo acto de discriminación o injerencia contrario al ejercicio de este derecho.

Artículo 354

Autonomía Sindical

Todas las organizaciones sindicales tienen derecho a tener plena autonomía en su funcionamiento y gozarán de la protección especial del Estado para el cumplimiento de sus fines. Ninguna organización sindical será objeto de intervención o suspensión por parte de otras organizaciones sindicales.

Artículo 355

Derechos individuales de la libertad sindical

La libertad sindical de los trabajadores y trabajadoras comprende el derecho a:

- 1.- Organizarse para la defensa de sus derechos en el proceso social de trabajo.
- 2.- Afiliarse libremente a la organización sindical que decida. No ser obligado u obligada, ni constreñido o constreñida directa o indirectamente a formar parte o no de un sindicato.
- 3.- No afiliarse, o separarse de una organización sindical a libre voluntad, sin que ello comporte lesiones o perjuicios de cualquier naturaleza.
- 4.- Elegir y ser electo o electa como representante sindical.
- 5.- Intervenir activamente en el proceso de formación de un sindicato para la defensa de sus derechos e intereses en el proceso social de trabajo.
- 6.- Participar democráticamente en la toma de decisiones de la organización sindical a que este afiliado o afiliada.
- 7.- Ejercer libremente la actividad sindical.

Artículo 356

Derechos colectivos de la libertad sindical

La libertad sindical de las organizaciones sindicales, comprende el derecho a:

- 1.- Constituir federaciones, confederaciones o centrales sindicales, incluso a nivel internacional, en la forma que estimen conveniente.
- 2.- Afiliarse a federaciones, confederaciones o centrales sindicales, incluso a nivel internacional, sin autorización previa y a separarse de las mismas si lo consideran conveniente.
- 3.- Redactar sus propios estatutos, organizar su administración interna y formular su plan o programa de acción.
- 4.- Elegir, en el marco de la democracia participativa y protagónica, a su directiva sindical.
- 5.- Ejercer el derecho a la negociación colectiva y el planteamiento de conflictos colectivos de trabajo.
- 6.- En el caso de las organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras, el ejercicio del derecho a huelga, dentro de las condiciones previstas en esta Ley.

Artículo 357

Prohibición de prácticas antisindicales

El Estado velará para que no se ejerza sobre los sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales, ninguna restricción o presión en su funcionamiento, ni discriminación que atente contra el derecho a la participación democrática y protagónica de los trabajadores y las trabajadoras, que garantiza la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Artículo 358

Prohibición de injerencia patronal

Los patronos y patronas no podrán:

- a) Imponer a la persona que solicita trabajo abstenerse del ejercicio de sus derechos sindicales o formar parte de un sindicato determinado;
- b) Intervenir por sí o por interpuesta persona en la constitución de una organización sindical de trabajadores y trabajadoras;
- c) Sostener financieramente, o de cualquier otra forma, a organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras.
- d) Obstaculizar o intervenir en los actos que realicen las organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras en ejercicio de su autonomía, tales como la elección de su junta directiva y las deliberaciones acerca de pliegos de peticiones.
- e) Discriminar a trabajadores o trabajadoras con motivo de su afiliación sindical.

La violación de estas disposiciones será objeto de sanción de conformidad con esta Ley.

Artículo 359

Solicitud de afiliación

No podrá negarse el derecho a:

- a) un trabajador o trabajadora afiliarse a un sindicato,
- b) un sindicato afiliarse a una federación,
- c) una federación o sindicato nacional afiliarse a una confederación o central.

En todos estos casos deberán cumplirse los requisitos de esta Ley y de los respectivos estatutos. La afiliación deberá hacerse efectiva dentro del término de quince días hábiles a partir de la solicitud.

Artículo 360

Derecho de asociación de patronos y patronas

Los patronos y patronas tienen derecho de asociarse de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, esta Ley, los convenios y tratados internacionales suscritos y ratificados por la República.

Sección Segunda

De la Protección de la Libertad Sindical

Artículo 361

Ámbito de la protección

La libertad sindical, en su dimensión individual y colectiva, se protege frente a actos u omisiones de:

- a) La Administración.
- b) El patrono o patrona.
- c) La propia organización sindical en desmedro de los derechos de sus afiliados y afiliadas; y
- d) Otras organizaciones sindicales.
- e) Serán nulas y sin efecto las prácticas o conductas antisindicales, cualquiera fuere el sujeto.

Artículo 362

Prácticas antisindicales

Se consideran conductas o prácticas antisindicales aquéllas que causen alguna discriminación o lesión a los derechos de libertad sindical por razón de afiliación o de actividad sindical. Constituyen prácticas antisindicales:

1.- Los actos de discriminación en relación con el trabajo, tal como imponer a quien solicite trabajo, abstenerse del ejercicio de sus derechos sindicales o formar parte de un sindicato determinado;

- 2.- Despedir a un trabajador o trabajadora, o perjudicarlo o perjudicarla por su afiliación sindical, o por el ejercicio de actividades sindicales.
- 3.- Los actos de injerencia indebida del patrono o patrona.
- 4.- La negativa o dilación injustificada en el registro de organizaciones sindicales, o del trámite ante los órganos de la administración del trabajo de las diversas actividades sindicales.
- 5.- La negativa o dilación injustificada en la afiliación de un trabajador o trabajadora a un sindicato, o de una organización sindical a una federación, confederación o central.
- 6.- Otras que impidan o dificulten el ejercicio de la libertad sindical.

Artículo 363

Procedimiento ante prácticas antisindicales

El Inspector o Inspectora del Trabajo, al tener conocimiento de la existencia de prácticas antisindicales verificará la existencia de las mismas dentro de las setenta y dos horas siguientes de conocidos los hechos. De comprobarse la existencia de prácticas antisindicales, se ordenará inmediatamente el cese de las mismas y el Inspector o Inspectora del Trabajo tendrá cinco días para emitir la Providencia Administrativa correspondiente. El incumplimiento de la orden será sancionado conforme a las previsiones establecidas en esta Ley y no tendrá apelación ante la instancia judicial hasta luego de su cumplimiento.

Artículo 364

Procedimiento ante negativa de afiliación

Si se niega a un trabajador o trabajadora la afiliación que haya solicitado a un sindicato, la de un sindicato a una federación, o de una federación o sindicato nacional a una confederación o central, habiendo cumplido los requisitos de esta Ley y de los estatutos respectivos o hayan transcurrido más de treinta días después de hecha la solicitud sin recibir respuesta, el interesado o la interesada podrá recurrir ante la Inspectoría del Trabajo, a fin que se examine si efectivamente se han cumplido los requisitos para la afiliación.

El Inspector o Inspectora del Trabajo notificará de la solicitud a la organización sindical y esta deberá presentar sus defensas en el lapso de los tres días hábiles siguientes a la notificación de la solicitud.

Si el Inspector o Inspectora del Trabajo ordena la afiliación, el o la solicitante gozará inmediatamente de los derechos que emanen de ella, y asumirá las obligaciones correspondientes.

Sección Tercera De las Organizaciones Sindicales

Artículo 365

Objeto

Las organizaciones sindicales tienen carácter permanente y tienen por objeto el estudio, defensa, desarrollo y protección del proceso social de trabajo, la protección y defensa de la clase trabajadora, del conjunto del pueblo, de la independencia y soberanía nacional conforme a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, así como la defensa y promoción de los intereses de sus afiliados y afiliadas.

Las organizaciones sindicales no estarán sujetas a otros requisitos para su constitución y funcionamiento que los establecidos en esta Ley y en sus estatutos, a objeto de asegurar la mejor realización de sus funciones y garantizar los derechos de sus afiliados y afiliadas.

Artículo 366

Principio de pureza

No podrá constituirse una organización sindical que pretenda representar, conjuntamente, los intereses de trabajadores y trabajadoras y de patronos y patronas, ni que tenga afiliados indistintamente a patronos y patronas y a trabajadores y trabajadoras. Los trabajadores y trabajadoras de dirección no podrán constituir sindicatos de trabajadores y trabajadoras o afiliarse a éstos.

Artículo 367

Atribuciones y finalidades de los sindicatos de trabajadores y trabajadoras

Las organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras tendrán las siguientes atribuciones y finalidades:

- 1.- Garantizar la formación colectiva, integral, continua y permanente de sus afiliados y afiliadas para su desarrollo integral y el logro de una sociedad justa y amante de la paz basada en la valoración ética del trabajo.
- 2.- Contribuir en la producción y distribución de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades del pueblo.
- 3.- Ejercer control y vigilancia sobre los costos y las ganancias, para que los precios de los bienes y servicios producidos sean justos para el pueblo.
- 4.- Promover entre sus afiliados la responsabilidad con las comunidades y el medio ambiente.
- 5.- Proteger y defender los intereses de sus afiliados y afiliadas en el proceso social de trabajo.
- 6.- Representar a sus afiliados y afiliadas en las negociaciones y conflictos colectivos de trabajo y, especialmente, en los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje.
- 7.- Promover, negociar, celebrar, revisar y modificar convenciones colectivas de trabajo y exigir su cumplimiento.
- 8.- Proteger y defender los derechos individuales y colectivos de sus afiliados y afiliadas, mejorando las condiciones materiales, morales e intelectuales y el interés supremo del trabajo como hecho social y proceso generador de riqueza para su justa distribución.
9. Representar y defender a los trabajadores y trabajadoras que lo soliciten, aunque no sean miembros de la organización sindical, en el ejercicio de sus derechos y la protección de sus intereses individuales o colectivos, en sus relaciones con el patrono o patrona y en los procedimientos administrativos. En el caso de los procedimientos judiciales podrán ejercer la representación de los trabajadores y trabajadoras, con la debida asistencia jurídica.

- 10.- Supervisar y defender el cumplimiento de todas las normas destinadas a garantizar la seguridad social y el proceso social de trabajo, a los trabajadores y las trabajadoras, especialmente las de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo, las de construcción de viviendas para los trabajadores, las de creación y mantenimiento de servicios sociales y actividades sanas y de mejoramiento durante el tiempo libre.
- 11.- Ejercer especial vigilancia para el fiel cumplimiento de las normas dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades, así como de las normas protectoras de la maternidad y la familia, menores y aprendices.
- 12.- Crear fondos de socorro y de ahorro y cooperativas, escuelas industriales o profesionales, bibliotecas populares y clubes destinados al deporte y a la recreación o al turismo.
- 13.- Realizar estudios sobre las características de la respectiva rama profesional, industrial o comercial o de servicios, costos y niveles de vida, educación, aprendizaje y cultura y, en general, sobre todas aquellas que les permita promover el progreso social, económico y cultural de sus asociados; y presentar proposiciones a los Poderes Públicos para la realización de dichos fines.
- 4.- Colaborar con las autoridades, organismos e institutos públicos en la preparación y ejecución de programas de mejoramiento social y cultural y en la capacitación técnica y colocación de los trabajadores.
15. Realizar campañas permanentes en los centros de trabajo para concientizar a los trabajadores en la lucha activa contra la corrupción, consumo y distribución de estupefacientes y sustancias psicotrópicas y hábitos dañinos para su salud física y mental, y para la sociedad.
- 16.- Las que señalen sus estatutos o resuelvan sus afiliados y afiliadas, para el mejor logro de sus finalidades, en el marco de la Constitución y las leyes.

Artículo 368

Atribuciones y finalidades de las organizaciones de patronos y patronas

Las organizaciones sindicales de patronos y patronas tendrán las siguientes atribuciones y finalidades:

- 1.- Promover entre sus afiliados la responsabilidad con los trabajadores y trabajadoras, las comunidades y el medio ambiente.
- 2.- Proteger y defender los intereses generales de sus asociados y asociadas.
- 3.- Representar a sus miembros en las negociaciones y conflictos colectivos de trabajo, y especialmente en los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje;
- 4.- Promover, negociar, celebrar, revisar y modificar convenciones colectivas de trabajo;
- 5.- Representar y defender a sus miembros y a los patronos y patronas que lo soliciten, en el ejercicio de sus intereses y derechos individuales, en los procedimientos administrativos, judiciales, sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos para la representación; y, en sus relaciones con los trabajadores y trabajadoras y sus organizaciones sindicales;
- 6.- Garantizar la producción y distribución de los bienes y servicios a precios justos conforme a la ley, para satisfacer las necesidades del pueblo, y promover el desarrollo armónico de la economía nacional con el fin de generar fuentes de trabajo, alto valor agregado nacional, elevar el nivel de vida de la población y fortalecer la soberanía económica del país.
- 7.- Promover y estimular entre sus afiliados y afiliadas valores éticos, morales, humanistas que permitan una justa distribución de la riqueza, una conciencia productiva nacional, el desarrollo sustentable al servicio de la sociedad, la seguridad alimentaria de la población y colocar los supremos intereses de la nación y del pueblo soberano, por encima de los intereses individuales, particulares o gremiales.
- 8.- Vigilar el cumplimiento de las normas destinadas a proteger los derechos humanos de los trabajadores, las trabajadoras, la familia, la maternidad y la paternidad, y las normas destinadas a proteger la salud y seguridad en el trabajo.

- 9.- Realizar estudios sobre las características de la respectiva rama industrial o comercial o de servicios, costos y niveles de vida, educación, aprendizaje y cultura y, en general, sobre todas aquellas que les permitan promover el progreso social, económico y cultural de sus asociados; y presentar proposiciones a los Poderes Públicos para la realización de dichos fines.
- 10.- Colaborar con las autoridades, organismos e institutos públicos en la preparación y ejecución de programas de mejoramiento social y cultural y en la capacitación técnica y colocación de los trabajadores.
- 11.- Responder oportunamente a las consultas que les sean formuladas por las autoridades y proporcionar los informes que les soliciten, de conformidad con las leyes.
- 12.- Realizar campañas permanentes en los centros de trabajo dirigidas a la lucha activa contra la corrupción, el uso indebido de estupefacientes y sustancias psicotrópicas y hábitos dañinos para la salud física y mental, y para la sociedad.
- 13.- Las que señalen sus estatutos o resuelvan sus asociados, para el mejor logro de sus fines, en el marco de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y las leyes.

Artículo 369

Atribuciones sindicales de otras organizaciones sociales

Las cámaras de comercio, industria, agricultura o cualquier rama de producción o de servicios, sus federaciones y confederaciones con personalidad jurídica, podrán ejercer las atribuciones que en esta Ley se reconocen a las organizaciones sindicales de patronos y patronas, siempre que se hayan inscrito en el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales y cumplan con las obligaciones establecidas en esta Ley para las organizaciones sindicales.

Los colegios profesionales, podrán ejercer las atribuciones que en esta Ley se reconocen a las organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras, siempre que se hayan inscrito en el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales y cumplan con las obligaciones establecidas en esta Ley para las organizaciones sindicales.

Artículo 370

Derecho de afiliación

Las personas en situación de desempleo, pensionados, pensionadas, jubilados o jubiladas podrán afiliarse a organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras, si así lo establecen sus estatutos, pero no podrán constituir organizaciones sindicales propias. Lo establecido en el presente artículo no impide que las personas en situación de desempleo, pensionados, pensionadas, jubilados o jubiladas creen asociaciones u otro tipo de organizaciones colectivas para la defensa de sus intereses.

Artículo 371

Clases de sindicatos de trabajadores y trabajadoras

Los sindicatos de trabajadores y trabajadoras pueden ser de entidad de trabajo, profesionales, de industria o sectoriales:

- a) Son sindicatos de empresa los integrados por trabajadores y trabajadoras de cualquier profesión u oficio que presten servicios en una misma entidad de trabajo, incluyendo sus sucursales, ubicadas en distintas localidades y regiones.
- b) Son sindicatos profesionales, de artes u oficios los integrados por trabajadores y trabajadoras de una misma profesión u oficio, o de profesiones u oficios similares o conexos, ya trabajen en una o en distintas entidades de trabajo. Podrán constituir sindicatos profesionales las personas que desempeñen profesiones u oficios en forma no dependiente.
- c) Son sindicato de industria los integrados por trabajadores y trabajadoras al servicio de varios patronas y patronas de una misma rama industrial, aun cuando desempeñen profesiones u oficios diferentes, o al servicio de un mismo patrono o patrona cuando sea el único existente en la rama industrial.
- d) Son sindicatos sectoriales los integrados por trabajadores y trabajadoras al servicio de varios patronos y patronas de una misma rama comercial, agrícola, de producción o de servicio, aún cuando desempeñen profesiones u oficios diferentes, o al servicio de un mismo patrono o patrona cuando sea el único existente en la rama.

Los sindicatos sectoriales o profesionales podrán crear comités sindicales en cada una de las entidades de trabajo donde tengan trabajadores afiliados y trabajadoras afiliadas.

Artículo 372

Ámbito territorial de actuación

Las organizaciones sindicales, según su ámbito territorial de actuación, podrán ser locales, estatales, regionales o nacionales. Se entiende por región el área geográfica conformada por dos o más entidades federales colindantes.

La existencia de sindicatos nacionales no podrá interpretarse como excluyente del derecho de los trabajadores de crear o mantener sindicatos de empresa, estatales o regionales en la rama respectiva.

Los sindicatos nacionales podrán conformar seccionales en cada entidad federal estableciéndolos en sus estatutos.

Artículo 373

Federaciones y centrales

Las organizaciones sindicales, según su estructura, son de primer, segundo o tercer grado.

Son organizaciones sindicales de primer grado los sindicatos que afilian directamente a trabajadores y trabajadoras o patronos y patronas, según sea el caso.

Son organizaciones sindicales de segundo grado las federaciones que afilian a organizaciones sindicales de primer grado. Las Federaciones de trabajadores y trabajadoras podrán afiliar otro tipo de organizaciones de trabajadores y trabajadoras. Pueden existir federaciones estatal que agrupen a sindicatos de un determinado estado y federaciones nacionales que agrupen a organizaciones sindicales de una determinada rama sin que sea contradictorio la afiliación de una organización sindical a ambas federaciones. Las seccionales de los sindicatos nacionales pueden afiliarse a las federaciones estatales.

Son organizaciones sindicales de tercer grado las confederaciones o centrales que afilan a federaciones. Las Confederaciones o Centrales podrán afiliar sindicatos nacionales cuando no exista una federación en la central a la cuál pueda afiliarse el sindicato nacional.

Sección Cuarta

Del Registro de las Organizaciones Sindicales

Artículo 374

Registro Nacional de Organizaciones Sindicales

El ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, mantendrá en funcionamiento un Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, con sede en todos los estados del país que tendrá carácter público, en el cual se hará constar lo referente a las organizaciones sindicales.

79

Artículo 375

Jurisdicción del registro

Los sindicatos que aspiran organizarse en un ámbito territorial regional o nacional, así como las federaciones y confederaciones o centrales deberán registrarse directamente en la sede principal Registro Nacional de Organizaciones Sindicales.

Los sindicatos cuyo ámbito territorial queda circunscrito a una entidad federal deberán registrarse en la sede estadal respectiva.

Artículo 376

Mínimo de afiliados y afiliadas de un sindicato de empresa

Veinte o más trabajadores y trabajadoras de una entidad de trabajo podrán constituir un sindicato de empresa. El mismo número será suficiente para constituir un sindicato de trabajadores y trabajadoras agrícolas.

Artículo 377

Mínimo de afiliados y afiliadas de un sindicato profesional

Cuarenta o más trabajadores y trabajadoras de distintas entidades de trabajo que ejerzan una misma profesión, oficio o trabajo

similares o conexos, podrán constituir un sindicato profesional de ámbito territorial local o estadal.

Los trabajadores y las trabajadoras no dependientes podrán formar sindicatos de ámbito territorial local o estadal con un número de cuarenta o más trabajadores y trabajadoras de la misma profesión, oficio o actividad.

Artículo 378

Mínimo de afiliados y afiliadas de un sindicato industrial o sectorial

Cuarenta o más trabajadores y trabajadoras que presten servicio en dos o más entidades de trabajo de una misma rama industrial, comercial o de servicio, podrán constituir, según el caso, un sindicato industrial o sectorial de ámbito territorial local o estadal. En el caso de que exista una sola entidad de trabajo en toda la rama industrial no se requerirá que los y las promotores sean de dos o más entidades de trabajo.

Artículo 379

Mínimo de afiliados de un sindicato regional o nacional

Para la constitución de sindicatos de empresas, profesionales o sectoriales, de ámbito territorial regional se requerirán ciento cincuenta trabajadores y trabajadoras de dos o más entidades federales colindantes. Si el ámbito territorial es nacional se requerirá que los y las promotores sean de cinco o más entidades federales, salvo que la entidad de trabajo o la rama no tengan centros de trabajo en entidades federales suficientes para el cumplimiento de este requisito.

Artículo 380

Mínimo de afiliados y afiliadas de una organización de patronos y patronas

Diez o más patronos y patronas que ejerzan en una misma industria o actividad similares o conexas, podrán constituir un sindicato de patronos y patronas.

Artículo 381

Mínimo de organizaciones sindicales afiliadas de una federación o una central

Cinco o más sindicatos podrán constituir una federación y tres o más federaciones y sindicatos nacionales podrán constituir una confederación o central.

Artículo 382

Documentos para el registro

La solicitud de registro de una organización sindical se acompañará de:

- 1.- Copia del acta constitutiva.
- 2.- Un ejemplar de los estatutos.
- 3.- La nómina de integrantes promotores y promotoras.

La documentación debe cumplir con lo establecido en esta Ley, y debe ir firmada por todos los y las integrantes de la junta directiva en prueba de su autenticidad.

En el caso de las federaciones y confederaciones o centrales, la nómina de integrantes fundadores y fundadoras será sustituida por la nómina de los sindicatos o federaciones fundadoras, según sea el caso, y por las copias de las actas de las asambleas de estas organizaciones sindicales autorizando la afiliación a la nueva organización.

Artículo 383

Acta constitutiva

El acta constitutiva expresará:

- 1.- Fecha y lugar de la asamblea constitutiva, conforme a la convocatoria realizada al efecto.
- 2.- Nombres, apellidos y números de las Cédulas de Identidad de los y las asistentes a la asamblea.
- 3.- Denominación, domicilio, objeto, tipo y ámbito territorial de la

organización sindical que se constituye.

4.- Nombres y apellidos de los y las integrantes de la junta directiva provisional y los cargos que ocupa cada quién.

5.- Lapso de duración de la junta directiva provisional.

Artículo 384

Estatutos

Los estatutos contemplarán:

- 1.- Denominación del sindicato, federación, confederación o central.
- 2.- Domicilio.
- 3.- Objeto, atribuciones y finalidades.
- 4.- Si es una organización sindical de trabajadores y trabajadoras indicar el tipo de sindicato.
- 5.- Ámbito territorial de actuación.
- 6.- Condiciones de admisión de los afiliados y afiliadas.
- 7.- Derechos y obligaciones de los afiliados y afiliadas.
- 8.- Monto y periodicidad de las cuotas ordinarias y forma de revisarlas; y causas y procedimientos para aprobar cuotas extraordinarias.
- 9.- Causas y procedimientos para la imposición de sanciones y para la exclusión de los afiliados y las afiliadas.
- 10.- Número de integrantes de la Junta Directiva y otros organismos de dirección, sus atribuciones, duración e indicación de los cargos que estarán amparados por el fuero sindical.
- 11.- Forma de elección de la Junta Directiva, basada en principios democráticos, conforme a lo indicado en esta Ley.
- 12.- Causas y procedimientos para la remoción o revocatoria del mandato de los y las integrantes de la Junta Directiva. Forma de sustitución de los que hayan sido removidos, removidas, revocados, revocadas o hayan renunciado a su cargo antes del vencimiento del período estatutario de la Junta Directiva.
- 13.- Periodicidad y procedimiento para la convocatoria de asambleas ordinarias y extraordinarias.
- 14.- Reglas para la autenticidad de las actas de asambleas.

- 15.- Destino de los fondos y reglas para la administración del patrimonio sindical.
- 16.- Oportunidad de presentación y requisitos de las cuentas de la administración.
- 17.- Subsidios que puedan otorgarse a los afiliados y las afiliadas y reservas que deban hacerse para esos fines.
- 18.- Reglas para la disolución y liquidación del sindicato y destino de los bienes.
- 19.- Procedimientos para la modificación de estatutos.
- 20.- Cualquier otra disposición destinada al mejor funcionamiento de la organización.

Los estatutos de una organización sindical no podrán imponer obligaciones a terceros o terceras, no afiliados o afiliadas a la organización sindical.

Artículo 385

Nómina de afiliados y afiliadas

La nómina de los integrantes fundadores y fundadoras contendrá las siguientes especificaciones:

- a) Nombres y apellidos.
- b) Cédula de Identidad.
- c) Nacionalidad.
- d) Edad.
- e) Profesión u oficio.
- f) Domicilio.

En el caso de federaciones, confederaciones o centrales la nómina de las organizaciones sindicales fundadoras deberá indicar el domicilio y el registro de cada sindicato o federación.

Artículo 386

Procedimiento para el registro

Los interesados e interesadas en el registro de una organización sindical presentarán los documentos indicados ante el Registro

Nacional de Organizaciones Sindicales de acuerdo al ámbito territorial de la organización sindical que se proyecta.

Si la documentación presenta deficiencias u omisiones en lo que se refiere a lo establecido en los artículos precedentes, el funcionario o funcionaria de registro lo comunicará a los y las solicitantes dentro de los treinta días siguientes a la solicitud, orientándolos en la forma de subsanar las deficiencias, siendo ésta la única oportunidad de hacer observaciones sobre deficiencias u omisiones. Los y las solicitantes tienen un lapso de treinta días para corregir las deficiencias indicadas.

Si la documentación no tiene deficiencias o éstas son subsanadas correctamente dentro del lapso establecido, se procederá al registro de la organización sindical dentro de los treinta días siguientes y se entregará a los y las solicitantes la boleta donde consta el registro.

Artículo 387

Abstención de registro

El Registro Nacional de Organizaciones Sindicales únicamente podrá abstenerse del registro de una organización sindical en los siguientes casos:

- 1.- Si la organización sindical no tiene como objeto las atribuciones y finalidades previstas en esta Ley.
- 2.- Si no se ha constituido el sindicato con el número mínimo de afiliados y afiliadas establecido en esta sección.
- 3.- Si no se acompaña la solicitud de registro con los documentos exigidos en la presente sección o si éstos presentan alguna deficiencia u omisión no subsanada correctamente conforme a lo establecido en el artículo precedente.
- 4.- Si el sindicato no cumple con el principio de pureza establecido en esta Ley.
- 5.- Si la organización sindical tiene un nombre igual al de otra ya registrada, o tan parecido que pueda inducir a confusión.

6.- En el caso de una federación, confederación o central, si no están registradas las organizaciones sindicales requeridas para su constitución.

7.- Cuando en la junta directiva provisional se incluyan personas que durante el último año fueron inhabilitadas para la reelección por no rendir cuenta de la administración de fondos sindicales.

8.- Cuando en la junta directiva provisional se incluyan personas que durante el último año pertenecieron a la junta directiva de otra organización sindical cuyo periodo se venció y no han convocado a elecciones sindicales.

La abstención al registro de un sindicato deberá hacerse mediante Providencia Administrativa debidamente motivada, conforme a los numerales previstos en el presente artículo. El funcionario o funcionaria de registro no podrá negarse al registro de una organización sindical alegando errores u omisiones no indicadas en su oportunidad. Cumplidos los extremos que se establecen para la inscripción de los sindicatos en esta Ley, las autoridades competentes del Trabajo no podrán negar su registro.

La decisión de no registrar una organización sindical será recurrible ante el ministro o ministra del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social y la de éste o ésta por ante la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia. El lapso para recurrir ante el ministro o ministra será de quince días hábiles contados a partir de la notificación de la providencia administrativa y el lapso para recurrir de la decisión del ministro o ministra será el establecido en la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia.

El registro de una organización sindical dota de personalidad jurídica para todos los efectos relacionados con esta Ley.

Sección Quinta

Del Funcionamiento de las Organizaciones Sindicales

Artículo 388

Obligaciones

Las organizaciones sindicales están obligadas a:

- 1.- Comunicar al Registro Nacional de Organizaciones Sindicales dentro de los treinta días siguientes, las modificaciones introducidas en los estatutos y acompañar copias auténticas de los documentos correspondientes.
- 2.- Remitir, dentro de los tres primeros meses de cada año, al Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, informe detallado de su administración de acuerdo a lo establecido en esta Ley debidamente aprobada en Asamblea General.
- 3.- Remitir dentro de los tres primeros meses de cada año, al Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, la nómina completa de sus afiliados y afiliadas, con las indicaciones señaladas en la sección precedente.
- 4.- Comunicar al Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, el acta de totalización, adjudicación y proclamación de la Junta Directiva emanada de la Comisión Electoral de la organización sindical así como los cambios que se realicen en la composición de la junta directiva, dentro de los treinta días siguientes a la emisión de la misma.
- 5.- Comunicar al Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, la decisión de disolver y liquidar la organización sindical de acuerdo a lo establecido en los estatutos y acompañar copias auténticas de los documentos correspondientes; dentro de los treinta días siguientes a la decisión.
- 6.- Suministrar a los funcionarios y a las funcionarias competentes del trabajo las informaciones que les soliciten en lo pertinente a sus obligaciones legales.
- 7.- Cumplir las demás obligaciones que les impongan la Constitución y demás leyes de la República.

Artículo 389

Asamblea general

Para la validez de las decisiones tomadas en las asambleas de las organizaciones sindicales, es indispensable que se cumplan los requisitos siguientes:

- 1.- Que la asamblea haya sido convocada en la forma y con la anticipación prevista en los estatutos.
- 2.- Que esté presente en ella, por lo menos, la mitad más uno de los miembros de la organización sindical. Si no se obtiene este quórum, podrá convocarse a una segunda reunión, conforme a las disposiciones estatutarias, la que se constituirá con el número de miembros que concurran, siempre que no sea menor del veinte por ciento de los afiliados y las afiliadas.
- 3.- Que las decisiones sean adoptadas por el número de votos previsto en los estatutos, que no podrá ser menor de la mitad de los y las integrantes presentes.
- 4.- Que se levante el acta de la sesión, autenticada en la forma prevista en los estatutos, en la que se exprese el número de los y las integrantes concurrentes, un extracto de las deliberaciones y el texto de las decisiones aprobadas.

Artículo 390

Formas alternativas de decisión

Cuando en razón del número de afiliados y afiliadas, la naturaleza de sus actividades profesionales, la distribución de los turnos de trabajo o la dispersión geográfica, se dificulte la presencia de éstos y éstas en una asamblea general de la organización, los estatutos o los reglamentos respectivos podrán prever modalidades para la toma de decisiones, a partir de asambleas sectoriales de los y las integrantes.

Las federaciones y confederaciones o centrales podrán establecer modalidades para la toma de decisiones basadas en la representación de las organizaciones afiliadas, siempre y cuando estas hayan hecho

asambleas previas para validar dicha representación y se respete la proporcionalidad de los y las integrantes de cada organización sindical afiliada.

Artículo 391

Decisiones dentro del marco legal

La asamblea o la junta directiva de una organización sindical no podrá tomar decisiones en contravención a lo dispuesto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en las leyes o en los estatutos de la propia organización.

Artículo 392

Información sindical

Los trabajadores afiliados y las trabajadoras afiliadas a una determinada organización sindical tienen derecho a divulgar información sindical dentro de la entidad de trabajo donde trabajan y a recibir la información que le remita su organización sindical, sin que esto perturbe la actividad normal de la entidad de trabajo.

Artículo 393

Ingreso de directivos al centro de trabajo

Los y las integrantes de la junta directiva de una organización sindical podrán ingresar a los centros de trabajo donde laboran sus afiliados y afiliadas, dentro de los horarios de trabajo, previa notificación al representante del patrono o patrona, cumpliendo la normativa en materia de salud y seguridad laboral, sin que esto perturbe la actividad normal de la entidad de trabajo.

Sección Sexta

De los Derechos de los Afiliados y las Afiliadas

Artículo 394

Derecho a la participación

Todo trabajador afiliado o trabajadora afiliada a una organización sindical tiene el derecho a participar, ser consultado o consultada, y

a decidir, a través de la asamblea general, el referéndum o cualquier otro mecanismo establecido en los estatutos a tal efecto, en relación

- a) La modificación de estatutos.
- b) La remoción o sustitución de los y las integrantes de la junta directiva.
- c) La rendición de cuentas sobre la administración de los fondos sindicales.
- d) La presentación de un proyecto de convención colectiva de trabajo o la celebración de la convención colectiva de trabajo.
- e) La introducción de un pliego de peticiones o para acordar su cierre;
- f) La declaración o suspensión de un conflicto colectivo.
- g) La fusión, disolución o liquidación de la organización sindical.
- h) Cualquier acto cuya decisión involucre al colectivo de los afiliados y las afiliadas a la organización sindical.

Artículo 395

Derecho a elegir y ser elegidos

Todos los afiliados y todas las afiliadas a una organización sindical tienen el derecho a elegir y reelegir a sus representantes sindicales, así como a postularse y ser elegidos o elegidas como tal en condiciones de igualdad y sin discriminación alguna. El incumplimiento por parte de los afiliados y afiliadas a los aportes o cuotas sindicales no impedirá el derecho al sufragio.

Los trabajadores afiliados y las trabajadoras afiliadas a una organización sindical, tienen derecho a ser representados y representadas en la negociación colectiva por directivos y directivas sindicales que hayan sido designados y designadas mediante un proceso electoral libre y democrático.

Artículo 396

Derecho a expresarse libremente

Todo afiliado y afiliada a una organización sindical tiene derecho a expresarse libremente y a emitir opiniones sobre el devenir de su

organización sindical y la actuación de los y las integrantes de la junta directiva, sin más limitaciones que las establecidas en la Ley.

Artículo 397

Causas para la aplicación de los procedimientos disciplinarios

Los afiliados y las afiliadas a una organización sindical podrán ser sometidos a procedimientos disciplinarios por las causas siguientes:

- 1.- Malversación o apropiación de los fondos sindicales.
- 2.- Negativa a cumplir una decisión tomada por la asamblea dentro de sus atribuciones legítimas, siempre que el interesado o la interesada la haya conocido o debido conocer.
- 3.- Divulgación de las deliberaciones y decisiones que la organización sindical haya dispuesto mantener reservadas.
- 4.- Conducta contraria a los intereses del colectivo de trabajadores y trabajadoras afiliados o afiliadas a la organización sindical.

Aquel afiliado o afiliada a una organización sindical, que haya incurrido en alguna de las causas antes mencionadas, tendrá el derecho al debido proceso. De la decisión tomada podrá recurrir ante los tribunales del trabajo.

Artículo 398

Pérdida de la condición de afiliado o afiliada

La condición de afiliado o afiliada de un sindicato sólo se perderá:

- a) Por las causas previstas en los estatutos.
- b) En los sindicatos profesionales o sectoriales, por falta de ejercicio voluntario durante seis meses consecutivos, de la respectiva profesión u oficio o separación de la industria o rama económica respectiva. De esta norma se exceptuarán aquellos miembros que ocupen un cargo en la junta directiva mientras permanezcan en él y hasta por seis meses después de su separación.
- c) En los sindicatos de empresa, por culminación de la relación de trabajo al cumplirse tres meses de ésta.
- d) Por renuncia a la afiliación de la organización sindical; o
- e) Por ingresar en otro sindicato con objeto igual o incompatible.

Los estatutos deben establecer los derechos que correspondan en las instituciones de carácter social al miembro que deje de pertenecer a una organización sindical.

Sección Séptima De las Elecciones Sindicales

Artículo 399

Elección de junta directiva

Para el ejercicio de la democracia sindical, los estatutos y reglamentos de las organizaciones sindicales establecerán la alternabilidad de los y las integrantes de las directivas y representantes mediante el sufragio universal directo y secreto.

Artículo 400

Elecciones por la base

En las elecciones de los sindicatos participarán los afiliados y afiliadas al sindicato. En las elecciones de la junta directiva de las federaciones participarán los y las integrantes de los sindicatos afiliados. En las elecciones de la junta directiva de una confederación o central participarán los y las integrantes de los sindicatos afiliados a las federaciones que la integran.

Artículo 401

Período de la junta directiva

La junta directiva de un sindicato ejercerá sus funciones durante el tiempo que establezcan los estatutos de la organización, pero en ningún caso podrá establecerse un período mayor a tres años.

En las federaciones y confederaciones o centrales el período de la junta directiva podrá ser de hasta cinco años.

Artículo 402

Limitaciones para juntas directivas con el período vencido

Las organizaciones sindicales tienen derecho a efectuar sus procesos electorales, sin más limitaciones que las establecidas en sus

estatutos y en esta Ley. La no convocatoria a elecciones sindicales por parte de los integrantes de una junta directiva a la que se le haya vencido el período para la cual fue electa es contraria a la ética sindical, al ejercicio de la democracia sindical y a lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Los y las integrantes de la junta directiva de las organizaciones sindicales cuyo período haya vencido de conformidad con esta Ley y en sus estatutos, no podrán realizar, celebrar o representar a la organización sindical en actos jurídicos que excedan la simple administración, por tal razón, no podrán presentar, tramitar, ni acordar convenciones colectivas de trabajo, pliegos de peticiones con carácter conciliatorio o conflictivo ni actas convenio. La organización sindical cuya junta directiva tenga el período vencido no podrá sustituir a los integrantes de la junta directiva por mecanismos distintos al proceso de elecciones, ni modificar sus estatutos para prorrogar el período de la junta directiva.

Esta disposición no es aplicable cuando el vencimiento del período de la junta directiva ocurra en el curso de un proceso electoral para la elección de una nueva junta directiva, ó posterior al inicio de la tramitación de una convención colectiva de trabajo, o un pliego de peticiones.

Artículo 403

Normas electorales que deben contener los estatutos sindicales

Los procesos electorales de las organizaciones sindicales se regirán conforme a lo establecido en sus estatutos y reglamentos internos. A tal efecto estos deberán indicar con claridad:

- a) La forma de convocar las elecciones de directivos y demás representantes de la organización sindical.
- b) La forma de designar a los y las integrantes de la Comisión Electoral.
- c) Los afiliados y afiliadas con derecho a voto.
- d) Los requisitos para la inscripción de candidatos y candidatas.

- e) Un sistema de votación que integre en la elección de la junta directiva la forma uninominal y la representación proporcional de, las minorías.
- f) La forma y oportunidad de revocatoria del mandato de la junta directiva o alguno o alguna de sus integrantes.
- g) Las demás que establezca los afiliados y las afiliadas.

4

Las normas deben garantizar la participación democrática de sus afiliados y afiliadas, el secreto del voto, y la alternabilidad democrática.

Artículo 404

Publicidad de los actos electorales

Las organizaciones sindicales garantizarán la publicidad de los actos relacionados con los procesos electorales, a los fines de salvaguardar los derechos e intereses de los afiliados y las afiliadas. A tal efecto, deberán publicar los mismos en las carteleras sindicales, en los centros de trabajo y en todos los medios que tengan a su alcance.

Artículo 405

Convocatoria a elecciones

Las organizaciones sindicales notificarán de la convocatoria del proceso de elecciones al Poder Electoral y si lo requieren solicitarán asesoría técnica y apoyo logístico para la organización del proceso electoral a los fines de garantizar los derechos e intereses de sus afiliados y afiliadas. El Poder Electoral publicará en la Gaceta Electoral la convocatoria presentada por la organización sindical dentro de los ocho días siguientes a la notificación.

Artículo 406

Convocatoria por el Tribunal

Transcurridos tres meses de vencido el período para el cual haya sido elegida la junta directiva de la organización sindical sin que se haya convocado a nuevas elecciones de un número no menor del diez por ciento de los afiliados y afiliadas a la organización,

podrá solicitar al Juez o Jueza con competencia en materia laboral de la jurisdicción correspondiente que disponga la convocatoria respectiva.

El Juez o la Jueza con competencia en materia laboral ordenará la convocatoria a elecciones sindicales, estableciendo la fecha y hora de la asamblea de afiliados y afiliadas para la designación de la comisión electoral sindical, y adoptará las medidas necesarias para garantizar el normal desenvolvimiento del proceso electoral.

Artículo 407

Comisión Electoral Sindical

La comisión electoral sindical es la máxima autoridad de la organización sindical en lo que se refiere al proceso electoral y estará encargada de su planificación y desarrollo de acuerdo a lo establecido en sus estatutos.

La comisión electoral sindical llevará un registro de todas sus actuaciones y decisiones. Dejará constancia en actas de la inscripción de candidatos y candidatas, de la instalación y cierre de las mesas de votación, de los escrutinios y totalización de los votos, de la adjudicación de los cargos de acuerdo a los resultados electorales y de la proclamación de las nuevas autoridades sindicales.

Durante el proceso electoral, el poder electoral velará por su normal desarrollo y a solicitud de los interesados o interesadas, intervenir con la Comisión Electoral para solventar situaciones que pudieran afectar el proceso.

Al finalizar el proceso de votación la comisión electoral sindical entregará al Poder Electoral la documentación relativa al proceso realizado, a los fines de la publicación de resultados. Para reclamos de naturaleza electoral, los afiliados interesados y las afiliadas interesadas acudirán ante la comisión electoral sindical quién atenderá y responderá a dicho reclamo.

Artículo 408

Recursos de naturaleza electoral

Ante la negativa u omisión de la comisión electoral sindical el interesado o interesada podrá recurrir al Poder Electoral dentro de los tres días siguientes de efectuado el reclamo ante la comisión electoral sindical.

El Poder Electoral decidirá el recurso interpuesto dentro de los treinta días siguientes a su interposición. La presentación de recursos no detendrá el proceso electoral.

Las decisiones del Poder Electoral podrán ser recurridas por ante la Sala Electoral del Tribunal Supremo de Justicia en un lapso de quince días hábiles.

Artículo 409

Sustitución de integrantes de la junta directiva antes de culminar el período

En caso de renuncia, ausencia absoluta o sanción disciplinaria que amerite la separación del cargo de uno, una o más integrantes de la junta directiva antes que termine el período para el cual fue electo o electa, su sustitución se realizará de acuerdo a lo establecido en los estatutos.

Si los estatutos no establecen la forma de sustitución, se podrá decidir en una asamblea general de trabajadores y trabajadoras convocada a tal efecto. El directivo sustituto o directiva sustituta ejercerá el cargo por el resto del período.

Cuando durante el período estatutario de la junta directiva renunciaran, se ausentaran o fuesen removidos más de las dos terceras partes de sus integrantes, deberá convocarse al proceso electoral de la organización sindical.

Artículo 410

Revocatoria del mandato de la junta directiva

Los estatutos deberán establecer la revocatoria del mandato de la Junta Directiva de la organización sindical mediante referéndum el cual no podrá ser convocado antes de que haya transcurrido más de la mitad del período para el cual fue electa. En caso de resultar aprobada la revocatoria, la Comisión Electoral del proceso refrendario convocará dentro de los quince días siguientes a la asamblea general para la designación de la comisión electoral sindical. En caso de que la comisión electoral del proceso refrendario no convocare a la asamblea en el lapso previsto, ésta será convocada por la Juez o Jueza en materia electoral a petición de los afiliados y afiliadas.

Sección Octava De los Fondos Sindicales

Artículo 411

Autonomía administrativa

Las organizaciones sindicales tienen derecho a organizar su gestión, administrar sus fondos y a su independencia financiera.

Los afiliados y afiliadas tienen derecho a la rendición de cuentas sobre la administración de los fondos sindicales.

Lo relativo al financiamiento de las organizaciones sindicales, así como el presupuesto y contraloría, serán regulados en los estatutos.

Artículo 412

Cuotas sindicales

Los patronos y las patronas deberán descontar del salario de los trabajadores afiliados y las trabajadoras afiliadas a una organización sindical las cuotas ordinarias o extraordinarias que la organización sindical haya fijado de conformidad con sus estatutos y hayan sido autorizadas por el trabajador o trabajadora.

Las sumas recaudadas las entregará el patrono o la patrona a los representantes autorizados de la organización sindical tan pronto

haya hecho la recaudación, mediante un cheque girado a nombre de la organización sindical. No podrán ser pagadas en efectivo ni en cheques a nombre de personas naturales o jurídicas distintas a la organización sindical, en caso contrario se considerarán como no efectuados y la organización sindical podrá exigir el pago correspondiente.

Artículo 413

Autorización por el trabajador o la trabajadora

La obligación del patrono o de la patrona de hacer el descuento de la cuota sindical establecida en el artículo anterior, no lo faculta a realizar descuentos que no hayan sido autorizados por los trabajadores y trabajadoras, así mismo la cuota sindical autorizada no podrá ser entregada a una organización sindical distinta a la de su elección.

La negativa de un patrono o patrona a realizar el descuento de las cuotas sindicales autorizadas por los trabajadores y las trabajadoras, será considerada una violación a la libertad sindical y la organización sindical podrá demandar del patrono o patrona la cancelación de los descuentos no efectuados ante los tribunales del trabajo.

Artículo 414

Movilización de los fondos

Los fondos sindicales deberán depositarse en una institución bancaria a nombre de la organización sindical. Lo recaudado por cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias deberá depositarse directamente en la cuenta a nombre de la organización sindical.

No podrá mantenerse dinero efectivo en la caja de la organización sindical una cantidad que exceda de la fijada por los estatutos.

Los fondos sindicales no podrán ser movilizados, ni puede efectuarse de ellos pago alguno, sino mediante instrumento firmado conjuntamente por tres miembros de la junta directiva que determinen los estatutos.

Artículo 415

Rendición de cuentas

La junta directiva estará obligada cada año a rendir cuenta de la administración de los fondos y bienes de la organización sindical en asamblea general de sus afiliados y afiliadas, y publicará una copia de la cuenta que proyecte presentar quince días antes, por lo menos, de la fecha en que vaya a celebrarse la misma, en las carteleras sindicales y centros de trabajo, para ser examinada por los afiliados y las afiliadas.

Los directivos y las directivas sindicales que de acuerdo a los estatutos sean responsables de la administración y movilización de los fondos de la organización sindical y no hayan cumplido esta obligación, no podrán ser reelectos como directivos de la organización sindical.

Artículo 416

Revisión por Contraloría General de la República

No menos del diez por ciento de los afiliados y las afiliadas a una organización sindical, podrá acudir ante la Contraloría General de la República, a fin de solicitar que se auditen las cuentas presentadas por la junta directiva respectiva o ante la falta de rendición de cuentas en el período establecido.

Artículo 417

Ilícitos en el manejo de fondos sindicales

Los y las integrantes de las directivas y representantes sindicales que abusen de los beneficios derivados de la libertad sindical para su lucro o interés personal, serán sancionados y sancionadas de conformidad con la Ley. Los y las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales estarán obligados u obligadas a hacer declaración jurada de bienes.

En el caso de las organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras será ilegal cualquier pago por parte el patrono o

patrona a dirigentes sindicales o a sus asesores. Todos los pagos provenientes de obligaciones derivadas de la negociación colectiva o de cláusulas sindicales deben realizarse a nombre de la organización sindical y hacerse del conocimiento de sus afiliados y afiliadas.

Sección novena Del Fuero Sindical o Inamovilidad Laboral

Artículo 418

Definición de fuero sindical o inamovilidad laboral

Los trabajadores y las trabajadoras que gocen de fuero sindical o inamovilidad laboral, de acuerdo con lo establecido en este Capítulo, no podrán ser despedidos, despedidas, trasladados, trasladadas, desmejorados ni desmejoradas en sus condiciones de trabajo, sin justa causa previamente calificada por el Inspector o Inspectora del Trabajo. El despido, traslado o desmejora de un trabajador amparado o trabajadora amparada por fuero sindical o inamovilidad laboral, se considerará nulo y no genera efecto alguno, si no se han cumplido los trámites establecidos en esta Ley, independientemente de las razones esgrimidas para justificar el despido, traslado o desmejora.

La protección especial del Estado consagrada en virtud del fuero sindical se otorga para garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de las funciones sindicales.

Artículo 419

Protegidos por fuero sindical

Gozarán de fuero sindical:

- 1 Los trabajadores y las trabajadoras solicitantes del registro de una organización sindical desde el momento de la solicitud, hasta quince días después de registrada la misma o de haberse negado su registro.
2. Los trabajadores y las trabajadoras que se adhieran a la solicitud de registro de una organización sindical desde su adhesión, hasta

quince días después de registrada la misma, o de haberse negado su registro.

3.- Los primeros y las primeras siete integrantes de la junta directiva en las entidades de trabajo que ocupen menos de ciento cincuenta trabajadores y trabajadoras desde el momento de su elección hasta tres meses después del cese de sus funciones como integrante de la junta directiva de la organización sindical.

4.- Los primeros y las primeras nueve integrantes de la junta directiva en las entidades de trabajo que ocupen entre ciento cincuenta y mil trabajadores y trabajadoras desde el momento de su elección hasta tres meses después del cese de sus funciones como integrante de la junta directiva de la organización sindical.

5.- Los primeros y las primeras doce integrantes de la junta directiva en las entidades de trabajo que ocupen más de mil trabajadores y trabajadoras desde el momento de su elección hasta tres meses después del cese de sus funciones como integrante de la junta directiva de la organización sindical.

6.- Los primeros y las primeras cinco integrantes de la junta directiva de la seccional de una entidad federal cuando se trate de un sindicato nacional que tenga seccionales en entidades federales desde el momento de su elección hasta tres meses después del cese de sus funciones como integrante de la junta directiva de la seccional.

7.- Los trabajadores y las trabajadoras de una organización sindical que realice elecciones sindicales desde el momento de la convocatoria, hasta la proclamación de la junta directiva.

8.- Los trabajadores y las trabajadoras que han sido postulados o postuladas a una elección sindical hasta sesenta días después de proclamada la junta directiva.

9.- Los trabajadores y las trabajadoras durante la tramitación y negociación de una convención colectiva de trabajo o de un pliego de peticiones a partir del día y hora en que sea presentado por ante la Inspectoría del Trabajo, hasta el término de su negociación o sometimiento a arbitraje.

10.- Los trabajadores y trabajadoras durante la tramitación y

negociación de una reunión normativa laboral hasta el término de su negociación.

11.- Los trabajadores y las trabajadoras durante el ejercicio de una huelga, tramitada conforme a lo previsto en la Ley.

Artículo 420

Protegidos por inamovilidad

Estarán protegidos y protegidas por inamovilidad laboral:

1.- Las trabajadoras en estado de gravidez, desde el inicio del embarazo hasta dos años después del parto.

2.- Los trabajadores desde el inicio del embarazo de su pareja, hasta dos años después del parto.

3.- Los trabajadores y trabajadoras que adopten niños o niñas menores de tres años, gozarán de inamovilidad por el lapso de dos años desde la fecha en que el niño o la niña sea dado o dada en adopción.

4.- Las trabajadoras y trabajadores con hijos o hijas con alguna discapacidad o enfermedad que le impida o dificulte valerse por sí misma o por sí mismo.

5.- Los trabajadores y trabajadoras durante la suspensión de la relación de trabajo.

6.- En los demás casos contenidos en esta Ley, otras leyes y decretos.

Artículo 421

Igualdad de procedimiento

Los procedimientos establecidos en este Capítulo para solicitar la calificación de faltas o para la protección del fuero sindical se aplicarán también a los trabajadores y las trabajadoras que gocen de inamovilidad laboral conforme a lo previsto en esta ley, otras leyes, decretos o normas, y a los que determine la convención colectiva de trabajo.

Artículo 422

Solicitud de autorización del despido, traslado o modificación de condiciones

Cuando un patrono o patrona pretenda despedir por causa justificada a un trabajador o trabajadora investido o investida de fuero sindical o inamovilidad laboral, trasladarlo o trasladarla de su puesto de trabajo o modificar sus condiciones laborales, deberá solicitar la autorización correspondiente al Inspector o Inspectora del Trabajo, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que el trabajador o trabajadora cometió la falta alegada para justificar el despido, o alegada como causa del traslado o de la modificación de condiciones de trabajo, mediante el siguiente procedimiento:

- 1.- El patrono, patrona o sus representantes, deberán dirigir escrito al Inspector o Inspectora del Trabajo de la jurisdicción donde el trabajador o trabajadora presta servicios, indicando nombre y domicilio del o de la solicitante y el carácter con el cual se presenta; el nombre y el cargo o función del trabajador o trabajadora a quién se pretende despedir, trasladar o modificar sus condiciones de trabajo y las causas que se invoquen para ello.
- 2.- El Inspector o la Inspectora del Trabajo, dentro de los tres días hábiles siguientes a la solicitud, notificará al trabajador o a la trabajadora para que comparezca a una hora determinada del segundo día hábil siguiente a su notificación para que de contestación a la solicitud presentada y en este acto oirá las razones y alegatos que haga el trabajador, trabajadora o su representante y exhortará a las partes a la conciliación. La no comparecencia del patrono o patrona al acto de contestación se entenderá como desistimiento de la solicitud.
- 3.- De no lograrse la conciliación se abrirá una articulación probatoria de ocho días hábiles, de los cuales los tres primeros serán para promover pruebas y los cinco restantes para su evacuación. Si el trabajador o trabajadora no compareciere se considerará que rechazó las causales invocadas en el escrito presentado. Serán procedentes todas las pruebas establecidas en la Ley que rige la materia procesal del trabajo.
- 4.- Terminada la etapa probatoria, las partes tendrán dos días hábiles para presentar sus conclusiones.

5.- Terminado el lapso establecido en el numeral anterior, el Inspector o Inspectora del Trabajo tendrá un lapso máximo de diez días hábiles para dictar su decisión.

Para este procedimiento se considerará supletoria la Ley Orgánica Procesal del Trabajo al momento de la comparecencia del trabajador para dar respuesta a la solicitud del patrono o patrona.

De esta decisión no se oirá apelación, quedando a salvo el derecho de las partes de interponer el Recurso Contencioso Administrativo Laboral ante los Tribunales Laborales competentes.

Artículo 423

Excepción a la solicitud de calificación previa

Cuando un trabajador o trabajadora haya incurrido en violencia que ponga en peligro la integridad física de otro u otros trabajadores o trabajadoras, del patrono o patrona o de sus representantes, y que pueda constituir un peligro a la seguridad de las personas o de las instalaciones y bienes del centro de trabajo, el patrono o patrona podrá separar de manera excepcional al trabajador o trabajadora que se trate por un tiempo no mayor de cuarenta y ocho horas, dentro de las cuales solicitará al funcionario o funcionaria del trabajo competente, la autorización legal correspondiente para mantener esta separación hasta que se resuelva la calificación de despido. Mientras dure la separación del puesto de trabajo tendrá derecho a recibir el salario y demás beneficios legales.

Artículo 424

Despido durante el procedimiento

Si el patrono o patrona, en el curso del procedimiento de calificación de faltas, despidiese al trabajador o trabajadora antes de la decisión del Inspector o de la Inspectora, éste o ésta ordenará el reenganche inmediato del trabajador o de la trabajadora, el pago de los salarios caídos y la suspensión del procedimiento hasta que se verifique el reenganche.

Artículo 425

Procedimiento para el reenganche y restitución de derechos

Cuando un trabajador o una trabajadora amparado por fuero sindical o inamovilidad laboral sea despedido, despedida, trasladado, trasladada, desmejorado o desmejorada podrá, dentro de los treinta días continuos siguientes, interponer denuncia y solicitar la restitución de la situación jurídica infringida, así como el pago de los salarios y demás beneficios dejados de percibir, ante la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción correspondiente. El procedimiento será el siguiente:

1.- El trabajador o trabajadora o su representante presentará escrito que debe contener: la identificación y domicilio del trabajador o de la trabajadora; el nombre de la entidad de trabajo donde presta servicios, así como su puesto de trabajo y condiciones en que lo desempeñaba; la razón de su solicitud; el fuero ó inamovilidad laboral que invoca, acompañado de la documentación necesaria.

2.- El Inspector o Inspectora del Trabajo examinará la denuncia dentro de los dos días hábiles siguientes a su presentación, y la declarará admisible si cumple con los requisitos establecidos en el numeral anterior. Si queda demostrada la procedencia del fuero o inamovilidad laboral, y existe la presunción de la relación de trabajo alegada, el Inspector o la Inspectora del Trabajo ordenará el reenganche y la restitución a la situación anterior, con el pago de los salarios caídos y demás beneficios dejados de percibir. Si hubiese alguna deficiencia en la solicitud o documentación que la acompaña, convocará al trabajador o a la trabajadora para que subsane la deficiencia.

3.- Un funcionario o funcionaria del trabajo se trasladará inmediatamente, acompañado del trabajador o la trabajadora afectado o afectada por el despido, traslado o desmejora, hasta el lugar de trabajo de éste o ésta, y procederá a notificar al patrono, patrona o sus representantes, de la denuncia presentada y de la orden del Inspector o Inspectora del Trabajo para que se proceda al reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, así

como al pago de los salarios caídos y demás beneficios dejados de percibir.

4.- El patrono, patrona o su representante podrá, en su defensa, presentar los alegatos y documentos pertinentes. En la búsqueda de la verdad, el funcionario o la funcionaria del trabajo deberá ordenar en el sitio y en el mismo acto cualquier prueba, investigación o examen que considere procedente, así como interrogar a cualquier trabajador o trabajadora y exigir la presentación de libros, registros u otros documentos. La ausencia o negativa del patrono, patrona o sus representantes a comparecer en el acto dará como validas las declaraciones del trabajador o trabajadora afectado o afectada. El funcionario o funcionaria del trabajo dejará constancia en acta de todo lo actuado.

5.- Si el patrono o patrona, sus representantes o personal de vigilancia, impiden u obstaculizan la ejecución de la orden de reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, el funcionario o funcionaria del trabajo solicitará el apoyo de las fuerzas de orden público para garantizar el cumplimiento del procedimiento.

6.- Si persiste el desacato u obstaculización a la ejecución del reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, será considerada flagrancia y el patrono, patrona, su representante o personal a su servicio responsable del desacato u obstaculización, serán puestos a la orden del Ministerio Público para su presentación ante la autoridad judicial correspondiente.

7.- Cuando durante el acto, no fuese posible comprobar la existencia de la relación de trabajo alegada por el o la solicitante, el funcionario o funcionaria del trabajo informará a ambas partes el inicio de una articulación probatoria sobre la condición de trabajador o trabajadora del solicitante, suspendiendo el procedimiento de reenganche o de restitución de la situación jurídica infringida. La articulación probatoria será de ocho días, los tres primeros para la promoción de pruebas y los cinco siguientes para su evacuación. Terminado este lapso el Inspector o Inspectora del Trabajo decidirá sobre el reenganche y restitución de la situación jurídica infringida en los ocho días siguientes.

8.- La decisión del Inspector o Inspectora del Trabajo en materia de reenganche o restitución de la situación de un trabajador o trabajadora amparado de fuero o inamovilidad laboral será inapelable, quedando a salvo el derecho de las partes de acudir a los tribunales.

9.- En caso de reenganche, los tribunales del trabajo competentes no le darán curso alguno a los recursos contenciosos administrativos de nulidad, hasta tanto la autoridad administrativa del trabajo no certifique el cumplimiento efectivo de la orden de reenganche y la restitución de la situación jurídica infringida.

Sección Décima

De la Disolución y Liquidación de las Organizaciones Sindicales

Artículo 426

Causas de disolución de una organización sindical

Son causas de disolución de las organizaciones sindicales:

1.- Las consagradas en los estatutos.

2.- El acuerdo de las dos terceras partes de los afiliados y las afiliadas asistentes a la asamblea, convocada exclusivamente para ese objeto.

3.- La decisión de la asamblea general de afiliados y afiliadas de incorporarse en otra organización sindical o de fusionarse con otra u otras organizaciones sindicales para crear una nueva organización sindical.

4.- El funcionamiento con un número menor de miembros de aquel que se requirió para su constitución.

5.- La carencia de alguno de los requisitos señalados en esta Ley para su constitución.

6.- En los sindicatos de empresa, la extinción de la entidad de trabajo.

7.- Inactividad o ausencia de actividad sindical durante más de tres años.

Artículo 427

Procedimiento para la disolución

Ninguna autoridad administrativa podrá ordenar la disolución de una organización sindical. Cuando existan razones suficientes, los interesados y las interesadas en la disolución de una organización sindical podrán solicitarla ante el juez o jueza del trabajo de la jurisdicción. La decisión de éste o esta podrá apelarse para ante el Juez o la Jueza Superior del Trabajo. La decisión definitivamente firme que ordene la disolución de una organización sindical se notificará al Registro Nacional de Organizaciones Sindicales a efecto que se cancele el registro. Cuando la disolución de una organización sindical sea conforme a los estatutos o por decisión mediante asamblea de sus afiliados y afiliadas, los y las representantes designados y designadas por la organización sindical, notificarán la disolución al Registro Nacional de Organizaciones, para lo cual deberán presentar el acta de la respectiva asamblea general.

Artículo 428

Fusión por absorción de otra organización sindical

Una organización sindical puede acordar disolverse para incorporar a sus afiliados y afiliadas a otra organización sindical de la misma naturaleza ya existente, lo que constituye una fusión por absorción. La organización sindical que se fusiona debe acordar previamente su disolución en asamblea general de trabajadores y trabajadoras y acordar la incorporación de sus afiliados y afiliadas a la otra organización sindical.

El Registro Nacional de Organizaciones Sindicales cancelará el registro de la organización sindical disuelta y dejará constancia de la fusión en su expediente y en el expediente de la organización sindical receptora.

Artículo 429

Fusión para crear otra organización sindical

Dos o más organizaciones sindicales de la misma naturaleza pueden acordar fusionarse para la creación de una nueva organización sindical, lo que constituye una fusión por creación. Cada una de

las organizaciones que se fusionan, debe acordar previamente la disolución de su organización sindical mediante asamblea general de trabajadores y trabajadoras y decidir la creación de la nueva organización.

El Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, cancelará los registros de las organizaciones sindicales que se fusionan y dejará constancia en cada expediente de la fusión.

Artículo 430

Liquidación de los bienes

La liquidación de los bienes de las organizaciones sindicales disueltas, se practicará de acuerdo con las reglas contenidas en los estatutos. Si los estatutos no establecen reglas para la liquidación de los bienes estas podrán ser establecidas por la asamblea general que acuerde la disolución de la organización sindical. Salvo indicación en contrario, el patrimonio que resultare después de cubrir el pasivo pasará a ser propiedad de la organización sindical a la cual estuviere afiliado el sindicato, de no existir tal organización sindical el patrimonio pasará a la Tesorería de Seguridad Social. En los casos de disolución derivada de la fusión por absorción o creación, el patrimonio de la organización sindical disuelta pasará íntegramente a la organización sindical que la absorbe o a la nueva organización sindical creada, según sea el caso.

Capítulo II De la Convención Colectiva de Trabajo

Sección Primera Disposiciones Generales

Artículo 431

Derecho a la negociación colectiva

Se favorecerán armónicas relaciones colectivas entre trabajadores, trabajadoras, patronos y patronas, para la mejor protección del

proceso social de trabajo y el desarrollo de la persona del trabajador o trabajadora y para alcanzar los fines esenciales del Estado.

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la negociación colectiva y a celebrar convenciones colectivas de trabajo sin más requisitos que lo que establezca la Ley, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes, con el fin de proteger el proceso social de trabajo y lograr la justa distribución de la riqueza.

Artículo 432

Efectos de la convención colectiva

Las estipulaciones de la convención colectiva de trabajo se convierten en cláusulas obligatorias y en parte integrante de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren durante su vigencia en el ámbito de aplicación de la convención, aun para aquellos trabajadores y aquellas trabajadoras que no sean integrantes de la organización sindical u organizaciones sindicales que hayan suscrito la convención. Las estipulaciones de las convenciones colectivas beneficiarán a todos y todas los trabajadores y las trabajadoras de la entidad de trabajo aun cuando ingresen con posterioridad a su celebración. Excepto los representantes del patrono o patrona a quienes le corresponde autorizar y participan en su discusión, salvo disposición en contrario de las partes.

Cuando una entidad de trabajo tenga departamentos o sucursales en localidades que correspondan a jurisdicciones distintas, la convención colectiva que celebre con la organización sindical que represente a la mayoría de sus trabajadores y trabajadoras, se aplicará a los departamentos o sucursales.

Artículo 433

Cláusulas retroactivas

Si en la convención colectiva de trabajo se estipularen cláusulas de aplicación retroactiva, las mismas beneficiarán a los trabajadores

y trabajadoras activos al momento de la homologación de la convención, salvo disposición en contrario de las partes.

Artículo 434

Progresividad de los beneficios

La convención colectiva de trabajo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores y trabajadoras que las contenidas en los contratos de trabajo vigentes.

No obstante, podrán modificarse las condiciones de trabajo vigentes si las partes convienen en cambiar o sustituir algunas de las cláusulas establecidas, por otras, aun de distinta naturaleza, que consagren beneficios que en su conjunto sean más favorables para los trabajadores y trabajadoras.

Es condición necesaria para la aplicación de este artículo indicar en el texto de la convención, con claridad, cuáles son los beneficios sustitutivos de los contenidos en las cláusulas modificadas.

No se considerarán condiciones menos favorables el cambio de un beneficio por otro, aunque no sea de naturaleza similar, debiéndose dejar constancia de la razón del cambio o de la modificación.

Artículo 435

Duración de la convención

La convención colectiva de trabajo tendrá una duración que no podrá ser mayor de tres años ni menor de dos años, sin perjuicio que la convención prevea cláusulas revisables en períodos menores.

Vencido el período de una convención colectiva de trabajo, las estipulaciones económicas, sociales y sindicales que beneficien a los trabajadores y las trabajadoras, continuarán vigentes hasta tanto se celebre otra que la sustituya. Las partes podrán, mediante Acta Convenio, prorrogar la duración de la convención colectiva por un límite que no excederá de la mitad del período para la cual fue pactada.

Artículo 436

Convención colectiva por entidad de trabajo

Cuando una entidad de trabajo tenga centros de trabajo en distintas localidades, podrá celebrar convenciones colectivas de trabajo en cada uno de los centros de trabajo o celebrar una convención colectiva de trabajo de ámbito de aplicación nacional.

Cuando varias entidades de trabajo pertenezcan a una misma corporación, podrán existir convenciones colectivas de trabajo con ámbito de aplicación en cada entidad de trabajo o una única convención colectiva de trabajo con ámbito de aplicación en todas las entidades de trabajo de la corporación.

Artículo 437

Obligación de negociar con la organización sindical más representativa

El patrono o la patrona estará obligado u obligada a negociar y celebrar una convención colectiva de trabajo, o a negociar y acordar un pliego de peticiones de carácter conciliatorio o conflictivo con la organización sindical de mayor representatividad entre los trabajadores y las trabajadoras bajo su dependencia y que tenga la junta directiva dentro de su período estatutario.

Artículo 438

Determinación de la representatividad

La representatividad de la organización sindical para la negociación de la convención colectiva o su administración, o para la negociación de un pliego de peticiones, se determinará con base a la nómina de afiliados y afiliadas que conste en el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales.

En caso de que no fuese posible determinarlo por esta vía se realizará una consulta directa a los trabajadores y trabajadoras interesados mediante la realización de un referéndum. Si existe una única organización sindical entre los trabajadores y trabajadoras

interesados en la negociación colectiva esta será la organización sindical más representativa.

Artículo 439

Oportunidad para oponerse a negociación

Los convocados y las convocadas para la negociación de una convención colectiva de trabajo, o aquellos terceros y aquellas terceras afectados y afectadas por ella, sólo podrán formular alegatos y oponer defensas sobre la improcedencia de las negociaciones, en la primera reunión que se efectúe de conformidad con la convocatoria. Vencida esa oportunidad no podrán oponer otras defensas.

Opuestas los alegatos y las defensas, el Inspector o la Inspectora del Trabajo decidirá dentro de los cinco días hábiles siguientes sobre su procedencia. Contra la decisión del Inspector o de la Inspectora del Trabajo, se oirá apelación en un solo efecto por ante el Ministro o Ministra del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social. El lapso para apelar será de diez días hábiles. Si el Ministro o la Ministra no decidiese dentro del lapso previsto en la Ley que rige la materia de procedimientos administrativos o lo hiciere en forma adversa, el afectado o la afectada podrá recurrir ante la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia dentro del lapso establecido en la Ley.

Artículo 440

Comité de Evaluación y Seguimiento

En las convenciones colectivas de trabajo que acuerden las organizaciones sindicales y los patronos y patronas, quedará establecido un procedimiento y un comité de carácter permanente, para la debida evaluación y seguimiento de la aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo.

Dicho comité, integrado por las partes, se reunirá, al menos, una vez al mes, y asegurará el cumplimiento de la convención colectiva de trabajo y de la legislación laboral, a fin de proteger los derechos de los trabajadores, las trabajadoras y el proceso social de trabajo.

A petición de ambas partes, o de una de ellas, el ministerio del poder popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social podrá participar de ella o convocar la reunión de esta instancia, en el marco de sus competencias.

Artículo 441

Duración de las negociaciones

Las negociaciones de la convención colectiva de trabajo no excederán de ciento ochenta días continuos. Las partes podrán, de mutuo acuerdo, establecer prorrogas a este lapso, cuando lo consideren conveniente.

Sección Segunda

De las Convenciones Colectivas de Trabajo en el Sector Público

Artículo 442

Normativa aplicable

Se someterán al régimen previsto en la presente sección, las negociaciones de convenciones colectivas de trabajo en el ámbito de la Administración Pública Nacional, institutos autónomos, fundaciones, asociaciones y empresas del Estado.

Las negociaciones colectivas que correspondan a gobernaciones o alcaldías, sus órganos o entes, consejos legislativos, concejos municipales y contralorías, se someterán a este régimen, en cuanto le sea aplicable.

Artículo 443

Lineamientos técnicos y financieros para la negociación

El Presidente o Presidenta de la República Bolivariana de Venezuela, en Consejo de Ministros y Ministras, establecerá los criterios técnicos y financieros que deberán atender quienes representen en las negociaciones colectivas al Poder Público Nacional, sus órganos y entes.

Los criterios técnicos y financieros para las negociaciones colectivas que correspondan a los Poderes Públicos Estadal o Municipal, sus órganos y entes, serán fijados por el Gobernador o Gobernadora, o el Alcalde o Alcaldesa, según sea el caso.

Artículo 444

Estudio económico comparativo e informe preceptivo

Si se trata de órganos o entes de la Administración Pública Nacional, el proyecto de convención colectiva de trabajo se tramitará por ante la Inspectoría Nacional, si se trata de órganos o entes de la Administración Pública Estadal o Municipal, el proyecto de convención colectiva de trabajo se tramitará por ante la Inspectoría de la jurisdicción correspondiente.

Admitido el proyecto de convención colectiva, el Inspector o la Inspectora del Trabajo enviará copia del mismo a la entidad de trabajo correspondiente y le solicitará la remisión del estudio económico comparativo, que deberá presentar en un lapso de treinta días en base a las normas fijadas por el ministerio del Poder Popular con competencia en materia de planificación y finanzas, evidenciando el costo de las condiciones de trabajo vigentes en comparación a las solicitadas en el referido proyecto.

Recibido el estudio económico comparativo, la Inspectoría del Trabajo lo remitirá al ministerio del Poder Popular con competencia en materia de planificación y finanzas, para que, en un lapso de treinta días, rinda informe preceptivo que indique los lineamientos específicos para la negociación de la convención colectiva de que se trate.

En los casos de órganos y entes de la Administración Pública Estadal o Municipal, el estudio económico comparativo se enviará a la unidad administrativa responsable de la planificación y las finanzas, la cual elaborará el informe preceptivo en los términos establecidos dentro de los treinta días siguientes.

Una vez recibido el informe preceptivo el Inspector ó Inspector del Trabajo convocará a la negociación de la Convención Colectiva de Trabajo.

Artículo 445

Garantía de legalidad

La Procuraduría General de la República y el Ministerio del poder popular con competencia en la planificación y finanzas, designarán representantes para asistir a los procesos de negociación de las convenciones colectivas de la Administración Pública Nacional, sus entes y órganos, y garantizarán que los acuerdos alcanzados estén enmarcados en los lineamientos técnicos y financieros, así como en la normativa legal vigente.

En las negociaciones de convenciones colectivas de trabajo que involucren a la Administración Pública Estadal o Municipal, sus entes y órganos, asistirán representantes de la Procuraduría del Estado o la Sindicatura Municipal, y de las unidades de planificación y finanzas correspondientes.

Artículo 446

Responsabilidad legal

El incumplimiento de los lineamientos técnicos, financieros y de la normativa legal por parte de los y las representantes de los órganos y entes del Poder Público involucrados, dará lugar al establecimiento de su responsabilidad de conformidad con la Ley que rige la materia contra la corrupción, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, penales y civiles a que hubiere lugar.

Artículo 447

Oportunidad de aplicación de los acuerdos

Cuando en virtud de una convención colectiva de trabajo se llegue a acuerdos que envuelvan erogaciones del sector público no previstas en el presupuesto vigente, se entenderá que los incrementos acordados se harán efectivos en el próximo ejercicio fiscal, a menos

que se asegure la disponibilidad de los fondos requeridos para su cumplimiento inmediato.

La convención colectiva que envuelva erogaciones que afecten a otros ejercicios presupuestarios además del vigente, deberá ser aprobada por el Consejo de Ministros y Ministras.

Cuando los acuerdos correspondan a la Administración Pública Estadal o Municipal, sus órganos o entes, deberá ser aprobado por el Gobernador o Gobernadora, el Alcalde o la Alcaldesa, según sea el caso.

Sección Tercera

De las Convenciones Colectivas de Trabajo en el Sector Privado

Artículo 448

Convocatoria a negociación

Admitido el proyecto de convención colectiva de trabajo, el inspector o la inspectora de trabajo fijará la primera reunión para dar inicio a las negociaciones de la Convención Colectiva de Trabajo dentro de los treinta días siguientes a la admisión, notificándole al patrono o la patrona el lugar, fecha y hora de la primera reunión, y remitiéndole una copia del proyecto.

Artículo 449

Presencia del funcionario o de la funcionaria del trabajo

La discusión de un proyecto de convención colectiva de trabajo se realizará en presencia de un funcionario o una funcionaria del trabajo, quien presidirá las reuniones y se interesará en lograr un acuerdo inspirado en la justicia, protección del proceso social de trabajo y en la justa distribución de la riqueza, conforme a la Ley. Ambas partes podrán realizar las reuniones y acordar las negociaciones sin la presencia del funcionario o funcionaria del trabajo.

Artículo 450

Depósito de la convención colectiva acordada

A los efectos de su validez, la convención colectiva de trabajo acordada deberá ser depositada en la Inspectoría del Trabajo donde fue tramitada.

Cuando la convención colectiva de trabajo fuere presentada para su depósito, el Inspector o la Inspectora del Trabajo, dentro de los diez días hábiles siguientes, verificará su conformidad con las normas de orden público que rigen la materia, a efecto de impartir la homologación. A partir de la fecha y hora de homologación surtirá todos los efectos legales.

Artículo 451

Abstención de homologación

Si el Inspector o la Inspectora del Trabajo lo estimare procedente, en lugar de la homologación, podrá indicar a las partes las observaciones y recomendaciones que procedan, las cuales deberán ser subsanadas dentro de los quince días hábiles siguientes.

En caso que los interesados e interesadas insistieren en el depósito de la convención, el Inspector o Inspectora del Trabajo procederá en tal sentido y asentará sus observaciones en la respectiva providencia administrativa, homologando las cláusulas de la convención que no contraríen el orden público.

Sección Cuarta

De la Reunión Normativa Laboral

Artículo 452

Objeto

La convención colectiva de trabajo por rama de actividad puede ser acordada en una Reunión Normativa Laboral, especialmente convocada o reconocida como tal, entre una o varias organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras y uno o varios patronos,

una o varias patronas o sindicatos de patronos y patronas, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una misma rama de actividad.

Artículo 453

Solicitud

Uno o varios sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales sindicales de trabajadores y trabajadoras, o uno o varios patronos, una o varias patronas o sindicatos de patronos y patronas, podrán solicitar al ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo, la convocatoria de una Reunión Normativa Laboral para negociar y suscribir una convención colectiva de trabajo con efectos para determinada rama de actividad. La solicitud de convocatoria deberá contener:

- a) La indicación expresa de la rama de actividad de que se trate y el alcance local, regional o nacional que pretenda darse a la convención.
- b) Cuando la formulen organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras, presentar la nómina de afiliados y afiliadas a las mismas, que prestan servicios en las entidades de trabajo requeridas a negociar.
- c) Cuando la formule uno o varios patronos, una o varias patronas, presentar la nómina de los trabajadores y las trabajadoras al servicio de los patronos interesados y patronas interesadas.
- d) El proyecto de convención colectiva de trabajo a negociarse en la Reunión Normativa Laboral.

Artículo 454

Requisitos

El ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, convocará la Reunión Normativa Laboral al verificar que se cumplen las condiciones siguientes:

- a). Que los patronos y las patronas solicitantes representen la mayoría en la rama de actividad de que se trate en escala local, regional o nacional.

b) Que las organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras solicitantes representen la mayoría de los sindicalizados y sindicalizadas en la rama de actividad de que se trate, en escala local, regional o nacional.

El ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, podrá solicitar de las organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras y de los patronos y las patronas, los datos e informaciones que estime convenientes para la determinación y comprobación de los requisitos exigidos en este artículo.

Cuando en una rama de actividad existan convenciones colectivas que incluyan a la mayoría de los patronos y las patronas, a la mayoría de los trabajadores y las trabajadoras de la rama de actividad de que se trate, el ministerio con competencia en materia de trabajo y seguridad social podrá convocar, de oficio o a petición de las organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras, una Reunión Normativa Laboral con el objeto de uniformar las condiciones de trabajo en esa rama de actividad, si a su juicio así lo exige el interés general.

Artículo 455

Lapso para convocatoria

El ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social en un término de treinta días continuos, deberá hacer la convocatoria de la Reunión o negarla por considerar que no se cumplen los requisitos legales.

Artículo 456

Convocatoria

Si la solicitud cumple con los requisitos exigidos, el Ministerio del poder popular en materia de trabajo y seguridad social ordenará la convocatoria de la Reunión Normativa Laboral para la rama de actividad de que se trate, mediante una Resolución que se publicará

en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela dentro del plazo improrrogable de treinta días continuos, contados a partir de la fecha de la publicación en la Gaceta Oficial. La Resolución contendrá:

- a) Día y hora en que se instalará la Reunión Normativa Laboral y sede de la misma.
- b) Lista de patronos y patronas y de organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras que hacen actividad en la rama.
- c) Rama de actividad de que se trate.
- d) Alcance local, regional o nacional que se proponga darle a la Reunión Normativa.
- e) Anuncio de que a partir de la publicación se suspenderá la tramitación de los proyectos de convenciones colectivas o pliegos de peticiones en curso en los cuales sea parte alguno de los patronos y patronas convocados y convocadas y
- f) Advertencia de que desde el día y hora de la solicitud de la Reunión, y hasta que esta haya concluido, ningún patrono o patrona podrá despedir, trasladar ni desmejorar a ningún trabajador o trabajadora sin causa justificada debidamente calificada por un Inspector o Inspector de Trabajo.

Artículo 457

Publicación de la convocatoria

Dentro del plazo de los treinta días establecido en el artículo anterior se publicará una convocatoria donde se indique la sede, día y hora en que se instalará la Reunión Normativa Laboral, la rama de actividad convocada y se hará referencia a la Gaceta Oficial donde se publicó la Resolución. La publicación a que refiere el presente artículo se hará en un diario de amplia circulación en el ámbito territorial de la Reunión Normativa Laboral.

Artículo 458

Presidencia de la reunión

En toda Reunión Normativa Laboral intervendrá directamente el ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo

y seguridad social, por órgano del Ministro o de la Ministra, o del funcionario o funcionaria que éste o ésta designe.

El funcionario o la funcionaria que presida la Reunión Normativa Laboral, será competente para decidir todas las cuestiones que se susciten en el seno de ella, de conformidad con los procedimientos establecidos en esta Ley.

Artículo 459

Efectos de la convocatoria

La convocatoria o el reconocimiento de una Reunión Normativa Laboral producirá de inmediato, la terminación en escala local, regional o nacional según sea el caso, en la rama de actividad de que se trate, de la tramitación legal de todo pliego de peticiones en el cual sean parte patronos, patronas o asociaciones de patronos y patronas, o bien sindicatos, federaciones o confederaciones de sindicatos de trabajadores y trabajadoras comprendidos y comprendidas en la Reunión Normativa Laboral.

Artículo 460

Oportunidad para oponerse a la reunión

Sólo en la oportunidad de la instalación de la Reunión Normativa Laboral podrá cualquiera de las partes o un tercero o tercera afectado o afectada, oponer alegatos o defensas de fondo de la solicitud tendientes o no a impedir la continuación de la Reunión por lo que a ella respecta. Tales alegatos o defensas no paralizarán el curso de la Reunión y serán resueltos por el ministerio del poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, dentro del plazo improrrogable de cinco días hábiles; salvo si lo alegado a criterio del ministerio diere lugar a pruebas, en cuyo caso se abrirá una articulación de cuatro días hábiles, vencida la cual el ministerio decidirá dentro de los cinco días hábiles subsiguientes.

La decisión sobre los alegatos o defensas, cuando emanare del funcionario o funcionaria designado o designada al efecto por el

Ministro o Ministra, será susceptible de los recursos administrativos correspondientes.

Si la decisión sobre los alegatos o defensas opuestos emanare del Ministro o Ministra, pondrá fin a la vía administrativa.

Artículo 461

Adhesión

Uno o varios sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales sindicales de trabajadores y trabajadoras, uno o varios patronos, o una o varias patronas, que no hubieren sido convocados ni convocadas a una Reunión Normativa Laboral, podrán adherirse a ella, dentro de su ámbito de actuación, el cual deberá ser concurrente con el ámbito de aplicación de la Reunión Normativa Laboral. La solicitud de adhesión deberá realizarse mediante escrito dirigido al funcionario o la funcionaria que presida la Reunión.

Una vez recibido el escrito, el funcionario o la funcionaria, previo examen del cumplimiento de los requisitos exigidos por esta Ley, decidirá dentro de los tres días hábiles siguientes la adhesión solicitada.

Los y las adherentes a una Reunión Normativa Laboral quedan sujetos y sujetas a las mismas obligaciones y derechos que corresponden a los que hayan sido legalmente convocados y convocadas.

Artículo 462

Obligaciones de los convocados

Se considerará legalmente obligado y obligada por la convención colectiva de trabajo suscrita en la Reunión Normativa Laboral, al patrono, patrona o sindicato de patronos y patronas y a los sindicatos, federaciones, confederaciones y centrales sindicales de trabajadores y trabajadoras que, hayan sido convocados y convocadas o que se hayan adheridos de conformidad con lo establecido en la presente sección.

Artículo 463

Protección a la pequeña y mediana industria

Cuando en una rama de actividad existan diferencias sustanciales entre las entidades de trabajo de la pequeña y mediana industria, la convención colectiva discutida en Reunión Normativa Laboral, deberá establecer condiciones diferentes para la aplicación de cláusulas a los fines de protegerlas como fuentes de trabajo y de producción de bienes o servicios.

Artículo 464

Duración de la reunión normativa laboral

La Reunión Normativa Laboral concluirá a los ciento veinte días continuos de su instalación, pudiendo las partes convenir prórrogas de su duración. El ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo, podrá también prorrogarla hasta por un máximo de sesenta días continuos cuando, a su juicio, hubiere la posibilidad de que las partes lleguen a un acuerdo definitivo.

Artículo 465

Mediación y arbitraje

Cuando la Reunión Normativa Laboral no culmine con un acuerdo definitivo, el ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social someterá las diferencias a mediación tomando como base lo establecido en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo para la tramitación de la audiencia de mediación.

Si no fuera posible la conciliación, el funcionario o funcionaria del trabajo, a solicitud de parte o de oficio, someterá el conflicto a arbitraje con base a lo establecido en esta Ley, a menos que las organizaciones sindicales participantes manifiesten al funcionario o a la funcionaria que preside la Reunión, su propósito de ejercer el derecho a huelga.

Artículo 466

Homologación de los acuerdos de la Reunión Normativa Laboral

La convención colectiva de trabajo por rama de actividad acordada en Reunión Normativa Laboral, o en su defecto, el laudo arbitral,

se le dictará homologación, mediante Resolución emanada del Ministro o Ministra del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, dicha Resolución será publicada en Gaceta Oficial. A partir del momento de su publicación surtirá todos sus efectos legales.

Las convenciones colectivas que estuviesen vigentes entre los convocados y las convocadas para el momento de la homologación, serán sustituidas por la establecida en la Reunión Normativa Laboral, salvo en aquellas cláusulas que contengan beneficios superiores para sus trabajadores y trabajadoras.

Artículo 467

Ámbito de la aplicación

La convención colectiva de trabajo por rama de actividad acordada en Reunión Normativa Laboral, o en su defecto el laudo arbitral, se aplicará a los trabajadores y a las trabajadoras que presten servicios a los patronos y a las patronas comprendidos y comprendidas en uno u otro, cualesquiera que sean sus profesiones u oficios, sin perjuicio que se establezcan condiciones de trabajo específicas para cada oficio o profesión o para determinadas entidades de trabajo.

Se podrá exceptuar de esta disposición a los trabajadores y trabajadoras de dirección.

Sección Quinta

De la Extensión Obligatoria de la Convención Colectiva de Trabajo

Artículo 468

Solicitud de extensión

La convención colectiva de trabajo suscrita en una Reunión Normativa Laboral o el laudo arbitral que se derive de ella, podrán ser declarados por el ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, de extensión obligatoria

para los demás patronos, patronas, trabajadores y trabajadoras de la misma rama de actividad, de conformidad con lo dispuesto en los artículos siguientes, a solicitud de la propia Reunión Normativa Laboral o de cualquiera de los sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales que sean parte en la convención colectiva de trabajo o laudo arbitral.

El derecho a pedir la extensión obligatoria de la convención colectiva de trabajo o del laudo arbitral, caducará al vencimiento de la mitad del plazo fijado para su duración.

Artículo 469

Requisitos para la extensión

Para que una convención colectiva de trabajo o laudo arbitral pueda ser declarado de extensión obligatoria para toda una determinada rama de actividad, en escala local, regional o nacional, será necesario que se llenen los siguientes requisitos:

- a) Que la convención colectiva de trabajo o laudo arbitral comprenda al patrono, patrona, sindicato de patronos o patronas que, a juicio del ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, represente la mayoría de los patronos y patronas de la rama de actividad de que se trate y tengan a su servicio la mayoría de los trabajadores y las trabajadoras ocupados y ocupadas en ella.
- b) Que comprenda al sindicato, sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales que agrupen, a juicio del ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, la mayoría de los trabajadores y las trabajadoras sindicalizados y sindicalizadas en la rama de actividad de que se trate.
- c) Que la solicitud de extensión por parte de la Reunión Normativa Laboral o de cualquiera de los sindicatos o federaciones de trabajadores y trabajadoras, que sean parte en la convención colectiva o laudo arbitral, sea publicada en Gaceta Oficial y en

un diario de amplia circulación, emplazando a cualquier patrono o patrona, sindicato de patronos y patronas y a los sindicatos o federaciones de trabajadores y trabajadoras, que se consideren directamente afectados y afectadas por tal extensión obligatoria, a formular oposición razonada dentro del término improrrogable de treinta días, contados a partir de la fecha de publicación del aviso oficial.

d) Que de haber transcurrido dicho plazo, no se hubiere presentado oposición alguna o las que se hubieren formulado hubiesen sido desechadas por el ministerio, por improcedentes o inmotivadas.

A los efectos de lo previsto en este artículo, cuando oportunamente se presente la oposición, el Ministerio la notificará a los interesados y a las interesadas y abrirá una articulación probatoria de diez días hábiles para que aleguen y prueben lo que crean pertinente. Este término empezará a correr desde el día siguiente a aquel en que se practicó la última notificación, vencido el término, el Ministerio decidirá definitivamente sobre la oposición. Si ésta fuese desechada, expedirá la Resolución declarando la extensión de la convención colectiva de trabajo o laudo arbitral. La Resolución podrá fijar condiciones de trabajo particulares a la entidad de trabajo atendiendo a su capacidad económica, a las características de la región y al interés general de la rama de actividad respectiva.

Cuando la oposición formulada fuere declarada procedente, el ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo, procurará que las partes acuerden las modificaciones necesarias de conformidad con los fundamentos de la oposición y, si éstas fueren aprobadas, la convención colectiva de trabajo o laudo arbitral será declarado obligatorio para quienes formularon oposición, haciéndose constar expresamente en la Resolución de extensión las modificaciones aprobadas, las que no surtirán efecto alguno sobre los que suscribieron la convención original o sean parte en el laudo.

Artículo 470

Aplicación preferente

La convención colectiva de trabajo o laudo arbitral declarado de extensión obligatoria, se aplicará sobre cualquier disposición en contrario contenida en los contratos de trabajo individuales o convenciones colectivas, salvo en aquellos puntos en que las estipulaciones de estas últimas sean más favorables a los trabajadores y a las trabajadoras.

Artículo 471

Adhesión posterior a la homologación

Cuando la convención colectiva de trabajo no pudiese ser extendida por no llenar los requisitos exigidos, bastará sin embargo, que uno o varios patronos o patronas y uno o varios sindicatos de trabajadores y trabajadoras de una misma actividad, extraños a aquella convención colectiva, como resultado de un acuerdo previo, manifiesten ante el Ministerio del poder popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social su voluntad de adherirse a esa convención colectiva para que surta todos sus efectos entre los adherentes, a partir de las fechas en que manifestaren su adhesión.

Si por efecto de posteriores adhesiones la convención colectiva de trabajo llegase a cubrir los requisitos para la extensión, se podrá pedir la extensión, siempre que el término respectivo no hubiere vencido.

Capítulo III

Del Conflicto Colectivo de Trabajo

Sección Primera

De los Pliegos Conflictivos

Artículo 472

Normativa aplicable

Las negociaciones y conflictos colectivos que surjan entre una o más organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras y

uno, una o más patronos y patronas, para modificar las condiciones de trabajo, para reclamar el cumplimiento de las convenciones colectivas, o para oponerse a que se adopten determinadas medidas que afecten a los trabajadores y a las trabajadoras, se tramitarán de acuerdo con lo dispuesto en esta Ley.

Artículo 473

Mediación para solución pacífica previa al conflicto

Los funcionarios y las funcionarias del Trabajo procurarán la solución armónica de las diferencias que surjan entre patronos, patronas, trabajadores y trabajadoras, aún antes que las mismas revistan carácter conflictivo por hecho público o por la presentación del pliego correspondiente, sin que ello pueda ser alegado para negar su admisión.

Las organizaciones sindicales llevarán a cabo los procedimientos previamente establecidos con miras a la solución de las diferencias que surjan entre las partes, y deberán cumplirlos antes de la iniciación del proceso conflictivo.

Artículo 474

Negociaciones previas

Al tener conocimiento de que está planteada o por plantearse una diferencia de naturaleza colectiva, el Inspector o Inspectora del Trabajo procurará abrir una etapa breve de negociaciones entre el patrono o patronos y la organización sindical u organizaciones sindicales respectivas respectivos y podrá participar en ellas personalmente o por medio de un representante, para interesarse en armonizar sus puntos de vista e intereses.

En ningún caso se coartará el derecho de la organización sindical a presentar el pliego de peticiones cuando lo juzgue conveniente.

Artículo 475

Notificación a la Procuraduría General

Cuando se plantee un conflicto colectivo relacionado con un servicio público u organismo dependiente del Estado, el Inspector o Inspectoría del Trabajo, notificará de inmediato a la Procuraduría General de la República, a la Procuraduría Estadal o a la Sindicatura Municipal, según se trate en cada caso.

Artículo 476

Causas de un pliego conflictivo

El procedimiento conflictivo comenzará con la presentación ante la Inspectoría del Trabajo de un pliego de peticiones, en el cual la organización sindical expondrá sus planteamientos. Para su admisión, deberá cumplir alguna de las siguientes condiciones:

Que el patrono o la patrona haya dejado de asistir a la negociación de la convención colectiva debidamente convocada o que hayan culminado los lapsos para la negociación de una convención colectiva de trabajo establecidos sin que se haya logrado acuerdo entre las partes.

Que hayan culminado los lapsos para la negociación de una convención colectiva de trabajo en Reunión Normativa Laboral establecidos y la representación de los trabajadores y las trabajadoras haya rechazado la posibilidad de arbitraje.

Que se hayan agotado los procedimientos conciliatorios previstos legalmente y los pactados en las convenciones colectivas que se tengan suscritas.

Cuando el patrono o la patrona haya incumplido los acuerdos derivados de la negociación reciente de un pliego de peticiones.

Artículo 477

Prohibición de nuevos planteamientos

Una vez presentado un pliego de peticiones contentivo de uno o más planteamientos, durante la discusión del mismo y hasta su definitiva solución, la organización sindical presentante no podrá

hacer nuevos planteamientos y reclamos, salvo que se trate de hechos ocurridos con posterioridad a la presentación del pliego.

Artículo 478

Notificación al patrono del pliego

Dentro de las veinticuatro horas después de recibido el pliego de peticiones, el Inspector o Inspectora del Trabajo enviará copia al patrono, patrona, patronos o patronas.

Artículo 479

Junta de Conciliación

Admitido el pliego, el Inspector o Inspectora del Trabajo solicitará de la organización sindical, por una parte, y del patrono o la patrona, por la otra, la designación, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, de dos representantes principales y de un o una suplente por cada parte, para constituir la junta de conciliación, la cual estará presidida por el Inspector o la Inspectora del Trabajo o a quien éste o ésta designe, y funcionará de acuerdo a lo siguiente:

Dentro de las veinticuatro horas siguientes, se instalará la junta de conciliación. En caso de ausencia o incapacidad de uno de los representantes, será sustituido o sustituida por su respectivo suplente.

Los representantes sindicales de la junta de conciliación, deberán ser trabajadores y trabajadoras de la entidad de trabajo o entidades de trabajo contra las que se promueva el conflicto, y los representantes de la entidad de trabajo deberán ser el patrono, la patrona o miembros del personal directivo de la entidad de trabajo o entidades de trabajo. Ambos podrán estar acompañados por los asesores y las asesoras que a tal efecto designen.

El funcionario o la funcionaria del trabajo que preside la Junta de Conciliación, intervendrá en sus deliberaciones con el propósito de armonizar el criterio de las partes o mediar para lograr acuerdos. Los

suplentes podrán asistir también a las reuniones, pero no tendrán derecho a voto, salvo que estén reemplazando a su representante titular.

En caso de que uno de los miembros suplentes de la Junta de Conciliación haya tenido que reemplazar definitivamente a un representante titular, el funcionario o funcionaria del Trabajo que presida la Junta exigirá inmediatamente a la parte respectiva que nombre, a la brevedad posible, otro suplente.

Ninguna sesión se podrá constituir válidamente sin la asistencia de un representante por lo menos, de cada una de las partes.

Artículo 480

Acuerdo de la Junta de Conciliación

La Junta de Conciliación continuará reuniéndose hasta que haya acordado una recomendación unánimemente aprobada, o hasta que haya decidido que la conciliación es imposible. La recomendación de la Junta de Conciliación o en su defecto, el acta en que se deja constancia que la conciliación ha sido imposible, pondrá fin a esta etapa del procedimiento.

La recomendación de la Junta de Conciliación, podrá contener términos específicos de arreglo o la recomendación que la disputa sea sometida a arbitraje. A falta de otra proposición de arbitraje deberá hacerla el presidente o la presidenta de la Junta de Conciliación.

Si se decide que la conciliación es imposible, haya o no ocurrido la paralización de labores por huelga, y si los trabajadores y las trabajadoras rechazaren el arbitraje, la junta de conciliación, su presidente o su presidenta expedirá un informe fundado, que contenga la enumeración de las causas del conflicto, un extracto de las deliberaciones y una síntesis de los argumentos expuestos por las partes.

En dicho informe deberá establecerse expresamente alguno de los siguientes hechos:

- a) Que el arbitraje insinuado por el presidente o la presidenta de la junta ha sido rechazado por ambas partes; o
- b) Que el arbitraje, aceptado o solicitado por una de las partes, la cual se determinará en el informe, ha sido rechazado por la otra.

A este informe se le dará la mayor publicidad posible.

Artículo 481

Conflicto de varias entidades de trabajo

Cuando se plantee un conflicto colectivo de trabajo en diversas entidades de trabajo, que forman parte de una misma rama de actividad económica, agrícola, industrial, comercial o de servicios, podrá tramitarse el conflicto como uno solo y acordarse la designación de una sola junta de conciliación.

Artículo 482

Finalización del procedimiento conflictivo

El arreglo entre las partes o la decisión de someter la disputa a arbitraje, dará por terminado el procedimiento conflictivo.

Sección Segunda

De los Servicios Mínimos Indispensables y Servicios Públicos Esenciales

Artículo 483

Servicios mínimos indispensables

Se consideran servicios mínimos indispensables de mantenimiento y seguridad, aquellos que sean necesarios para la conservación y mantenimiento de maquinarias cuya paralización perjudique la reanudación ulterior de los trabajos o las exponga a graves deterioros, y los necesarios para la seguridad y conservación de los lugares de trabajo.

Artículo 484

Producción de bienes y servicios esenciales

Se considera esencial la producción de bienes y servicios cuya paralización cause daños a la población. El Reglamento de esta Ley establecerá la producción de bienes y servicios considerados esenciales no susceptibles de interrupción.

En caso de conflicto colectivo de trabajo el Ministro o la Ministra del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, dentro de las ciento veinte horas siguientes a la admisión del pliego de peticiones, emitirá resolución motivada indicando las áreas o actividades que durante el ejercicio del derecho a huelga no pueden ser paralizadas por afectar la producción de bienes y servicios esenciales.

Artículo 485

Caso de huelga

En caso de huelga, los trabajadores y las trabajadoras obligados y obligadas a continuar prestando servicios, serán los y las estrictamente necesarios necesarias de conformidad con los requerimientos técnicos propios de la actividad.

La organización sindical y el patrono o la patrona acordarán el número de trabajadores y trabajadoras que continuarán prestando servicio.

La organización sindical podrá hacer las observaciones que estime pertinentes, cuando a su juicio se exija trabajo a personas, sin justificación suficiente.

Los servicios mínimos indispensables de mantenimiento y seguridad de las entidades de trabajo, así como la producción de bienes y servicios esenciales, no podrán ser fijados con tal extensión que comprometan la eficacia de la huelga y los intereses a que está llamada a tutelar.

Sección Tercera De la Huelga

Artículo 486

Concepto de huelga

Se entiende por huelga la suspensión colectiva de las labores por los trabajadores y las trabajadoras interesados e interesadas en un conflicto colectivo de trabajo. Se permitirá la presencia colectiva de trabajadores y trabajadoras en las inmediaciones del lugar de trabajo, una vez declarada la huelga.

El derecho a huelga podrá ejercerse en los servicios públicos cuando su paralización no cause perjuicios irremediables a la población o a las instituciones.

Artículo 487

Requisitos de la huelga

Para que los trabajadores y las trabajadoras inicien la huelga se requiere:

- a) Que haya sido presentado un pliego de peticiones conforme a esta Ley.
- b) Que hayan sido fijados los servicios mínimos indispensables y los servicios públicos esenciales que no serán afectados por la paralización de labores.
- c) Que hayan transcurrido al menos ciento veinte horas desde el momento de la admisión del pliego de peticiones.

Artículo 488

Huelga en transporte

Los trabajadores y las trabajadoras que presten servicio en transporte terrestre o en transporte aéreo no podrán suspender sus labores en sitios distintos a aquellos donde tengan su base de operaciones o sean terminales de itinerario dentro del territorio nacional.

Los trabajadores y las trabajadoras que presten servicio en transporte marítimo podrán declarar la huelga cuando la embarcación se encuentre fondeada en un puerto dentro del territorio nacional, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en esta Ley, y abandonarán el buque, excepto aquellos y aquellas que tienen la responsabilidad de custodiarlo.

Mientras dure la huelga, el buque no podrá abandonar el puerto, salvo que razones técnicas o económicas lo hagan indispensable.

Artículo 489

Protección del ejercicio del derecho a huelga

El tiempo de servicio de un trabajador o una trabajadora, no se considerará interrumpido por su ausencia al trabajo con motivo de la huelga en un conflicto colectivo.

La entidad de trabajo o entidades de trabajo donde se desarrolla una huelga no podrán contratar a trabajadores ni a trabajadoras, ni trasladar a trabajadores o a trabajadoras desde otros centros de trabajo para realizar las labores de los y las que participan en la huelga.

Los trabajadores y trabajadoras durante el ejercicio de su derecho a huelga estarán protegidos de fuero sindical conforme a esta Ley, desde la introducción del pliego de peticiones.

Artículo 490

Huelga de solidaridad

En caso de huelga de trabajadores y trabajadoras de un determinado oficio, arte, profesión o gremio que solo tenga por objeto ayudar y solidarizarse con otros trabajadores y otras trabajadoras del mismo oficio, arte, profesión o gremio en su lucha por condiciones de trabajo justas u otras causas en el marco del proceso social de trabajo y la Ley, se tramitará dentro de la jurisdicción de la Inspectoría donde se realizará la huelga de solidaridad.

Artículo 491

Trámite de la huelga de solidaridad

Para la tramitación de la huelga de solidaridad se seguirá el procedimiento pautado en este Capítulo, en cuanto sea aplicable y no se oponga a las reglas siguientes:

El pliego de peticiones será sustituido por una declaración de solidaridad con los trabajadores y las trabajadoras que sean parte en el conflicto principal de que se trate.

La Junta de Conciliación se constituirá únicamente, además del Inspector del Trabajo o su representante, con dos representantes de los trabajadores y un suplente, y dos representantes de los patronos y un suplente, que serán representantes del conjunto de todos los patronos y de todos los trabajadores, respectivamente, a quienes afecte la huelga de solidaridad. Los patronos y patronas y los trabajadores y trabajadoras que, por solidaridad, se incorporen sucesivamente al conflicto, estarán representados de pleno derecho por las mismas personas que constituyen desde el principio la respectiva Junta de Conciliación.

La Junta de Conciliación limitará su actuación a mediar en el conflicto principal, coadyuvando con la Junta de Conciliación de este conflicto en la solución del mismo. La huelga de solidaridad tendrá el carácter de accesoria de la respectiva huelga, correrá las mismas contingencias de ésta, y en tal virtud deberá cesar tan pronto como sea resuelta, sea cual fuere la solución que tenga.

La huelga de solidaridad, por su naturaleza de accesoria, no dará lugar al arbitraje.

Artículo 492

Arbitraje obligatorio

En caso de huelga que por su extensión, duración o por otras circunstancias graves que ponga en peligro inmediato la vida o la seguridad de la población o de una parte de ella, aún cuando la junta

de conciliación no haya concluido sus labores, el Ministro o Ministra del Poder Popular con competencia en materia de trabajo, mediante Resolución motivada, dará por terminado el procedimiento conflictivo y por tanto la huelga y someterá el conflicto a arbitraje.

Sección Cuarta Del Arbitraje

Artículo 493

Junta de arbitraje

En caso que un conflicto colectivo sea sometido a arbitraje, se procederá a la constitución de una junta de arbitraje, formada por tres miembros. Uno o una de ellos o ellas será escogido o escogida por los patronos y las patronas de una terna presentada por los trabajadores y las trabajadoras; otro será escogido por los trabajadores y las trabajadoras de una terna presentada por los patronos y las patronas; y el tercero o tercera será escogido o escogida de mutuo acuerdo. En caso que no hubiese acuerdo para la designación en el término de cinco días continuos, el Inspector o la Inspectora del Trabajo designará a los y las representantes.

Los y las integrantes de la Junta de Arbitraje no podrán ser personas directamente relacionadas con las partes en conflicto, ni vinculadas con ellas por nexos familiares dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

La postulación se acompañará de una declaración presentada por los candidatos y las candidatas que aceptarán el cargo en caso de ser elegidos o elegidas; lo mismo se hará, de no haber acuerdo en la designación del tercer árbitro.

Artículo 494

Decisiones de la junta de arbitraje

La junta de arbitraje constituida según el artículo anterior será presidida por el tercer o tercera integrante de la misma y se reunirá en la fecha, hora y lugar que éste o ésta indique.

Las decisiones de la junta de arbitraje serán tomadas por mayoría de votos.

Artículo 495

Atribuciones de la junta de arbitraje

La junta de arbitraje tendrá la misma facultad de investigación que un tribunal ordinario y sus audiencias serán públicas.

Los y las integrantes de la junta de arbitraje tendrán el carácter de árbitros arbitradores y sus decisiones serán inapelables.

Queda a salvo el derecho de las partes de acudir a los tribunales del trabajo para solicitar que se declare su nulidad, cuando las decisiones de los árbitros se tomen en contravención a disposiciones legales de orden público.

Artículo 496

Laudo arbitral

El laudo arbitral deberá ser dictado dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se haya constituido la junta de arbitraje. Sin embargo, la junta podrá prorrogar este lapso hasta por treinta días. El laudo será publicado en Gaceta Oficial y será de obligatorio cumplimiento para las partes.

Capítulo IV

De la Participación y el Protagonismo Colectivo de los Trabajadores y las Trabajadoras en la Gestión

Artículo 497

Consejos de Trabajadores y Trabajadoras

Los consejos de trabajadores y trabajadoras son expresiones del Poder Popular para la participación protagónica en el proceso social de trabajo, con la finalidad de producir bienes y servicios que satisfagan las necesidades del pueblo. Las formas de participación de los trabajadores y trabajadoras en la gestión, así como la

organización y funcionamiento de los consejos de trabajadores y trabajadoras, se establecerán en leyes especiales.

Artículo 498

Complementación

Los consejos de trabajadores y trabajadoras y las organizaciones sindicales, como expresiones de la clase trabajadora organizada, desarrollarán iniciativas de apoyo, coordinación, complementación y solidaridad en el proceso social de trabajo, dirigidas a fortalecer su conciencia y unidad. Los consejos de trabajadores y trabajadoras tendrán atribuciones propias, distintas a las de las organizaciones sindicales contenidas en esta Ley.

TÍTULO VIII DE LAS INSTITUCIONES PARA LA PROTECCIÓN Y GARANTÍA DE DERECHOS

Capítulo I De los Organismos Administrativos del Trabajo

Artículo 499

Funciones del ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social

El cumplimiento de esta Ley y demás disposiciones pertinentes corresponderá al ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, el cual tendrá las siguientes funciones:

1.- Cumplir y hacer cumplir las disposiciones de esta Ley, las leyes que derivan de ella, reglamentos, decretos y resoluciones en materia de trabajo y seguridad social, asegurando la participación protagónica del pueblo organizado en el marco del proceso social de trabajo.

2.- Aplicar la justicia en materia de trabajo en sede administrativa, con base en los principios constitucionales garantizando la

protección del proceso social del trabajo y de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

3.- Asegurar el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad social y desarrollar los planes y misiones necesarias para garantizar la universalidad, la plena inclusión, protección y efectivo disfrute del derecho a la seguridad social de todas las personas, particularmente quienes más lo necesiten, independientemente de su capacidad contributiva.

4. Recoger y procesar la información necesaria para apoyar el diseño y ejecución y de políticas y planes en materia de Trabajo; para la reforma o aprobación de leyes, reglamentos y decretos destinados a fortalecer el trabajo como hecho social y proceso fundamental para alcanzar los fines del Estado.

5.- Ejercer vigilancia y aplicar los correctivos necesarios para que dentro de la relación de trabajo no se apliquen mecanismos destinados a simular la relación laboral en fraude a la Ley, y se garantice la estabilidad laboral y la inamovilidad laboral.

6.- Participar en el diseño y ejecución de planes y misiones relacionados con la formación de los trabajadores y trabajadoras; con la promoción, protección y desarrollo de las fuentes de trabajo; con la protección de los salarios y, en general, con el desarrollo social del país, que adelante el Ejecutivo Nacional.

7.- Supervisar, inspeccionar y fiscalizar las entidades de trabajo para garantizar el cumplimiento de las normas del trabajo, particularmente las relacionadas con las condiciones de trabajo, de salud y de seguridad laboral, con especial atención a los sectores que, por sus características, tienen modalidades especiales de condiciones de trabajo, y contribuir en la elaboración de leyes que regulen la materia laboral para estos sectores, procurando la mayor participación de los trabajadores, trabajadoras, sus organizaciones sociales.

8.- Asegurar la atención a los trabajadores y trabajadoras no dependientes o por cuenta propia, procurando su incorporación de pleno derecho a la seguridad social, y apoyando las iniciativas destinadas al desarrollo de proyectos organizativos para la

producción de bienes y servicios de estos trabajadores y trabajadoras en el marco del proceso social de trabajo.

9.- Publicar, en coordinación con el instituto con competencia en estadísticas, dentro de los primeros seis meses de cada año, un informe correspondiente al año anterior, el cual contendrá las series estadísticas y demás datos que permitan obtener información actualizada de la situación laboral nacional.

10.- Vigilar el cumplimiento de la normativa destinada a la protección de la familia, la maternidad y la paternidad, y aplicar los correctivos necesarios para asegurar el pleno disfrute de derechos.

11. Propender al mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores y de su familia así como la utilización del tiempo libre, vacaciones y tomar las iniciativas y medidas que fueren procedentes para asegurar, mediante planes especiales y misiones, el disfrute del turismo social, el deporte, la cultura y la recreación, a partir de las organizaciones del Poder Popular.

12. Proteger y facilitar el ejercicio de la libertad sindical, la organización autónoma de trabajadores y trabajadoras, el derecho a la negociación colectiva, y el ejercicio, por trabajadores y trabajadoras, del derecho a huelga.

13. Asesorar y asistir legalmente en forma gratuita a trabajadores, trabajadoras, grupos de trabajadores y trabajadoras y sus organizaciones en todo lo correspondiente a la materia laboral;

14.- Aplicar las sanciones establecidas para los infractores y las infractoras de las normativas en materia de trabajo y emitir la solvencia laboral, documento que certifica que el patrono o patrona no tiene incumplimientos en materia laboral.

15.- Apoyar y colaborar con las iniciativas de los consejos de trabajadores y trabajadoras, orientadas a dirigir y proteger el proceso social de trabajo para la producción de bienes y servicios que satisfagan las necesidades del pueblo, procurando la justa distribución de la riqueza producida a costos y precios justos.

16.- Apoyar y colaborar con los trabajadores y las trabajadoras en los procesos de reactivación productiva de entidades de trabajo recuperadas por el Estado;

- 17.- Mantener amplio diálogo, democrático y participativo, con las organizaciones sindicales y sociales que se relacionan en el proceso social de trabajo.
- 18.- Presentar proyectos de ley en materia de trabajo y seguridad social a partir de la amplia participación de las organizaciones sociales;
- 19.- Las demás que le asignen la Constitución y las leyes de la República Bolivariana de Venezuela.

Artículo 500

Del ministro o ministra del poder popular con competencia en materia del trabajo y seguridad social

El ministro o ministra del poder popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social tendrá las siguientes atribuciones:

- 1.- Dictar las Resoluciones y realizar todas las actuaciones y acciones que la Ley indica son de su competencia, y aquellas que sean necesarias para cumplir y hacer cumplir las disposiciones de esta Ley, las leyes que derivan de ella, las leyes atinentes a la seguridad social, los reglamentos, decretos y resoluciones en materia de trabajo y seguridad social.
- 2.- Autorizar la ocupación temporal por los trabajadores y trabajadoras de una entidad cerrada ilegalmente o abandonada por sus patronos o patronas, y designar mediante resolución la junta administradora especial en protección de los puestos de trabajo, del proceso social del trabajo y de la producción de bienes o servicios para satisfacer necesidades del pueblo.
- 3.- Convocar la reunión normativa laboral, presidirla o designar al funcionario o funcionaria del trabajo que la presidirá, homologar la convención colectiva aprobada por la reunión normativa laboral y decidir sobre la solicitud de extensión de la convención normativa laboral.
- 4.- Fijar, por resolución, los servicios mínimos indispensables en casos de controversia, y los servicios públicos esenciales, para el ejercicio de los trabajadores y trabajadoras del derecho a huelga.

- 5.- Ordenar por resolución el arbitraje obligatorio de un conflicto colectivo de trabajo y el reinicio de las actividades en los casos establecidos por la Ley.
- 6.- Conocer y decidir sobre los recursos jerárquicos interpuestos contra las Providencias Administrativas recurribles de los Inspectores o Inspectorías del Trabajo y contra la abstención del registro de una organización sindical por el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales.
- 7.- Sustanciar y decidir los procedimientos de sanción contra Inspectores o Inspectoras del Trabajo y ratificar ó revocar la decisión de sanción a un funcionario o funcionaria del trabajo cuando signifique su remoción.
- 8.- Solicitar del Ministerio Público su actuación para los casos de infracciones a la Ley que ameritan la intervención de los órganos jurisdiccionales.
- 9.- Crear, mediante resolución, las Inspectorías del Trabajo y las Sub Inspectorías del Trabajo, necesarias para la protección eficaz y eficiente del proceso social del trabajo y los derechos de trabajadores y trabajadoras determinando su jurisdicción.
- 10.- Crear, mediante resolución, los Centros de Encuentro para la Educación y el Trabajo que sean necesarios en el marco de los planes de desarrollo económico y social de la Nación.
- 11.- Las demás que le asignen la Constitución y las leyes.

Artículo 501

De los funcionarios y las funcionarias del trabajo

Los funcionarios y las funcionarias del trabajo no podrán tener interés, directo, ni indirecto, en las entidades de trabajo comprendidas en su jurisdicción.

Artículo 502

Funcionarios y funcionarias especiales

El ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social podrá designar funcionarios o funcionarias especiales, para intervenir en la conciliación y el arbitraje de

conflictos individuales, colectivos y demás competencias que se les asignen.

Artículo 503

Actuación de los trabajadores y trabajadoras

Los trabajadores y las trabajadoras, así como sus organizaciones sociales, podrán realizar cualquier trámite o actuación ante el ministerio del poder popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social o sus dependencias, sin necesidad de ser asistidos por un abogado o abogada.

Artículo 504

Servicio de asistencia legal gratuita a los trabajadores y las trabajadoras

El ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, tendrá en cada Inspectoría ó Sub Inspectoría del Trabajo un servicio de Procuraduría del Trabajo, integrado por profesionales del derecho a fin de prestar de manera gratuita asesoría y asistencia legal a los trabajadores, trabajadoras, grupos de trabajadores y trabajadoras y sus organizaciones, que requieran la asistencia o representación legal en sede administrativa o ante los órganos jurisdiccionales del trabajo, según sea el caso.

Artículo 505

Centros de Encuentro para la Educación y el Trabajo

El ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, en el marco del proceso social de trabajo, de los planes de desarrollo económico y social de la Nación, y de los programas y misiones enfocadas en los procesos de educación, saber y trabajo, pondrá a disposición de los trabajadores, trabajadoras, sus organizaciones sociales y comunidades, patronos y patronas, los Centros de Encuentro para la Educación y el Trabajo, a objeto de contribuir a:

- 1.- Enlazar las necesidades de formación para el trabajo con las oportunidades que brinda el sistema educativo en todas sus modalidades, particularmente las misiones educativas, las instituciones especializadas en la educación de los trabajadores y trabajadoras, así como los centros de trabajo o entidades de trabajo que se presten para la formación en determinados aspectos de un proceso productivo específico.
2. Enlazar las oportunidades de trabajo digno, productivo, y liberador con los trabajadores y trabajadoras que se encuentren en situación de desempleo, especialmente, los y las jóvenes, así como los trabajadores y trabajadoras de mayor edad y los trabajadores y trabajadoras con alguna discapacidad, procurando su incorporación al proceso social de trabajo, y brindando el necesario apoyo y acompañamiento en materia educativa.
- 3.- Enlazar a los trabajadores y trabajadoras no dependientes o por cuenta propia y sus organizaciones sociales, con las iniciativas dirigidas a generar redes productoras de bienes o servicios para satisfacer las necesidades del pueblo en el marco del proceso social de trabajo, asegurando el disfrute de los derechos laborales, culturales, educativos y a la seguridad social por parte de estos trabajadores y trabajadoras.
- 4.- Enlazar las organizaciones sindicales, consejos de trabajadores y otras organizaciones del Poder Popular, especialmente las dirigidas a la producción de bienes o servicios, con la información sobre oportunidades de educación y trabajo, así como facilitar su articulación a redes productoras de bienes o servicios.

La cobertura nacional, ubicación, organización y funcionamiento de los Centros de Encuentro para la Educación y el Trabajo será determinado por el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, en el marco de los planes, programas y misiones desarrolladas por el Ejecutivo Nacional, hasta tanto la ley que rige la materia de empleo lo establezca.

Capítulo II

De las Inspectorías del Trabajo

Artículo 506

Inspectorías del Trabajo

En todos los Estados del país, en el Distrito Capital, en las dependencias federales y territorios federales funcionará, al menos, una Inspectoría del Trabajo dependiente del ministerio del Poder Popular con competencia en trabajo y seguridad social.

Por circunstancias especiales, y para facilitar la atención de los trabajadores y las trabajadoras, se podrá extender la jurisdicción territorial de alguna Inspectoría a una zona inmediata de otro Estado colindante a aquél donde tenga su sede, tomando como base la población existente y ofrecer un servicio de atención integral en materia laboral.

El ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, progresivamente pondrá en funcionamiento una Inspectoría o Subinspectoría en cada municipio del país.

Artículo 507

Funciones de las Inspectorías del Trabajo

Las Inspectorías del Trabajo tendrán las siguientes funciones:

- 1.- Cumplir y hacer cumplir las disposiciones de esta Ley, su Reglamento, demás leyes vinculadas y las resoluciones del ministro o ministra del Poder Popular con competencia en materia de trabajo en la jurisdicción territorial que le corresponda.
- 2.- Acopiar los datos necesarios para la elaboración del informe anual sobre la situación laboral que debe elaborar el ministerio del Poder Popular con competencia en materia de Trabajo.
- 3.- Mediар en la solución de los reclamos individuales de trabajadores y trabajadoras y ordenar el cumplimiento de la ley o la normativa correspondiente cuando se trate de reclamos sobre obligaciones taxativas de la ley.

- 4.- Inspeccionar las entidades de trabajo dentro de su jurisdicción territorial para garantizar el cumplimiento de las normas de condiciones de trabajo, de salud y de seguridad laboral y las de protección de la familia, la maternidad y la paternidad.
- 5.- Vigilar el cumplimiento de la protección del Estado de fuero o inamovilidad laboral de los trabajadores y trabajadoras que las leyes, reglamentos, decretos, resoluciones y convenciones colectivas indiquen.
- 6.- Proteger y facilitar el ejercicio de la libertad sindical, la organización autónoma de trabajadores y trabajadoras, el derecho a la negociación colectiva, y el ejercicio, por trabajadores y trabajadoras, del derecho a huelga dentro de la jurisdicción territorial que le corresponde.
- 7.- Imponer las sanciones por incumplimientos a la Ley y a la normativa laboral dentro de su jurisdicción territorial.
- 8.- Las demás establecidas en las leyes laborales y sus reglamentos, así como aquellas que le designe el Ministro o Ministra del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social.

Artículo 508

Titularidad de las Inspectorías del Trabajo

Cada Inspectoría del Trabajo estará a cargo de un Inspector o Inspectoría del Trabajo, quien ejercerá la representación de aquélla en todos los asuntos de su competencia y cumplirá las instrucciones que le trasmita el Ministro o Ministra del Poder Popular en materia de trabajo y seguridad social.

Los Inspectores e Inspectoras del Trabajo, en el ejercicio de sus funciones y competencias, podrán ejercer actos o acciones que garanticen la supervisión, divulgación y ejecución de sus propias decisiones.

Artículo 509

Obligaciones del inspector o inspectora del trabajo

Son obligaciones del Inspector o Inspectoría del trabajo para el cumplimiento de la ley dentro de su jurisdicción:

- 1.- Dictar las Providencias Administrativas que la normativa indique que son de su competencia, y aquellas que sean necesarias para cumplir y hacer cumplir las disposiciones de las leyes, reglamentos, decretos y resoluciones laborales.
- 2.- Cumplir y hacer cumplir las instrucciones dictadas por el Ministro o Ministra del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social.
- 3.- Aprobar o negar las solicitudes que, con base a las obligaciones establecidas en la ley, realicen los patronos y patronas.
- 4.- Decidir y hacer cumplir la norma en los casos de reclamos interpuestos por trabajadores y trabajadoras por incumplimiento de la ley.
- 5.- Intervenir en los casos, de oficio o a petición de parte, en los casos donde haya peligro de extinción de la fuente de trabajo o de modificación de las condiciones de trabajo conforme a lo establecido en la ley y en los casos de cierres de entidades de trabajo en protección del trabajo, del salario y de las prestaciones sociales.
- 6.- Dictar medidas en protección del ejercicio de la libertad sindical, del derecho a la negociación colectiva y del derecho de los trabajadores y trabajadoras a la huelga.
- 7.- Determinar la organización sindical mas representativa en caso de conflicto intersindical para la negociación colectiva, mediante los procedimientos establecidos.
- 8.- Sustanciar y decidir sobre la calificación de las faltas en que pudiera haber incurrido un trabajador o trabajadora.
- 9.- Garantizar el reenganche y sustitución de derechos de los trabajadores y trabajadoras a quienes se le haya violentado su fuero o inamovilidad laboral.
- 10.- Intervenir y mediar para facilitar los acuerdos en la negociación de la convención colectiva de trabajo, en los pliegos de peticiones y en la solución de los conflictos colectivos de trabajo.
- 11.- Sustanciar y decidir en los procedimientos de sanción por incumplimiento de la Ley dentro de su jurisdicción.
- 12.- Las demás que le asignen la Constitución, las leyes y el ministro o ministra del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social.

Artículo 510

Subinspectoría del Trabajo

Dentro de la jurisdicción de una Inspectoría del Trabajo, podrá funcionar una Sub- Inspectoría del Trabajo, que atenderá los reclamos de los trabajadores y las trabajadoras, ejercerá la supervisión de los centros de trabajo asignados, y garantizará la protección del fuero y la inamovilidad laboral. Las Sub- Inspectorías del Trabajo, no podrán emitir providencias administrativas y estarán subordinadas a la Inspectoría del Trabajo respectiva.

Artículo 511

Inspectorías Nacionales

El ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social mantendrá Inspectorías del Trabajo con competencia nacional para la negociación de convenciones colectivas y pliegos de peticiones, cuyo ámbito exceda la jurisdicción de un Estado.

Artículo 512

Inspector o Inspector de Ejecución

Cada Inspectoría del Trabajo tendrá Inspectores o Inspectoras de Ejecución con la suficiente jerarquía, facultad y competencia para ejecutar y hacer cumplir todos los actos administrativos de efectos particulares, que hayan quedado firmes y que requieran medios y procedimientos para hacer cumplir el contenido de los mismos, que garanticen la aplicación de las normas de orden público del trabajo como hecho social y protejan el proceso social de trabajo.

Serán facultades y competencias de los Inspectores o Inspectoras de Ejecución:

- a) Ejecutar los actos administrativos de efectos particulares que le sean aplicables a los patronos y las patronas.
- b) Dictar medidas cautelares en los supuestos en que el acto administrativo no se cumpla en el plazo de ley, ni acatadas sus

condiciones, pudiendo ordenar el procedimiento de sanción por reincidencia o rebeldía del patrono o patrona.

c) Solicitar la revocatoria de la Solvencia Laboral hasta que se demuestre el cumplimiento del acto administrativo de que se trate.

A los efectos de ejecutar las previsiones mencionadas y en caso de necesidad, cuando exista obstrucción por parte del patrono o patrona o de sus representantes, los Inspectores e Inspectoras de Ejecución podrán solicitar el apoyo de la fuerza pública que estará en la obligación de prestarlo. El Inspector o Inspector de Ejecución podrá solicitar, además, la actuación del Ministerio Público para el procedimiento de arresto del patrono, patrona o sus representantes que obstaculicen la ejecución de la medida, de lo cual informará al ministro o ministra del Poder Popular en materia de trabajo y seguridad social.

Artículo 513

Procedimiento para atender reclamos de trabajadores y trabajadoras

El trabajador, trabajadora, o grupo de trabajadores y trabajadoras, podrán introducir reclamos sobre condiciones de trabajo, por ante la Inspectoría del Trabajo de su jurisdicción. Los reclamos interpuestos serán atendidos por la Inspectoría del Trabajo de acuerdo al siguiente procedimiento.

1.- Dentro de los tres días siguientes a haberse interpuesto el reclamo por el trabajador o trabajadora, la Inspectoría del Trabajo notificará al patrono o patrona para que comparezca a una audiencia de reclamo al segundo día hábil siguiente a haber sido notificado de acuerdo a lo establecido en esta Ley.

2.- La audiencia de reclamo será en forma oral, privada y presidida por un funcionario o funcionaria del trabajo, con la asistencia obligatoria de las partes o sus representantes. Cuando se trate de un grupo de trabajadores y trabajadoras reclamantes, nombrarán una representación no mayor de cinco personas.

- 3.- Si el patrono o patrona, o su representante no asiste a la audiencia de reclamo se presumirá la admisión de los hechos alegados por el trabajador o trabajadora reclamante y el inspector o inspectora del trabajo decidirá conforme a dicha confesión en cuanto no sea contraria a derecho la petición del demandante.
- 4.- En la audiencia de reclamo, el funcionario o funcionaria de trabajo deberá mediar y conciliar las posiciones. Si la conciliación es positiva, el funcionario o funcionaria del trabajo dará por concluido el reclamo mediante un acta, homologando el acuerdo entre las partes.
5. Si no fuera posible la conciliación, el patrono, patrona o sus representantes deberán consignar en los cinco días siguientes escrito de contestación al reclamo. Si el patrono, patrona o sus representantes no diera contestación dentro del plazo señalado se le tendrá como cierto el reclamo del trabajador, trabajadora o grupo de trabajadores y trabajadoras.
- 6.- El funcionario o funcionaria del trabajo, al día siguiente de transcurrido el lapso para la contestación, remitirá el expediente del reclamo al Inspector o Inspectora del Trabajo para que decida sobre el reclamo, cuando no se trate de cuestiones de derecho que deben resolver los tribunales jurisdiccionales.
- 7.- La decisión del inspector o inspectora del trabajo que resuelva sobre cuestiones de hecho, dará por culminada la vía administrativa y solo será recurrible por vía judicial previa certificación del inspector o inspectora del trabajo del cumplimiento de la decisión.

Capítulo III De la Supervisión de las Entidades de Trabajo

Artículo 514

Actos supervisorios

Los Inspectores e Inspectoras del Trabajo y los Supervisores y Supervisoras del Trabajo podrán, acreditando su identidad y el carácter con que actúan, visitar los lugares de trabajo comprendidos dentro de su jurisdicción, en cualquier momento dentro del horario

de trabajo, para verificar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas al trabajo, sin necesidad de previa notificación al patrono o la patrona, pero comunicándole al llegar el motivo de su visita.

En las visitas de inspección, el funcionario o la funcionaria podrá ordenar cualquier prueba, investigación o examen que fuere procedente, así como interrogar al patrono o patrona y a cualquier trabajador o trabajadora sobre cualquier aspecto relativo al trabajo; y exigir la presentación de libros, registros u otros documentos requeridos por la Ley, o la colocación de los avisos que ésta ordena.

Ordenamientos

Artículo 515

Ordenamientos

Los supervisores y las supervisoras del ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, deberán poner inmediatamente en conocimiento por escrito al patrono o patrona, a los representantes de los trabajadores y las trabajadoras, de los incumplimientos de la normativa legal que fueren detectados durante la supervisión y las medidas que deben adoptarse dentro del lapso de cumplimiento que fijen.

El acta de la supervisión efectuada deberá contener la descripción de los hechos constatados durante la supervisión, la normativa infringida por los hechos descritos, el ordenamiento con las correcciones necesarias para el cumplimiento de la normativa infringida y el lapso para su aplicación.

En caso de persistir el incumplimiento, transcurridos los lapsos fijados, se elaborará un informe solicitando que se inicie el procedimiento de sanción por incumplimiento y, cuando corresponda, la revocatoria de la solvencia laboral, sin que ello libere al infractor o infractora de la obligación de dar cumplimiento estricto a la normativa legal.

Artículo 516

Ámbito de actuación del Supervisor o Supervisora del Trabajo

La actuación del Supervisor o Supervisora del Trabajo se extiende a todos los sujetos responsables del cumplimiento de las normas sociolaborales, ya sean personas naturales o jurídicas y se ejerce en:

- a) Las entidades de trabajo y, en general, en los lugares donde se ejecute la prestación laboral.
- b) Los vehículos y medios de transporte en general, en los que se preste trabajo, incluidos los buques de la marina mercante y pesquera cualquiera sea su bandera; los aviones o aeronaves civiles, así como las instalaciones y explotaciones auxiliares o complementarias en tierra para el servicio de aquellos.
- c) Los inmuebles de tipo residencial, donde presten servicios trabajadores y trabajadoras, con las limitaciones establecidas a la facultad de entrada libre de los funcionarios y funcionarias, cuando se trate del domicilio del patrono o patrona.
- d) Las entidades de trabajo cuya vigilancia esté legalmente atribuida a la competencia de otros órganos públicos, continuarán rigiéndose por su normativa específica, sin perjuicio de la competencia de los funcionarios y funcionarias del trabajo en la materia laboral.

Capítulo IV

De los Registros

Artículo 517

Registro Nacional de Organizaciones Sindicales

El ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, tendrá un Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, ante el cual los interesados o interesadas tramitarán lo concerniente al registro de organizaciones sindicales de acuerdo a lo establecido en esta Ley.

Artículo 518

Competencias del Registro Nacional de Organizaciones Sindicales

Son competencias del Registro Nacional de Organizaciones Sindicales:

- 1.- El registro de las organizaciones sindicales que hayan cumplido con los requisitos de ley.
- 2.- Registrar las modificaciones de los estatutos debidamente aprobados conforme a la ley.
- 3.- Registrar la rendición de cuentas anual sobre la administración de los fondos sindicales por parte de la junta directiva de la organización sindical conforme a la ley.
- 4.- Registrar la nómina de afiliados y afiliadas que anualmente le remite la organización sindical.
- 5.- Registrar los cambios en las juntas directivas producto de elecciones sindicales o de reestructuraciones conforme a lo establecido en la Ley.
- 6.- Cerrar el registro de un sindicato por disolución acordada por sus afiliados y afiliadas conforme a la ley y los estatutos o por decisión de los tribunales del trabajo.
- 7.- Registrar la disolución de una organización sindical que fue absorbida por otra organización sindical o cuando se fusionan para crear una nueva organización sindical.
- 8.- Recopilar los datos y elaborar las estadísticas sobre la sindicalización para el informe anual del ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social.
- 9.- Las demás que le asignen la Constitución, las leyes y el ministerio del Poder Popular con competencia en materia de Trabajo.

Artículo 519

Registro Nacional de Entidades de Trabajo

El ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, tendrá un Registro Nacional de Entidades de Trabajo, para llevar los datos en materia de trabajo y de seguridad social de todas las entidades de trabajo del país, y en el cual se hará constar todo lo referente a las solvencias laborales.

Artículo 520

Funcionamiento de los registros

El ministerio del Poder Popular con competencia en materia de

trabajo y seguridad social, mediante Resolución reglamentará el funcionamiento del Registro Nacional de Organizaciones Sindicales y del Registro Nacional de Entidades de Trabajo.

TÍTULO IX DE LAS SANCIONES

Artículo 521

Régimen sancionatorio por infracción

Las infracciones a las disposiciones de esta Ley, serán objeto de las sanciones establecidas en este Título, sin perjuicio de las acciones administrativas, civiles y penales a que hubiere lugar.

Artículo 522

Principios del régimen sancionatorio

La sustanciación y decisión del procedimiento que dé lugar a la sanción, se efectuará en estricto resguardo de los principios de legalidad, el derecho a la defensa, racionalidad, proporcionalidad y tipicidad.

Artículo 523

Infracción en la forma de pago del salario

Al patrono o patrona que no pague a sus trabajadores en moneda de curso legal o en el debido plazo, o que pague en lugares prohibidos; o que descuento, retenga o compense del salario más de lo que la Ley permite, se le impondrá una multa no menor del equivalente a treinta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a sesenta unidades tributarias.

Artículo 524

Infracción en los anuncios sobre horarios

Al patrono o patrona que no fije anuncios relativos a la concesión de días y horas de descanso, o no los coloque en lugares visibles en la respectiva entidad de trabajo o en cualquier otra forma aprobada

por la inspectoría del trabajo, que no lleve los registros o libros obligados por esta Ley, se le impondrá una multa no menor del equivalente a treinta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a sesenta unidades tributarias.

Artículo 525

Infracción a los límites de la jornada de trabajo

Al patrono o patrona que infrinja las normas relativas a la duración máxima de la jornada de trabajo y al trabajo nocturno, o las disposiciones relativas a los días hábiles, se le impondrá una multa no menor del equivalente a treinta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a sesenta unidades tributarias.

Artículo 526

Infracción de las disposiciones en modalidades especiales de condiciones de trabajo

Cualquier infracción a las disposiciones relativas a los trabajadores y trabajadoras con modalidades especiales de condiciones de trabajo establecidas en la presente ley hará incurrir al patrono o patrona infractor o infractora en el pago de una multa no menor del equivalente a treinta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a sesenta unidades tributarias.

Artículo 527

Infracción a las disposiciones sobre trabajadores extranjeros y trabajadoras extranjeras

Al patrono o patrona que infrinja las disposiciones sobre el porcentaje de trabajadores extranjeros o trabajadoras extranjeras se le impondrá una multa no menor del equivalente a treinta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a sesenta unidades tributarias.

Artículo 528

Infracción por acoso laboral o acoso sexual

El patrono o patrona que incurra en acoso laboral o acoso sexual se le impondrá una multa no menor del equivalente de treinta

unidades tributarias, ni mayor del equivalente a sesenta unidades tributarias, sin perjuicio de las acciones civiles y penales a que tenga derecho el trabajador o trabajadora.

Artículo 529

Infracción a la normativa sobre alimentación y centros de educación inicial

El patrono o patrona que viole la normativa relacionada con la Ley de Alimentación de los Trabajadores y Trabajadoras, se le impondrá una multa no menor del equivalente de sesenta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a ciento veinte unidades tributarias.

Artículo 530

Infracción a la normativa sobre participación en los beneficios

Al patrono o patrona que no pague correctamente a sus trabajadores o trabajadoras la participación en los beneficios, o la bonificación o prima de navidad que les corresponda, se le impondrá una multa no menor del equivalente a sesenta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a ciento veinte unidades tributarias.

Artículo 531

Infracción a la inamovilidad laboral

El patrono o patrona que incurra en el despido, traslado o desmejora de un trabajador amparado o trabajadora amparada por inamovilidad laboral sin haber solicitado previamente la calificación de despido correspondiente se le impondrá una multa no menor del equivalente de sesenta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a ciento veinte unidades tributarias.

Artículo 532

Desacato a una orden del funcionario o funcionaria del trabajo

Todo desacato a una orden emanada de la funcionaria o funcionario del ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, acarreará al infractor o infractora una multa no menor del equivalente a sesenta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a ciento veinte unidades tributarias.

Artículo 533

Infracción al salario mínimo o la oportunidad de pago del salario y las vacaciones En caso de que el patrono o patrona pague al trabajador o trabajadora un salario inferior al mínimo fijado, o no pague oportunamente el salario semanal, quincenal y las vacaciones se le impondrá una multa no menor del equivalente a ciento veinte unidades tributarias, ni mayor del equivalente a trescientas sesenta unidades tributarias.

Artículo 534

Infracción a las disposiciones protectoras de la maternidad, la paternidad y la familia

En caso de infracción a las disposiciones protectoras de la maternidad, paternidad y la familia se impondrá al patrono o patrona una multa no menor del equivalente a ciento veinte unidades tributarias, ni mayor del equivalente a trescientas sesenta unidades tributarias.

Artículo 535

Infracción por fraude o simulación de la relación de trabajo

El patrono incuso o patrona incursa en hechos o actos de simulación o fraude, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral, se le impondrá una multa no menor del equivalente de ciento veinte unidades tributarias, ni mayor del equivalente a trescientas sesenta unidades tributarias.

Artículo 536

Infracción a las garantías a la libertad sindical

El patrono o patrona que viole las garantías legales de libertad sindical será sancionado o sancionada con multa no menor del equivalente a ciento veinte unidades tributarias, ni mayor del equivalente a trescientas sesenta unidades tributarias.

Artículo 537

Infracción a las garantías a la negociación colectiva

El patrono o patrona que viole las garantías legales del derecho a

la negociación colectiva será sancionado o sancionada con multa no menor del equivalente a ciento veinte unidades tributarias, ni mayor del equivalente a trescientas sesenta unidades tributarias.

Artículo 538

Causas de arresto

El patrono o patrona que desacate la orden de reenganche de un trabajador amparado o trabajadora amparada por fuero sindical o inamovilidad laboral; el que incurra en violación del derecho a huelga, y el que incumpla u obstruya la ejecución de los actos emanados de las autoridades administrativas del trabajo, será penado con arresto policial de seis a quince meses. Esta pena, tratándose de patronos o patronas asociados o asociadas, la sufrirán los instigadores o instigadoras a la infracción, y de no identificarse a éstos o estas, se aplicará a los miembros de la respectiva junta directiva. El inspector o inspectora del trabajo solicitará la intervención del Ministerio Público a fin del ejercicio de la acción penal correspondiente.

Artículo 539

Arresto por cierre ilegal e injustificado de la fuente de trabajo

El patrono o patrona que de manera ilegal e injustificada cierre la fuente de trabajo, será sancionado o sancionada con la pena de arresto de seis a quince meses por los órganos jurisdiccionales competentes a solicitud del Ministerio Público.

Artículo 540

Reincidencia

En caso de que un infractor o una infractora al que se refieren los artículos anteriores reincida en el hecho que se le imputa, la pena prevista para la infracción se aumentará en la mitad.

Artículo 541

Infracción a los lapsos por el funcionario o funcionaria del trabajo

El funcionario o funcionaria del Trabajo que no cumpla sus obligaciones dentro de los lapsos legales establecidos, aun teniendo

los medios para hacerlo se le abrirá el procedimiento administrativo que corresponda conforme a la ley.

Artículo 542

Prohibición de recibir dinero, obsequios o dádivas

El funcionario o funcionaria del Trabajo que perciba dinero o cualesquier otro obsequio o dádivas será destituido o destituida, de conformidad con el procedimiento que corresponde según la ley.

Artículo 543

Responsabilidad del cumplimiento de la Ley en los órganos y entes del Estado

Los funcionarios públicos o funcionarias públicas que ejerzan cargos de dirección, y los trabajadores o trabajadoras de dirección que tengan como responsabilidad el cumplimiento de las normas que esta Ley establece y que, por acciones u omisiones y actuando al margen de la voluntad del Estado, violen las disposiciones destinadas a proteger el proceso social de trabajo y los derechos de los trabajadores y trabajadoras, les será abierto el procedimiento administrativo que corresponda para su remoción o destitución. El ministro o ministra con competencia en materia de trabajo y seguridad social oficiará al correspondiente ente u órgano del Estado para que así se cumpla.

Artículo 544

Infracción a la obligación de elecciones sindicales o al derecho de afiliación

A los miembros de la junta directiva de una organización sindical que no convoquen a elecciones en la oportunidad que fijen los estatutos; o que no afilien al sindicato al trabajador o trabajadora que lo solicite, no obstante orden judicial, se les impondrá una multa no menor del equivalente a treinta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a sesenta unidades tributarias, sin perjuicio de las sanciones estatutarias que establezcan las organizaciones sindicales respectivas.

Artículo 545

Criterios para la fijación de la sanción por infracción

Al imponer la multa, el funcionario o la funcionaria que la aplique establecerá el término medio entre el límite máximo y el mínimo, pero la aumentará hasta el superior o la reducirá hasta el inferior según el mérito de las circunstancias agravantes o atenuantes que concurran en el caso concreto, debiendo compensarlas cuando las haya de una u otra especie.

En todo caso también se considerará, la importancia de la entidad de trabajo, el número de personas perjudicadas y cualquiera otra circunstancia que estimare el funcionario respectivo o la funcionaria respectiva con criterio de equidad.

Artículo 546

Incumplimiento del pago de la multa

En caso de no poder hacerse efectivas las penas de multas establecidas en este Título, los infractores o infractoras sufrirán la de arresto, entre diez y noventa días. El Inspector o Inspectora del Trabajo solicitará la intervención del Ministerio Público a fin del ejercicio de la acción penal correspondiente.

Artículo 547

Procedimiento para la aplicación de las sanciones

El procedimiento para la aplicación de las sanciones estará sujeto a las normas siguientes:

- a) El funcionario o funcionaria de inspección que verifique que se ha incurrido en una infracción levantará un acta circunstanciada y motivada que servirá de iniciación al respectivo procedimiento administrativo y que hará fe, hasta prueba en contrario, respecto de la verdad de los hechos que mencione.
- b) Dentro de los dos días hábiles de levantada el acta, el funcionario o funcionaria remitirá sendas copias certificadas de la misma a los presuntos o presuntas infractores o infractoras.

- c) Dentro de los cinco días hábiles siguientes al recibo de la copia del acta, el presunto infractor o presunta infractora podrá formular ante el funcionario o la funcionaria los alegatos que juzgue pertinentes. Si éstos se hicieren verbalmente, el funcionario o la funcionaria los reducirá a escrito en acta que agregará al expediente, la cual será firmada por el funcionario o la funcionaria y el exponente o la exponente, si sabe y puede hacerlo. Si notificado el presunto infractor o la presunta infractora, no concurriere dentro del lapso señalado en este literal, se le tendrá por confeso o confesa, se dará por terminada la averiguación y se decidirá dentro de los dos días hábiles siguientes.
- d) Dentro de los tres días hábiles siguientes al vencimiento del plazo previsto en el literal anterior, los presuntos infractores o infractoras promoverán y evacuarán las pruebas que estimen conducentes, conforme al derecho procesal del trabajo.
- e) Dentro de los tres días hábiles siguientes al vencimiento del lapso previsto en el literal anterior, y en todo caso, inmediatamente después de vencido alguno de los lapsos concedidos a los presuntos infractores o infractoras para hacer alegatos en su defensa, o para promover y evacuar pruebas, sin que lo hayan hecho, el funcionario o la funcionaria respectivo dictará una resolución motivada, declarando a los presuntos infractores o infractoras responsables o no de las infracciones de que se trate. En el caso que se les declare infractores o infractoras, les impondrá en la misma resolución la sanción correspondiente, y expedirá la planilla de liquidación a fin de que consigne el monto de la multa dentro de un término de cinco días hábiles.
- f) El multado o la multada debe dar recibo de la notificación y de la planilla a la cual se refiere el literal e) de este artículo, y si se negare a ello se le notificará por medio de una autoridad civil, la cual deberá dejar constancia de este acto, para todos los efectos legales.
- g) Si el multado o la multada no pagare la multa dentro del término que hubiere fijado el funcionario o funcionaria, éste se dirigirá de oficio al Ministerio Público, para que dicha autoridad ordene el arresto correspondiente. En todo caso, el multado o la multada podrá hacer cesar el arresto haciendo el pago.

Artículo 548

Recursos legales

De la sanción impuesta podrá recurrirse:

- a) Cuando la haya impuesto un funcionario delegado o funcionaria delegada de una Inspectoría, por ante el Inspector respectivo o Inspectora respectiva.
- b) Cuando la haya impuesto el Inspector o la Inspectora directamente, por ante el Ministro o la Ministra del Poder Popular con competencia en la materia del trabajo.

En todo caso, el recurso será decidido dentro de cinco días hábiles contados desde la llegada del expediente a la alzada, pudiendo las partes hacer breves informes escritos. Al decidirse, podrá confirmarse o revocarse la sanción, o modificarse su monto.

Artículo 549

Competencia del ministro o ministra

Las multas a los funcionarios o funcionarias del Trabajo serán impuestas por el Ministro o la Ministra del Poder Popular con competencia en la materia del trabajo.

Artículo 550

Consignación o afianzamiento de la multa para recurrir

No se oirá el recurso mientras no conste haberse consignado o afianzado satisfactoriamente el valor de la multa.

Artículo 551

Pago de las multas

Las multas previstas por esta Ley serán pagadas al Tesorería de la Seguridad Social en sus oficinas recaudadoras.

Obligación de denunciar del funcionario o funcionaria del trabajo

Artículo 552

Obligación de denunciar del funcionario o funcionaria del trabajo

Los funcionarios o funcionarias del Trabajo que hubieren conocido de cualquier infracción de esta Ley con ocasión del ejercicio de sus

funciones o de cualquier otra manera, estarán obligados a hacer la denuncia ante la autoridad a que corresponda o a proceder de oficio si fuere el caso.

Artículo 553

Negativa o revocatoria de la solvencia laboral

A los patronos o patronas que incumplan las obligaciones que le impone esta Ley, les será negada o revocada la solvencia laboral según a lo establecido en la ley correspondiente.

Artículo 554

Notificaciones

Las notificaciones a que se hace referencia en este título se realizarán en la forma prevista en esta ley.

TÍTULO X DISPOSICIONES TRANSITORIAS DEROGATORIAS Y FINAL

Disposiciones Transitorias

Primera

En un lapso no mayor de tres años a partir de la promulgación de ésta Ley, los patronos y patronas incursos en la norma que prohíbe la tercerización, se ajustarán a ella, y se incorporarán a la nómina de la entidad de trabajo contratante principal los trabajadores y trabajadoras tercerizadas. Durante dicho lapso y hasta tanto sean incorporados efectivamente a la nómina de la entidad de trabajo contratante principal, los trabajadores y trabajadoras objeto de tercerización gozarán de inamovilidad laboral, y disfrutarán de los mismos beneficios y condiciones de trabajo que correspondan a los trabajadores y trabajadoras contratados directamente por el patrono o patrona beneficiario de sus servicios.

Segunda

Sobre las prestaciones sociales:

- 1.- La prestación de antigüedad depositada en fideicomiso individual, o acreditada en una cuenta a nombre del trabajador o trabajadora en la contabilidad de la entidad de trabajo antes de la entrada en vigencia de esta Ley, permanecerá a disposición de los trabajadores y trabajadoras en las mismas condiciones, como parte integrante de la garantía de prestaciones sociales establecidas en esta Ley.
- 2.- El tiempo de servicio para el cálculo de las prestaciones sociales de los trabajadores activos y trabajadoras activas al momento de la entrada en vigencia de esta Ley, será el transcurrido a partir del 19 de junio de 1997, fecha nefasta en que les fue conculado el derecho a prestaciones sociales proporcionales al tiempo de servicio con base al último salario.
- 3.- Los depósitos trimestrales y anuales por concepto de garantía de prestaciones sociales establecidos en esta Ley empezaran a realizarse a partir de su entrada en vigencia y, a voluntad del trabajador o trabajadora, podrán ser depositados en el mismo fideicomiso individual o acreditados en la misma cuenta en la contabilidad de la entidad de trabajo.
- 4.- Los trabajadores y trabajadoras que para el momento de la entrada en vigencia de esta Ley tuviesen un tiempo de servicio menor a tres meses, se les efectuará el primer depósito de quince días por concepto de garantía de prestaciones sociales establecida en esta Ley al cumplir los tres meses de servicio.

Tercera

Sobre la jornada de trabajo:

- 1.- La jornada de trabajo establecida en esta Ley entrará en vigencia al año de su promulgación. Durante este lapso las entidades de trabajo organizarán sus horarios con participación de los trabajadores y las trabajadoras, y consignarán los horarios de trabajo en las Inspectorías del Trabajo de su jurisdicción, a los efectos legales correspondientes.

2.- El salario de los trabajadores y las trabajadoras no podrá ser reducido en forma alguna como consecuencia de la reducción de la jornada de trabajo establecida en esta Ley.

Cuarta

Sobre las organizaciones sindicales:

1.- El Registro Nacional de Organizaciones Sindicales establecido en esta Ley entrará en funcionamiento a partir del primero de enero de 2013. Hasta esa fecha las actividades correspondientes al registro y documentación de las organizaciones sindicales se continuarán tramitando ante la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción correspondiente.

2.- Las organizaciones sindicales adecuarán sus estatutos a esta Ley antes del 31 de diciembre del 2013.

Quinta

Las Agencias de Empleo se transformarán en los Centros de Encuentro para la Educación y el Trabajo en un lapso no mayor a seis meses contados a partir de la vigencia de esta Ley.

Sexta

Hasta tanto no entre en vigencia una ley especial que establezca las formas de participación de los trabajadores y trabajadoras en la gestión de las entidades de trabajo, los directores y directoras laborales en las entidades de trabajo públicas continuarán cumpliendo sus funciones por el periodo para el cual fueron electos o electas.

Séptima

Para la correcta aplicación de esta Ley y su implementación en todo el Territorio Nacional y en todas las entidades de trabajo, el Presidente de la República Bolivariana de Venezuela designará un Consejo Superior del Trabajo, que tendrá un Reglamento de funcionamiento y se encargará de manera directa de coordinar todas las acciones para el desarrollo pleno de la Ley Orgánica del

Trabajo, los trabajadores y trabajadoras en un lapso de tres (03) años contados a partir de la vigencia de esta Ley.

Disposiciones Derogatorias

Primera

Se derogan los artículos del 187 al 192, ambos inclusive, de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. El procedimiento de Estabilidad Laboral aplicable es el establecido en esta Ley.

Segunda

Se deroga la Ley Orgánica del Trabajo del 19 de junio de 1997 publicada en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 5.152, extraordinaria, reformada el 6 de mayo de 2011 publicada en la Gaceta Oficial N° 6.024, extraordinaria.

Disposición Final

Única

Esta Ley entrará en vigencia a partir de la fecha de publicación en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela.

Dado en Caracas, a los treinta días del mes de abril de dos mil doce. Año 202º de la Independencia, 153º de la Federación y 13º de la Revolución Bolivariana.

Cúmplase,

(L.S.)

HUGO CHÁVEZ FRÍAS

El Vicepresidente Ejecutivo,
ELÍAS JAUA MILANO

**DECRETO N° 8.980, MEDIANTE EL CUAL SE ESTABLECE EL
SISTEMA DE REMUNERACIONES DE LAS FUNCIONARIAS
Y FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
NACIONAL**

Gaceta Oficial N° 39.922 del 15 de mayo de 2012

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 y el engrandecimiento del país, basado en los principios humanistas y en las condiciones éticas Bolivarianas, 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, 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 las servidoras y servidores públicos, que ponen la Administración Pública al servicio del Pueblo, son una parte importante y especial dentro de la concepción del trabajo necesario y consciente, para cubrir la deuda social y hacer justicia en la República Bolivariana de Venezuela, cumpliendo con los preceptos de igualdad sustantiva contemplados en nuestra Constitución Nacional,

CONSIDERANDO

Que para el Poder Ejecutivo Nacional, es un objetivo la mejora

progresiva de las remuneraciones de las servidoras y servidores públicos de carrera, para garantizar la justa distribución de la riqueza nacional y un ingreso digno, mejorando la igualdad de oportunidades y capacidades que permitan el Buen Vivir, cubriendo las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales para sí y sus familiares.

DECRETA

El siguiente,

SISTEMA DE REMUNERACIONES DE LAS FUNCIONARIAS Y FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL

Artículo 1º. El presente decreto tiene por objeto, regular y establecer la Escala General de Sueldos para funcionarias y funcionarios públicos de carrera de la Administración Pública Nacional.

Artículo 2º. Se aprueba la Escala de Sueldos para cargos de funcionarias y funcionarios públicos de carrera. Aplicable al Sistema de Clasificación de Cargos que rige la carrera funcional de la Administración Pública Nacional:

Grupos o clases de cargos	NIVELES O RANGOS DE SUELDOS MENSUALES						
	I	II	III	IV	V	VI	VII

PERSONAL ADMINISTRATIVO BACHILLERES

BI	1.780,45	2.252,27	2.559,40	3.071,28	3.583,16	3.890,28	4.095,04
BII	2.124,68	2.338,06	2.657,22	3.187,93	3.718,65	4.037,80	4.251,18
BIII	2.187,91	2.407,69	2.734,89	3.281,87	3.828,84	4.157,69	4.377,47

PERSONAL TECNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO

TI	2.263,86	2.489,60	2.829,01	3.394,17	3.960,94	4.300,36	4.526,10
TII	2.338,56	2.572,42	2.921,58	3.506,22	4.090,86	4.441,64	4.675,50

PERSONAL PROFESIONAL UNIVERSITARIO

PI	2.408,39	2.648,74	3.010,89	3.613,40	4.215,90	4.576,43	4.816,78
PII	2.497,77	2.748,19	3.123,01	3.746,66	4.371,90	4.745,13	4.995,54
PIII	2.519,32	2.770,62	3.148,36	3.778,98	4.408,02	4.785,76	5.037,06

Artículo 3º. 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 de la funcionaria o funcionario constituido por el sueldo inicial o básico aquí establecido más las compensaciones percibidas al 30 de abril de 2012, resulte 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 4º. Queda entendido que en el sueldo básico establecido en el presente Decreto, se encuentran incluidos los ajustes realizados por incremento del Salario Mínimo Nacional Obligatorio.

Artículo 5º. 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 2º.

Artículo 6º. Se excluyen de la aplicación del presente Decreto, las funcionarias y funcionarios, empleadas y empleados al servicio de los órganos y entes de la Administración Pública con sistemas de remuneraciones y escalas salariales especiales, de conformidad con las exclusiones establecidas en la ley.

Artículo 7º. Las escalas de sueldo establecidas en el artículo 2º del presente Decreto, es aplicable a título de referencia para las trabajadoras y 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 8º. El presente Decreto no es aplicable a las personas contratadas al servicio de la Administración Pública Nacional, igualmente las que realicen actividades como asesoría, consultoría o actividades especializadas de difícil reclutamiento.

Artículo 9º. 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. El presente Decreto entrará en vigencia a partir del 1º de mayo de 2012.

Artículo 11. El Vicepresidente Ejecutivo y los Ministros quedan encargados de la ejecución del presente Decreto.

Dado en Caracas, a los quince días del mes de mayo de dos mil doce. Año 202º de la Independencia, 153º de la Federación y 13º de la Revolución Bolivariana.

Ejecútese,
(L.S.)

HUGO CHÁVEZ FRÍAS

Refrendado
El Vicepresidente Ejecutivo, ELÍAS JAUA MILANO

**DECRETO N° 8.979, MEDIANTE EL CUAL SE ESTABLECE
EL SISTEMA DE REMUNERACIONES DE LAS OBRERAS Y
OBREROS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL**

Gaceta Oficial N° 39.922 del 15 de mayo de 2012

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 y el engrandecimiento del país, basado en los principios humanistas y en las condiciones éticas Bolivarianas, por mandato del pueblo, en ejercicio de la atribución que le confiere el numeral 11 del artículo 236 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en concordancia 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 las servidoras y servidores públicos, que ponen la Administración Pública al servicio del Pueblo, son una parte importante y especial dentro de la concepción del trabajo necesario y consciente, para cubrir la deuda social y hacer justicia en la República Bolivariana de Venezuela, cumpliendo con los preceptos de igualdad sustantiva contemplados en nuestra Constitución Nacional,

CONSIDERANDO

Que para el Gobierno Bolivariano, las reivindicaciones salariales de las obreras y obreros al servicio de la Administración Pública Nacional representan la búsqueda del Buen Vivir, un objetivo

revolucionario para asegurar 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 1º. 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 2º. Se aprueba el tabulador salarial para las obreras y obreros al servicio de la Administración Pública Nacional:

GRADO	MÍNIMO	MÁXIMO	
1	1.780,45	2.670,68	NO CALIFICADO
2	2.078,00	3.117,00	
3	2.111,00	3.166,50	
4	2.142,00	3.213,00	
5	2.174,00	3.261,00	CALIFICADO
6	2.205,00	3.306,29	
7	2.236,00	3.354,00	
8	2.268,00	3.402,00	
9	2.299,00	3.448,50	SUPERVISOR
10	2.330,00	3.497,21	

Artículo 3º. La aplicación del tabulador salarial establecido en el artículo 2º del presente Decreto, da derecho a la asignación del salario inicial o básico de cada grado. Cuando el salario total de

la obrera u obrero constituido por el salario inicial o básico aquí establecido al 30 de abril de 2012, resulten 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 salarial por cada grado, objeto del presente Decreto, es el máximo del salario que puede ser percibido en el grado correspondiente.

Artículo 4º. 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 2º.

Artículo 5º. Se excluyen de la aplicación del presente Decreto, las obreras y obreros al servicio de los órganos y entes de la Administración Pública con tabuladores salariales especiales o diferentes, de conformidad con las exclusiones establecidas en la ley.

Artículo 6º. El tabulador salarial establecido en el artículo 2º del presente Decreto, son aplicables a título de referencia para las trabajadoras y 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 7º. El presente Decreto no es aplicable a las personas contratadas al servicio de la Administración Pública Nacional, igualmente las que realicen actividades como asesoría, consultoría o actividades especializadas de difícil reclutamiento.

Artículo 8º. 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 9º. El presente Decreto entrará en vigencia a partir del 1º de mayo de 2012.

Artículo 10º. El Vicepresidente Ejecutivo y los Ministros quedan encargados de la ejecución del presente Decreto.

Dado en Caracas, a los quince días del mes de mayo de dos mil doce. Año 202º de la Independencia, 153º de la Federación y 13º de la Revolución Bolivariana.

Ejecútese,
(L.S.)

HUGO CHÁVEZ FRÍAS

Refrendado
El Vicepresidente Ejecutivo, ELÍAS JAUA MILANO

**DECRETO CON RANGO, VALOR Y FUERZA DE LEY
DEL ESTATUTO DE LA FUNCIÓN DE LA POLICÍA DE
INVESTIGACIÓN**

Gaceta Oficial N° 39.945 del 15 de junio de 2012

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, vigente desde 1999, consagra en su artículo 55 el derecho de toda persona a la protección por parte del Estado, a través de los órganos de seguridad ciudadana regulados por ley, frente a situaciones que constituyan amenaza, vulnerabilidad o riesgo para su vida e integridad física de las personas, sus propiedades, el disfrute de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes, así como también garantiza su participación en los programas destinados a la prevención, seguridad ciudadana y administración de emergencias.

Asimismo, el artículo 332 constitucional establece la obligación del Ejecutivo Nacional de organizar los órganos de seguridad ciudadana de carácter civil, como un medio para garantizar el respeto a la dignidad y los derechos humanos, sin discriminación alguna, así como la protección de los ciudadanos y ciudadanas en sus hogares y bienes y mantener y restablecer el orden público.

Antecedente histórico.

El Ejecutivo Nacional, a través del órgano rector en materia de seguridad ciudadana, acordó un proceso de diagnóstico jurídico, organizativo y funcional del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas, el cual fue adelantado por el Consejo General de Policía, adscrito al órgano rector en materia de seguridad ciudadana, y la Dirección General del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas, con el objetivo general de detectar y corregir debilidades y potenciar las fortalezas del Cuerpo, centrado en su naturaleza jurídica de reconocimiento constitucional

como parte integrante del sistema de justicia y del sistema de seguridad ciudadana para contribuir a la rectoría, organización y optimización de la función policial de investigación penal que debe ejercer el Cuerpo.

Este diagnóstico consistió en proponer, entre otros aspectos, un programa de reformas del Cuerpo, buscando su adecuación a la función de policía judicial especializada en investigación penal y órgano de seguridad ciudadana, sustentada en principios como el respeto y la preservación de los derechos fundamentales, la garantía a las normas del debido proceso, la lucha contra el delito, todo esto con la finalidad de cambio de imagen institucional.

Para ello, se dividió el estudio o diagnóstico en seis (6) objetivos o sub proyectos específicos, los cuales estuvieron a cargo de un coordinador externo altamente calificado, entre ellos: 1) el análisis de la carrera policial, para generar conocimientos fundados acerca de la carrera policial en el Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas, el estado actual de los procesos - sistema de recursos humanos, que obedece a lo relacionado con el plan funcionarial; y 2) el estudio-diagnóstico del sistema disciplinario, su procedimiento, causales, sanciones, órganos, desviaciones policiales y otros.

Finalmente, el equipo de coordinadores presentó un informe final consolidado de cada aspecto de la investigación, que servirá para definir y reglamentar el nuevo modelo del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas. Entre las conclusiones del diagnóstico estuvieron los siguientes:

1. Diseñar un nuevo modelo organizativo, funcional y de encuadramiento administrativo del Cuerpo, entendiendo que el mismo debía ser un órgano de policía especializado, dedicado a la investigación criminal y la de apoyo al sistema de justicia, excluyéndose de las funciones de policía general, con un uso de

la fuerza muy específico, limitado y estricto, esto dentro de la actividad judicial y de investigación y en algunos casos dentro de su actuación de seguridad ciudadana consagrada en los artículos 55 y 332 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

2. Reformular su estatuto especial de personal para adecuarlo al nuevo modelo planteado, donde se definiera la carrera, los ascensos, evaluaciones del desempeño, permisos y licencias, el egreso y demás vinculadas al talento humano, pero dirigida a la parte operativa del Cuerpo, es decir a aquellos funcionarios que ejercen la delicada actividad de investigación penal, incluyendo a los expertos y expertas legales que intervienen directamente en la investigación penal.
3. Reformular el sistema disciplinario en cuanto a su modelo, faltas, sanciones, procedimientos y estructura orgánica, dirigido a los funcionarios policiales debido a las particularidades de su condición funcional y las actividades que desempeñan.

Situación actual.

Una vez diagnosticada la situación y visto el anterior balance, resultaba necesario reglamentar el nuevo modelo del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas aprovechando el marco de la vigente LEY QUE AUTORIZA AL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA PARA DICTAR DECRETOS CON RANGO, VALOR Y FUERZA DE LEY EN LAS MATERIAS QUE SE LE DELEGAN, mediante la cual se delega en el Presidente de la República la facultad de dictar Decretos con Rango, Valor y Fuerza de Ley en diversas materias, entre ellas en el ámbito de la seguridad ciudadana, dictando o reformando normas destinadas a la organización y funcionamiento del sistema de seguridad ciudadana y en el ámbito civil de la seguridad y defensa integral de la Nación, dictando o reformando normas que establezcan la organización y funcionamiento de las instituciones y los asuntos

relacionados con la seguridad y defensa integral de la Nación, que desarrollen las normas relativas al sistema de seguridad ciudadana, todo ello previsto en los numerales 6 y 7 del artículo 1 de dicha Ley Habilitante.

En tal sentido, comenzó la ardua labor de trabajar activamente sobre dos (2) instrumentos legales para desarrollar las recomendaciones y conclusiones del diagnóstico jurídico, organizativo y funcional del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas, que culminaron en los Decretos con Rango, Valor y Fuerza de Ley: 1) del servicio de policía de Investigación, el Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas y el Instituto Nacional de Medicina y Ciencias Forenses y 2) del Estatuto de la Función de la Policía de Investigación, este último, cuyo objeto sería regir las relaciones de empleo público entre los funcionarios policiales de investigación penal y expertos y expertas legales con el Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas.

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 del Estado Venezolano, basado en principios humanistas; sustentado en condiciones morales y éticas que persiguen el progreso de la patria y el colectivo, por mandato del pueblo y en ejercicio de las atribuciones que me confieren el numeral 8 del artículo 236 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, y numeral 6 del artículo 1º 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 concordancia con lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley Orgánica de Seguridad de la Nación, en Consejo de Ministros,

DICTA

El siguiente,

DECRETO CON RANGO, VALOR Y FUERZA DE LEY DEL ESTATUTO DE LA FUNCIÓN DE LA POLICÍA DE INVESTIGACIÓN

Capítulo I Disposiciones generales

Artículo 1

Objeto

El presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley tiene por objeto regir las relaciones de empleo público entre los funcionarios y funcionarias policiales de investigación penal, así como otros expertos y expertas legales que intervienen directamente en la Investigación penal, y el Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas, lo cual comprende:

1. El sistema de dirección y de gestión de la Función de la Policía de Investigación y la articulación de la carrera policial en investigación penal.
2. El sistema de administración de personal, el cual incluye la planificación de recursos humanos, procesos de reclutamiento, selección, ingreso, inducción, educación y desarrollo, planificación de la carrera, evaluación de méritos, ascensos, traslados, transferencias, valoración y clasificación de cargos, jerarquías, escalas de remuneraciones y beneficios, permisos, licencias y régimen disciplinario.
3. Los derechos, garantías y deberes de los funcionarios y funcionarias policiales de investigación penal en sus relaciones de empleo público.

Artículo 2

Finalidad

El presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley tiene las siguientes finalidades:

1. Regular el sistema de administración de personal de los funcionarios y funcionarias policiales de investigación penal para garantizar su idoneidad en la prestación del servicio de policía de investigación.
2. Establecer un régimen uniforme y razonable de remuneraciones y beneficios sociales de los funcionarios y funcionarias policiales de investigación penal, que reconozca su compromiso institucional, formación, responsabilidades, desarrollo y desempeño profesional.
3. Establecer la organización jerárquica y la distribución de las responsabilidades en los diversos ámbitos de decisión y ejecución de las instrucciones para el mejor cumplimiento de la Función de la Policía de Investigación.
4. Regular el sistema equilibrado de supervisión interna y externa del desempeño de la policía de investigación, contemplado en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Servicio de Policía de Investigación, el Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas y el Instituto Nacional de Medicina y Ciencias Forenses, conforme a los principios de la intervención oportuna; el fomento de buenas prácticas policiales; la corrección temprana de las desviaciones y la responsabilidad administrativa individual; señalando el marco de tipificación de las infracciones, así como los procedimientos para identificarlas, detectarlas y controlarlas con eficacia, asegurando así el cumplimiento de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la ley, el respeto de los derechos humanos, la dignificación y profesionalización de los funcionarios y funcionarias.

Artículo 3

Ámbito de aplicación

El presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley es aplicable a todos los funcionarios y funcionarias policiales de investigación que prestan servicio al Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas. Se entenderá por funcionario o funcionaria policial de investigación toda persona natural que, en virtud del nombramiento expedido por la autoridad competente de conformidad con los procedimientos establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, se desempeñe en el ejercicio de función pública remunerada permanente en el Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas, siempre que comporte el uso potencial de la fuerza física. No se permitirá la condición de funcionarios y funcionarias policiales ad honorem u honorarios.

Parágrafo único: Quedan excluidos y excluidas de la aplicación de este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley los funcionarios públicos, funcionarias públicas, obreros, obreras y personal contratado al servicio del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas que brindan funciones de apoyo administrativo a la Función Policial y no ejercen directamente la Función de la Policía de Investigación.

Artículo 4

Orden público y servicio público esencial

Las disposiciones de este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley son de estricto orden público y no podrán ser modificadas por normas de inferior jerarquía ni por contratos, convenios o acuerdos de cualquier naturaleza.

Los funcionarios y funcionarias policiales de investigación brindan un servicio público esencial en un cuerpo armado. En consecuencia, son incompatibles con la Función de la Policía de Investigación el

ejercicio de los derechos a la libre asociación sindical, la libertad sindical, a la negociación colectiva y de huelga, así como las demás normas jurídicas relativas al derecho colectivo del trabajo.

Artículo 5

Principio de interpretación y aplicación de la ley

En caso de plantearse dudas razonables en la interpretación o aplicación de las disposiciones del presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, sus reglamentos o resoluciones, se optará por aquella alternativa que favorezca el equilibrio entre la protección de los derechos humanos de la población, los derechos de los funcionarios y funcionarias policiales de investigación en su relación de empleo público, la garantía del funcionamiento óptimo de los servicios de policía de investigación y las necesidades derivadas del orden público y la paz social.

Artículo 6

Principios del sistema de administración de personal

El sistema de administración de personal de los funcionarios y funcionarias policiales de investigación se rige, entre otros, por los siguientes principios:

1. Promoción y protección de la dignidad profesional: deben respetarse y garantizarse los derechos humanos de los funcionarios y funcionarias policiales de investigación en su relación de empleo público con el Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas, así como promover su desarrollo profesional e integral.

2. Régimen estatutario de la Función de la Policía de Investigación: la relación de empleo público de los funcionarios y funcionarias policiales de investigación se rige exclusivamente por lo establecido en este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, sus reglamentos y resoluciones, por lo que no podrá ser regulada o modificada por decisiones de inferior jerarquía, contratos, convenios o acuerdos de cualquier naturaleza.

3.- Carácter profesional y civil de la Función Policial: la relación de empleo público de los funcionarios y funcionarias policiales de investigación con el Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas es de naturaleza estrictamente profesional y civil.

4. Planificación de la Función Policial: las políticas y planes en materia de Función de la Policía de Investigación deben tener una direccionalidad y orientación común a los fines de fortalecer y mejorar el servicio de policía y el desarrollo profesional e integral de los funcionarios y funcionarias policiales de investigación, en estricto cumplimiento de la Constitución de la República, las leyes y ordenanzas, así como del Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación.

5. Equidad en las condiciones de empleo público: las políticas y planes en materia de función policial de investigación garantizarán condiciones de empleo público que fomenten compromiso, formación, responsabilidad, desarrollo y desempeño profesional.

Artículo 7

Actos de servicio

Los funcionarios y funcionarias policiales de investigación cumplen actos de servicio cuando desempeñan funciones de policía de investigación penal y policial dentro de la jornada de trabajo o, aun cuando fuera de ella, intervengan para prevenir delitos y faltas, efectuar detenciones en flagrancia o en otras situaciones contempladas en la ley. Los actos de servicio fuera de la jornada de trabajo generan efectos en cuanto a los derechos, garantías, deberes y responsabilidades de los funcionarios y funcionarias policiales de investigación, así como sobre el Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas.

Artículo 8

Responsabilidad personal

Los funcionarios y funcionarias policiales de investigación responderán penal, civil, administrativa y disciplinariamente por

los hechos ilícitos, delitos, faltas e irregularidades administrativas cometidas en el ejercicio de sus funciones de conformidad con la ley, reglamentos y resoluciones.

Artículo 9

Incompatibilidades

La prestación del servicio de los funcionarios y funcionarias policiales de investigación es incompatible con el desempeño de cualquier cargo o actividad que menoscabe o impida el ejercicio efectivo y eficiente de la Función de la Policía de Investigación.

En los casos de ejercicio de cargos académicos, accidentales, asistenciales y docentes, declarados por la ley como compatibles con el ejercicio de un destino público remunerado, se realizarán sin menoscabo del cumplimiento efectivo y eficiente de la Función de la Policía de Investigación, de conformidad con lo establecido en el presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, sus reglamentos y resoluciones.

Artículo 10

De la participación protagónica en materia de gestión policial

Los órganos y entes con competencia en materia de investigación penal y policial atenderán las recomendaciones de las organizaciones comunitarias y sociales estructuradas para el mejoramiento del servicio de policía de investigación, con fundamento en los valores de la solidaridad, el humanismo y en los principios de democracia participativa, corresponsable y protagónica establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, favoreciendo el mantenimiento de la paz social y la convivencia.

Artículo 11

Normas supletorias

Todo lo no previsto en el presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, sus reglamentos y resoluciones se regulará de conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de la Función Policial y

sus reglamentos, así como por la Ley del Estatuto de la Función Pública y sus reglamentos en cuanto sea compatible con el servicio de policía de investigación.

Capítulo II

De los derechos, garantías y deberes de los funcionarios y funcionarias policiales

Artículo 12

Derechos y garantías

Los funcionarios y funcionarias policiales de investigación tienen, entre otros, los siguientes derechos y garantías:

1. Derecho a un trato digno y respetuoso por parte de la comunidad y los demás funcionarios y funcionarias policiales de investigación.
2. Derecho a la igualdad y a no ser víctimas de discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, género, credo, la condición social, la orientación política, o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona.
3. Derecho a la protección de sus familias, para que las relaciones familiares se funden en la igualdad de derechos y deberes, la solidaridad, el esfuerzo común, la comprensión mutua y el respeto recíproco entre sus integrantes.
4. Derecho al tiempo libre, el descanso y la recreación.
5. Derecho a la salud y a recibir atención médica de emergencia. Todos los centros y servicios de salud privados deben prestarles atención médica inmediata en los casos de emergencia en que peligre su vida con ocasión de los actos de servicio, cuando la ausencia de atención médica o la remisión del afectado o afectada

a otro centro o servicio de salud, implique un peligro inminente a su vida o daños graves irreversibles y evitables a su salud. En estos casos no podrá negarse la atención alegando razones injustificadas, tales como: la carencia de documentos de identidad o de recursos económicos, considerándose tal conducta como omisión de auxilio conforme a lo previsto en el Código Penal, independientemente de que la consecuencia de la misma pueda configurar otro delito.

6. Derecho a una vivienda adecuada, segura, cómoda, higiénica, con servicios básicos esenciales que incluyan un hábitat que humanice las relaciones familiares, vecinales y comunitarias. La satisfacción progresiva de este derecho es obligación compartida entre los funcionarios y funcionarias policiales y el Estado a través de políticas sociales y facilidades para acceso al crédito para la construcción, adquisición o ampliación de viviendas.
7. Derecho a recibir educación continua, permanente y de calidad, para su mejoramiento personal y profesional.
8. Derechos laborales y de seguridad social, de conformidad con lo establecido en esta Ley, sus reglamentos y resoluciones.
9. Derecho a la defensa y al debido proceso, especialmente en los procedimientos dirigidos a determinar responsabilidades e imponer sanciones penales o disciplinarias. En estos casos tendrán derecho a recibir asesoría, asistencia y representación de la Defensa Pública especializada.
10. Los demás establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, leyes, reglamentos y resoluciones, siempre que sean compatibles con el servicio de policía de investigación.

Artículo 13

Deberes

Los funcionarios y funcionarias policiales de investigación tienen, entre otros, los siguientes deberes:

1. Cumplir y hacer cumplir la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, las leyes, reglamentos y demás disposiciones legales.
2. Respetar y proteger la dignidad humana y defender y promover los derechos humanos de todas las personas sin discriminación alguna.
3. Servir a la comunidad y proteger a todas las personas contra los actos inconstitucionales e ilegales.
4. Ejercer el servicio de policía de investigación penal y policial con ética, imparcialidad, legalidad, transparencia, proporcionalidad y humanidad.
5. Observar en toda actuación un trato correcto y esmerado en sus relaciones con las personas, a quienes procurarán proteger y auxiliar en las circunstancias que fuesen requeridas.
6. Asegurar plena protección a la salud e integridad de las personas, especialmente de quienes se encuentran bajo su custodia, adoptando las medidas inmediatas para proporcionar atención médica de emergencia.
7. Respetar los principios de actuación policial de investigación establecidos en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Servicio de Policía de Investigación, el Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas y el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, con preeminencia al respeto y garantía de los derechos humanos.
8. Cumplir con las actividades de capacitación y mejoramiento profesional.
9. Cumplir con los manuales de estándares del servicio de policía

establecidos por el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de seguridad ciudadana.

10. Los demás establecidos en la Constitución de la República, leyes, reglamentos y resoluciones, siempre que sean compatibles con el servicio de policía de investigación.

Capítulo III

De la rectoría, dirección y gestión de la Función de la Policía de Investigación

Artículo 14

Rectoría y dirección de la Función de la Policía de Investigación
El Presidente o Presidenta de la República ejerce la rectoría de la Función de la Policía de Investigación, así como su dirección en el Poder Ejecutivo Nacional.

Artículo 15

Gestión de la Función de la Policía de Investigación

La gestión de la Función de la Policía de Investigación corresponderá al director o directora del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas, de conformidad con el presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, sus reglamentos y resoluciones, así como de las directrices del Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de seguridad ciudadana.

Artículo 16

Ejecución de la Función de la Policía de Investigación

La ejecución de la gestión de la Función Policial corresponderá a la oficina de recursos humanos del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas, de conformidad con el presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, sus reglamentos y resoluciones, así como de las directrices del Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de seguridad ciudadana.

La organización y funcionamiento de la oficina de recursos humanos se regirá por lo previsto bajo los principios de uniformidad, planificación, eficiencia, eficacia y transparencia.

Artículo 17

Planificación de la Función de la Policía de Investigación

El órgano responsable de la planificación del desarrollo de la Función de la Policía de Investigación es el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de seguridad ciudadana, en coordinación con el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de planificación y desarrollo. Corresponde a este Ministerio asistir al Presidente o Presidenta de la República en el ejercicio de las competencias de rectoría y dirección de la Función de la Policía de Investigación, de conformidad con lo previsto en la presente Ley, sus reglamentos y resoluciones.

Artículo 18

Atribuciones del órgano rector del servicio de policía

El Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de seguridad ciudadana, en coordinación con el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de planificación y desarrollo, como responsable de la planificación de la Función de la Policía de Investigación, tiene las siguientes atribuciones:

1. Evaluar, aprobar y controlar la aplicación de las políticas en materia de Función de la Policía de Investigación.
2. Organizar el sistema de la Función de la Policía de Investigación y supervisar su aplicación y desarrollo.
3. Dictar resoluciones que establezcan las directrices y procedimientos relativos al reclutamiento, selección, ingreso, clasificación, valoración, remuneración, beneficios sociales, jornada, evaluación del desempeño, desarrollo, formación, capacitación, entrenamiento, ascensos, traslados, transferencias, licencias,

permisos, viáticos, registros de personal, régimen disciplinario y egresos, así como cualesquiera otras directrices y procedimientos inherentes al sistema de la Función de la Policía de Investigación.

4. Hacer control, evaluación y seguimiento al cumplimiento de las resoluciones a que se refiere el numeral anterior.

5. Aprobar los planes de personal del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas, así como sus modificaciones.

6. Realizar auditorías, estudios, análisis e investigaciones para evaluar la ejecución de las políticas de la Función de la Policía de Investigación y planes de personal del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas.

7. Requerir al Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas la información que sea necesaria para el desempeño de sus funciones en materia de la Función de la Policía de Investigación.

8. Prestar asesoría técnica al Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas en materia de la gestión de la Función de la Policía de Investigación.

9. Emitir dictámenes y opiniones sobre las consultas que le formule el Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas en relación con la Función de la Policía de Investigación.

10. Presentar para la consideración y aprobación del Presidente o Presidenta de la República, una vez verificada la correspondiente disponibilidad presupuestaria con el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de finanzas, los informes técnicos sobre la escala de remuneraciones y escala de beneficios sociales del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas.

11. Aprobar las bases y los baremos de los concursos para el ingreso y ascenso de los funcionarios o funcionarias policiales de investigación, los cuales deberán incluir los perfiles y requisitos exigidos para cada cargo.
12. Las demás establecidas en el presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, sus reglamentos y resoluciones, así como de las directrices del Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de seguridad ciudadana.

Artículo 19

Registro Público Nacional de Funcionarios y Funcionarias Policiales de Investigación

El Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de seguridad ciudadana deberá llevar y mantener actualizado el Registro Público Nacional de funcionarios y funcionarias policiales de investigación al servicio del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas. La organización y funcionamiento de este registro se rige de conformidad con lo previsto en el presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, sus reglamentos y resoluciones.

Este Registro Público estará integrado al Registro Público Nacional de Funcionarios y Funcionarias Policiales.

Artículo 20

Atribuciones de la oficina de recursos humanos

La oficina de recursos humanos del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas, como responsable de la ejecución de la Función Policial, tiene las siguientes atribuciones:

1. Ejecutar las decisiones y órdenes del director o directora del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas en materia de la gestión de la Función de la Policía de Investigación.
2. Elaborar el plan de personal del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas y presentarlo a consideración

del director o directora, de conformidad con lo previsto en el presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, sus reglamentos y resoluciones, así como de las directrices del Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de seguridad ciudadana.

3. Dirigir la ejecución del plan de personal del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas, así como coordinar, evaluar y controlar su ejecución, de conformidad con lo previsto en el presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, sus reglamentos y resoluciones, así como de las directrices del Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de seguridad ciudadana.
4. Remitir al Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de seguridad ciudadana, en la forma y oportunidad que se establezca en los reglamentos y resoluciones de esta Ley, los informes relacionados con la ejecución de la Función de la Policía de Investigación y cualquier otra información que le fuere requerida.
5. Dirigir la aplicación de las normas y de los procedimientos en materia de administración de personal, de conformidad con lo previsto en el presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, sus reglamentos y resoluciones.
6. Organizar y realizar los concursos y procedimientos que se requieran para el ingreso o ascenso de los funcionarios o funcionarias policiales de investigación, según las bases y baremos aprobados por el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de seguridad ciudadana, en coordinación con la Inspectoría General.
7. Proponer a los fines de su aprobación ante el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de seguridad ciudadana, los movimientos de personal a que hubiere lugar en el Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas.

8. Actuar como enlace en materia de la Función de la Policía de Investigación entre el órgano o ente respectivo y el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de seguridad ciudadana.
9. Las demás establecidas en el presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, sus reglamentos y resoluciones.

Artículo 21

Planes de personal

El Director o Directora del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas presentará los planes de personal ante el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de seguridad ciudadana.

Capítulo IV

De la carrera policial de investigación

Artículo 22

Carrera policial de Investigación

La carrera policial de investigación es el ejercicio de la Función de la Policía de Investigación dentro del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas, teniendo como fundamentos: el ideario de nuestros libertadores; el desarrollo integral de los funcionarios y funcionarias policiales de investigación; y el respeto a los principios, valores y derechos humanos establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Artículo 23

Ingreso al Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas

Para ingresar al Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas como funcionarios y funcionarias policiales de investigación, además de los requisitos contemplados en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Servicio de Policía de Investigación, el Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales

y Criminalísticas y el Instituto Nacional de Medicina y Ciencias Forenses, se requiere aprobar un concurso de admisión que contemplará pruebas de aptitudes y habilidades, así como cumplir exitosamente un período de prueba de tres meses. El sólo egreso de la institución académica nacional especializada en seguridad no asegura la incorporación del candidato o candidata postulante, si no aprueba las evaluaciones correspondientes al protocolo del concurso de ingreso único y uniforme para el Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas.

Artículo 24

Concurso para ingresar al Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas

El concurso para ingresar al Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas establecido en el artículo anterior es independiente del mecanismo de selección que se adopte para admitir a los candidatos y candidatas a la institución académica nacional especializada en seguridad, y tendrá como objetivo determinar las habilidades, destrezas, competencias y condiciones físicas, mentales y morales requeridas para el desempeño de la Función de la Policía de Investigación una vez culminado el período de estudios de un año requerido, como mínimo, de formación básica de los funcionarios y funcionarias policiales. El Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de seguridad ciudadana podrá determinar los elementos variables en dicho concurso, el cual contará con un núcleo fundamental y común que evalúe el compromiso con el servicio policial y las condiciones físicas, cognitivas y emocionales del candidato o candidata que permitan realizar un pronóstico de factibilidad para el desarrollo de su carrera policial o pública, según el caso. Los reglamentos y resoluciones de este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley establecerán las bases para el desarrollo de este concurso.

Artículo 25

Período de prueba

El período de prueba de tres meses para el ingreso al Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas tendrá por

objeto evaluar el desempeño preliminar del candidato o candidata a iniciar la carrera policial o pública, según el caso, a cuyo efecto estará sujeto a supervisión directa y continua por un funcionario o funcionaria del jefe o jefa directo de la unidad administrativa en la cual brinda sus servicios. El informe de esta supervisión especificará el cumplimiento de las diversas tareas asignadas al candidato o candidata en términos de prontitud, eficacia y disciplina, y deberá ser suscrito por el jefe o jefa directo de la unidad administrativa correspondiente, quien lo enviará a la Dirección del cuerpo con la recomendación correspondiente; una vez finalizado el periodo de prueba. Corresponde al Director o Directora del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas decidir, mediante acto debidamente motivado, la revocación del nombramiento del candidato o candidata. Contra dicha decisión, procederá recurso jerárquico ante el Ministro o Ministra del Poder Popular con competencia en materia de seguridad ciudadana.

Artículo 26

De la formación inicial para la carrera policial de investigación

El proceso de formación inicial para la carrera policial de investigación estará orientado por los principios de capacitación profesional; entrenamiento instrumental efectivo; protección y tutela de los derechos humanos y garantías de las personas; ética de servicio y dignificación de la Función Policial, adoptando un currículo flexible y adaptable a la dinámica y evolución social y tecnológica que inciden en el desempeño de dicha función. Corresponde, conjuntamente a los Ministerios del Poder Popular con competencia en materia de seguridad ciudadana y de educación universitaria, definir las políticas, acciones y diseño curricular que propendan al logro de los fines establecidos en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Servicio de Policía de Investigación, el Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas y el Instituto Nacional de Medicina y Ciencias Forenses.

Artículo 27

De la formación continua y la acreditación

La formación continua es un principio fundamental de la capacitación para el desempeño de la Función de la Policía de Investigación. Los reglamentos y resoluciones de este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley establecerán las áreas, temáticas, alcance, modalidades, sistemas de entrenamiento continuo y evaluación en materia de formación continua, a los fines de lograr permanente actualización y niveles adecuados de respuesta del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas y de sus funcionarios y funcionarias a las exigencias de la población en materia de seguridad ciudadana e investigación penal.

Artículo 28

Del reentrenamiento

El reentrenamiento para el servicio es un derecho de los funcionarios y funcionarias policiales de investigación y una exigencia periódica, al menos cada dos años, así como obligación específica en los casos previstos en este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley sobre asistencia voluntaria y asistencia obligatoria. Su finalidad es la de proporcionar condiciones que incrementen la seguridad, previsibilidad, eficacia y eficiencia en la prestación del servicio policial de investigación, en beneficio de la colectividad y de los propios funcionarios y funcionarias policiales de investigación. El Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas desarrollará, conforme a los lineamientos del Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de seguridad ciudadana, planes y programas de reentrenamiento que permitan la uniformidad, sinergia y confiabilidad del desempeño policial, tomando en consideración las particularidades regionales y locales correspondientes.

Artículo 29

Del desempeño policial y sus indicadores

El desempeño de los funcionarios y funcionarias policiales de investigación se evaluará de manera individual y en equipos de trabajo, a través de un sistema fundamentado en criterios de eficacia

y eficiencia. La Inspectoría General implementará, como parte del protocolo de supervisión continua e intervención temprana, y de conformidad con los indicadores que establezcan los reglamentos y resoluciones de este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, un sistema que permita registrar el seguimiento de las actividades de los funcionarios y funcionarias policiales de investigación y los informes de supervisión correspondientes, a fin de incorporarlo en el historial personal y un sistema de puntaje que permita calibrar los logros y avances de cada funcionario o funcionaria policial en su carrera de una forma objetiva, imparcial e integral.

Artículo 30

Historial personal

Todos los funcionarios y funcionarias policiales de investigación tendrán un historial personal contentivo de la documentación relacionada con su carrera policial, que permita un conocimiento de su situación personal, familiar y socioeconómica, así como de su evaluación integral y continua. El historial personal será de manejo confidencial, al cual sólo tiene acceso el funcionario o funcionaria policial a quien se refiere y las autoridades competentes.

La oficina de recursos humanos del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas debe llevar y mantener actualizado el historial personal de todos los funcionarios y funcionarias policiales de investigación que presten servicio. Copia de este historial personal deberá ser presentada anualmente al Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de seguridad ciudadana. La organización y regulaciones del historial personal se rigen de conformidad con lo previsto en el presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, sus reglamentos y resoluciones.

Artículo 31

De los reconocimientos institucionales

El Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas promoverá reconocimientos institucionales a los funcionarios y

funcionarias policiales de investigación más destacados y destacadas en el desempeño de sus funciones, estimulando el sentido de dignidad profesional, el apego y compromiso institucional, la respuesta a las necesidades de la población y, en general, la contribución al desarrollo de buenas prácticas policiales.

Se crea la Orden Honor al Mérito del Servicio de Policía en tres clases. La resolución especial de esta Ley establecerá las condiciones y procedimientos para su imposición. Igualmente, podrán crearse listados de funcionarios y funcionarias policiales de investigación del mes y otras distinciones, incluyendo las que recompensen actos heroicos y destacados en beneficio de la colectividad, de conformidad con los reglamentos y resoluciones de este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley.

Artículo 32

De los niveles jerárquicos y los rangos policiales

La carrera policial de investigación estará estructurada en tres niveles jerárquicos, a saber:

1. El primer nivel, con responsabilidades en la ejecución de actividades de investigación básica, estará integrado, en orden ascendente, por: los y las detectives, los y las detectives agregados y los y las detectives jefes.
2. El segundo nivel, con responsabilidades de dirección media, diseño de operaciones, supervisión y evaluación a nivel táctico, estará integrado, en orden ascendente, por: los inspectores e inspectoras, los inspectores e inspectoras agregados y los inspectores e inspectoras jefes.
3. El tercer nivel, con responsabilidades de alta dirección, planificación y evaluación estratégica, estará integrado, en orden ascendente, por: los comisarios y comisarias, los comisarios y comisarias jefes y los comisarios y comisarias generales.

Artículo 33

De las competencias y habilidades según los niveles jerárquicos y los rangos policiales

De conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica del Servicio de Policía de Investigación, el Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas y el Instituto Nacional de Medicina y Ciencias Forenses, las responsabilidades requeridas para cada nivel jerárquico estarán orientadas por los siguientes principios y pautas generales:

1. Corresponderá a los detectives del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas realizar por iniciativa propia tareas ordinarias de baja complejidad y, bajo dirección, supervisión, orientación y asesoría, realizar tareas de diversos tipos según indicaciones y directrices del superior jerárquico correspondiente.
2. Corresponderá a los detectives agregados del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas, supervisar, orientar y asesorar en tareas ordinarias de baja complejidad al personal con rango de detective y, bajo dirección, supervisión, orientación y asesoría, realizar tareas de diversos tipos, según indicaciones y directrices del superior jerárquico correspondiente.
3. Corresponderá a los detectives jefes del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas dirigir, supervisar, orientar y asesorar en tareas ordinarias y novedosas de baja complejidad al personal con rango de detectives agregados y, bajo dirección, supervisión, orientación y asesoría, realizar tareas de diversos tipos, según indicaciones y directrices del superior jerárquico correspondiente.
4. Corresponderá a los inspectores del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas dirigir, supervisar, orientar y asesorar en tareas ordinarias y novedosas de baja y mediana complejidad al personal con rango de detectives, detectives

agregados y detectives jefes y, bajo dirección, supervisión, orientación y asesoría, realizar tareas de diversos tipos, según indicaciones y directrices del superior jerárquico correspondiente.

5. Corresponderá a los inspectores agregados del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas dirigir, supervisar, orientar y asesorar en tareas ordinarias y novedosas de baja, mediana y elevada complejidad al personal con rango de detectives, detectives agregados, detectives jefes e inspectores y, bajo dirección, supervisión, orientación y asesoría, realizar tareas de diversos tipos, según indicaciones y directrices del superior jerárquico correspondiente.

6. Corresponderá a los inspectores jefes del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas dirigir, supervisar, orientar y asesorar en tareas ordinarias y novedosas de baja, mediana, elevada y muy alta complejidad al personal con rango de detectives, detectives agregados, detectives jefes, inspectores e inspectores agregados y, bajo dirección, supervisión, orientación y asesoría, realizar tareas de diversos tipos, según indicaciones y directrices del superior jerárquico correspondiente.

7. Corresponderá a los comisarios del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas programar, dirigir, supervisar, orientar y asesorar en tareas novedosas de baja, mediana, elevada y muy alta complejidad al personal con rango de detectives, detectives agregados, detectives jefes, inspectores, inspectores agregados e inspectores jefes, realizando otras tareas de coordinación, supervisión y organización bajo instrucciones del superior jerárquico correspondiente o conforme a directrices contenidas en manuales y protocolos de servicio.

8. Corresponderá a los comisarios jefes del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas programar, dirigir, supervisar, orientar y asesorar en tareas novedosas de baja, mediana, elevada

y muy alta complejidad al personal con rango de detectives, detectives agregados, detectives jefes, inspectores, inspectores agregados, inspectores jefes y comisarios, realizando otras tareas de coordinación, supervisión y organización, de acuerdo a los manuales y protocolos de servicio bajo revisión y control por parte del superior jerárquico correspondiente.

9. Correspondrá a los comisarios generales del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas, programar, dirigir, supervisar, orientar y asesorar en tareas novedosas de elevada y muy alta complejidad al personal con rango de detectives, detectives agregados, detectives jefes, inspectores, inspectores agregados, inspectores jefes, comisarios y comisarios jefes, realizando otras tareas de coordinación, supervisión y organización, de acuerdo a los manuales y protocolos de servicio bajo la revisión y control por parte del órgano Rector.

Los reglamentos y resoluciones del presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley desarrollarán las destrezas, habilidades, exigencias de rendimiento y criterios de evaluación del desempeño de los funcionarios y funcionarias policiales, conforme a los principios y pautas establecidos en el presente artículo, a fin de permitir el ejercicio de la Función Policial y la determinación de la responsabilidad personal por el cumplimiento de las atribuciones y funciones, conforme a estándares y principios uniformes, verificables y auditables.

Artículo 34

De la calificación de servicio y los ascensos

De conformidad con lo previsto en el artículo 72 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de la Ley del Servicio de Policía de Investigación, el Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas y el Instituto Nacional de Medicina y Ciencias Forenses, para la ubicación y ascenso en la jerarquía policial de investigación, se requerirá cumplir con los siguientes requisitos básicos:

1. Los y las detectives deberán haber cursado y aprobado un mínimo de un año de formación en la institución académica nacional especializada en seguridad, además de haber aprobado el concurso y culminado en forma exitosa el período de prueba a que se refiere esta Ley, demostrando un alto sentido de pertenencia e identidad institucional.
2. Los y las detectives agregados deberán contar con una antigüedad de tres años como mínimo como detective y, a nivel de educación formal, con tres semestres aprobados de educación a nivel de técnico superior universitario, demostrando capacidad para organizar y supervisar grupos pequeños de funcionarios y funcionarias policiales de investigación en tareas sencillas.
3. Los y las detectives jefes deberán contar con una antigüedad de seis años como mínimo en la carrera policial, tres de ellos como detective agregado y, a nivel de educación formal, con el grado de técnico superior universitario, demostrando capacidad para organizar y supervisar en tareas sencillas, ordinarias o novedosas, a grupos pequeños y medianos de funcionarios y funcionarias policiales de investigación.
4. Los inspectores e inspectoras deberán contar con una antigüedad de nueve años como mínimo en la carrera policial, tres de ellos como detective jefe y, a nivel de educación formal, con el grado de licenciatura, demostrando capacidad para dirigir y supervisar, en tareas de mediana complejidad, ordinarias o novedosas, a grupos medianos de funcionarios y funcionarias policiales de investigación.
5. Los inspectores e inspectoras agregados deberán contar con una antigüedad de doce años como mínimo en la carrera policial, tres de ellos como inspector o inspectora y, a nivel de educación formal, con un diploma de postlicenciatura o cursos equivalentes de carácter breve, demostrando capacidad de aplicar liderazgo situacional y gerencial en tareas de elevada complejidad.

6. Los inspectores e inspectoras jefes deberán contar con una antigüedad de quince años como mínimo en la carrera policial, tres de ellos como inspector o inspectora agregado y, a nivel de educación formal, con cursos aprobados de postlicenciatura de duración media, demostrando capacidad para evaluar en forma continua al personal a su cargo, adoptar correctivos ante conductas inadecuadas y coordinar con otras entidades o instituciones fuera del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas.
7. Los comisarios y comisarias deberán contar con una antigüedad de dieciocho años como mínimo en la carrera policial, tres de ellos como inspector o inspectora jefe y, a nivel de educación formal, con preferencia en estudios de cuarto nivel con duración mínima de tres semestres, además de cumplir con el curso básico de nivel estratégico, demostrando capacidad para administrar talento humano y recursos materiales y para promover la rendición de cuentas y la participación de las comunidades en el mejor desempeño del servicio policial de investigación.
8. Los comisarios y comisarias jefe deberán contar con una antigüedad de veintiún años como mínimo en la carrera policial, tres de ellos como comisario o comisaria y, a nivel de educación formal, con preferencia en estudios de cuarto nivel con duración mínima de cuatro semestres y un curso medio de nivel estratégico, demostrando capacidad para procesar y utilizar información para planificar, desarrollar y supervisar planes en situaciones de desastres y, en general, definir y ejecutar los lineamientos administrativos, funcionales y operativos para la más eficiente prestación del servicio de policía. Para ascender a comisario o comisaria jefe se requerirá, además, la realización de un trabajo de investigación o la publicación de un texto que constituya una contribución a la gestión o planificación en materia del servicio de policía de investigación.
9. Los comisarios y comisarias generales deberán contar con una antigüedad de veinticinco años como mínimo en la carrera policial,

tres de ellos como comisario o comisaria jefe y, a nivel de educación formal, con preferencia en estudios de cuarto nivel con duración mínima de cuatro semestres y un curso de gerencia y planificación a nivel estratégico con duración mínima de un semestre, demostrando capacidad para proponer, adelantar y evaluar planes estratégicos dentro del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas o en colaboración con otros cuerpos e instancias, que contribuyan a mejorar la prestación del servicio de policía de investigación.

Artículo 35

Del ascenso administrativo y del cargo de gestión

Los funcionarios y funcionarias policiales de investigación que hayan cumplido el tiempo requerido de servicio, que posean las credenciales académicas correspondientes, que cumplan con los méritos de servicio y aprueben las evaluaciones correspondientes, ascenderán administrativamente en el escalafón correspondiente, sin que ello signifique derecho a ocupar un cargo específico dentro del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas, lo cual dependerá de la disponibilidad efectiva. Los procedimientos de ascenso de los funcionarios y funcionarias policiales de investigación, sujetos a procedimientos disciplinarios por motivos de destitución, quedarán suspendidos hasta que los mismos sean decididos.

Los reglamentos y resoluciones del presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley establecerán los méritos de servicios requeridos para los ascensos; así como las regulaciones relativas a las evaluaciones y procedimientos para los ascensos de los funcionarios y funcionarias policiales de investigación.

Artículo 36

Ascensos de honor por muerte en acto de servicio y por mérito extraordinario

En caso de que ocurriere el fallecimiento en acto de servicio de un funcionario o funcionaria policial de investigación, se acordará su

ascenso de honor con efectos inmediatos sobre las remuneraciones y beneficios sociales que correspondan a sus herederos y herederas.

En caso de actos de servicios de mérito extraordinario relacionado con la investigación penal de un funcionario o funcionaria policial de investigación, se podrá acordar su ascenso, en una sola oportunidad durante su carrera policial, siempre que el candidato o candidata hubiere cumplido, por lo menos, con la antigüedad equivalente a la mitad del tiempo de servicio requerido en el rango correspondiente habiendo registrado un historial personal intachable.

Los reglamentos y resoluciones del presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley regularán los requisitos y procedimientos para los ascensos por muerte en acto de servicio y por mérito extraordinario.

Artículo 37

Servicio activo

Se considerará en servicio activo a los funcionarios y funcionarias policiales de investigación que ejerzan un cargo en el Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas o se encuentren en comisión de servicio, traslado, suspensión, permiso o licencia.

Artículo 38

Comisión de servicio

La comisión de servicio será la situación administrativa de carácter temporal por la cual se encomienda a un funcionario o funcionaria policial de investigación el ejercicio de un cargo diferente, de igual o superior nivel del cual es titular. Para ejercer dicha comisión de servicio, el funcionario o funcionaria policial deberá reunir los requisitos exigidos para el cargo. La comisión de servicio podrá ser realizada en el Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas o en otro cuerpo de policía. Si el cargo que se ejerce en comisión de servicio tuviere mayor remuneración o beneficios sociales, el funcionario o funcionaria policial de investigación tendrá derecho a los mismos.

Las comisiones de servicio serán de obligatoria aceptación y deberán ser ordenadas por el período estrictamente necesario, el cual no podrá exceder de un año a partir del acto de notificación de la misma.

Corresponde al Ministro o Ministra del Poder Popular con competencia en materia de seguridad ciudadana autorizar en comisión de servicio a los funcionarios y funcionarias policiales de investigación para desempeñar cargos en órganos y entes de la Administración Pública distintos a los cuerpos de policía.

Artículo 39

Traslados

Los funcionarios y funcionarias policiales de investigación podrán ser trasladados o trasladadas por razones de servicio. Cuando se trate de traslado de una localidad a otra, éste deberá realizarse de mutuo acuerdo, salvo los casos que por necesidades de servicio determinen los reglamentos y resoluciones de esta Ley.

Artículo 40

Ejercicio de cargos de alto nivel

El funcionario o funcionaria policial de investigación que sea designado o designada para ocupar un cargo de alto nivel tendrá el derecho a continuar en la carrera policial de investigación al separarse del mismo.

Artículo 41

Del retiro del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas

El retiro del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas procederá en los siguientes casos:

1. Renuncia escrita del funcionario o funcionaria policial de investigación debidamente aceptada.
2. Renuncia o pérdida de la nacionalidad.

3. Interdicción civil.
4. Condena penal definitivamente firme.
5. Jubilación o discapacidad total y permanente o gran discapacidad.
6. Destitución.
7. Fallecimiento.
8. Reducción de personal por limitaciones financieras o cambios en la organización administrativa.

En los casos establecidos en los numerales 1, 2 y 8 del presente artículo, los funcionarios y funcionarias policiales tendrán derecho a participar en un programa de inducción para fomentar condiciones personales, familiares y sociales adecuadas para su egreso de la carrera policial, especialmente para facilitar su integración al trabajo.

En el caso previsto en los numerales 2 y 4, el retiro procede de pleno derecho y se declarará mediante decisión motivada del director o directora del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas.

Artículo 42

Tramitación de la renuncia

La renuncia del funcionario o funcionaria policial de investigación deberá presentarse al jefe inmediato o jefa inmediata de la unidad administrativa donde preste servicios, quien deberá someterla de inmediato al conocimiento del director o directora del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas. El funcionario o funcionaria policial que renuncie, deberá permanecer en el ejercicio de su cargo hasta que efectúe formal entrega de la dotación asignada y que reciba la aceptación de la renuncia; todo lo cual se hará dentro de los quince días siguientes a la participación que de la renuncia se haga al director o directora. La falta de respuesta se considerará como aceptación de la renuncia.

Artículo 43

Devolución de dotación

El funcionario o funcionaria policial de investigación que egrese del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas estará obligado u obligada a devolver sus insignias policiales, documento de identificación que lo acredite como tal, así como su armamento y todos los implementos que le hubieren sido asignados para el desempeño de sus funciones.

Los funcionarios y funcionarias en condición de jubilación obtendrán su identificación correspondiente.

Artículo 45 (Sic)

Reingreso y reincorporación

El funcionario y funcionaria policial de investigación que egrese del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas por renuncia, podrá solicitar su reingreso, siempre que cumpla con los requisitos exigidos por la ley para su ingreso. En estos casos, además de cumplir todos los requisitos establecidos en el presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley y el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Servicio de Policía de Investigación, el Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas y el Instituto Nacional de Medicina y Ciencias Forenses, se deberá revisar y evaluar sus antecedentes de servicio, a cuyo efecto se utilizará el sistema automatizado de registro policial que se establezca por parte del Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de seguridad ciudadana.

No podrá aprobarse el reingreso o reincorporación de los funcionarios y funcionarias policiales de investigación que hayan egresado por otras causas del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas.

Capítulo V

Remuneraciones, beneficios sociales y demás condiciones de trabajo

Artículo 46

Información sobre cargo a ocupar

Los funcionarios y funcionarias policiales de investigación tienen derecho, al incorporarse a un nuevo cargo, -a ser informados e informadas por su superior inmediato acerca de los fines, organización y funcionamiento de la unidad administrativa correspondiente y de las atribuciones, deberes y responsabilidades que le incumben.

Artículo 47

Remuneraciones y beneficios sociales

Los funcionarios o funcionarias policiales de investigación tienen derecho a percibir las remuneraciones y beneficios sociales correspondientes al cargo que desempeñen, de conformidad con lo establecido en este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, sus reglamentos y resoluciones.

Las remuneraciones y beneficios sociales de los funcionarios y funcionarias policiales de investigación deben ser suficientes que les permitan vivir con dignidad y cubrir para sí y sus familias las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Así mismo, deben reconocer su dignidad humana, responsabilidades, desempeño, compromiso, formación, desarrollo y desempeño profesional.

Artículo 48

Vacaciones

Los funcionarios y funcionarias policiales de investigación tendrán derecho a disfrutar de una vacación anual de:

1. Veinte días hábiles durante el primer quinquenio de servicios.
2. Veintitrés días hábiles durante el segundo quinquenio.
3. Veinticinco días hábiles a partir del décimo primer año de servicio.

El disfrute efectivo de las vacaciones no será acumulable. Las

mismas deberán ser disfrutadas dentro del lapso de seis meses siguientes contados a partir del momento de adquirir este derecho. Excepcionalmente, el director o directora del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas, podrá postergar, mediante acto motivado fundado en razones de servicio, el disfrute efectivo de las vacaciones hasta por un lapso de un año contado a partir del momento en que se adquirió este derecho.

Artículo 49

Bono Vacacional

Los funcionarios y funcionarias policiales de investigación tienen derecho a un bono vacacional anual de cuarenta días de sueldo, el cual deberá ser pagado al momento del disfrute efectivo de las vacaciones. Cuando el funcionario o funcionaria policial egrese por cualquier causa antes de cumplir el año de servicio, bien durante el primer año o en los siguientes, tendrá derecho a recibir el bono vacacional proporcional al tiempo de servicio prestado.

Artículo 50

Bonificación de fin de año

Los funcionarios y funcionarias policiales de investigación tendrán derecho a disfrutar por cada año calendario de servicio activo, dentro del ejercicio fiscal correspondiente, de una bonificación de fin de año equivalente a un mínimo de noventa días de sueldo integral.

Artículo 51

Permisos y licencias

Los funcionarios y funcionarias policiales de investigación tendrán derecho a los permisos y licencias que establezca el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de seguridad ciudadana mediante las resoluciones especiales, los cuales podrán ser con goce de sueldo o sin él y de carácter obligatorio o potestativo. Las resoluciones especiales establecerán los requisitos, autoridad responsable de concederlos o no, duración y demás condiciones de estos permisos y licencias.

Artículo 52

Seguridad social integral

Las jubilaciones y pensiones de los funcionarios y funcionarias policiales de investigación se rigen 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.

Artículo 53

Salud y seguridad laborales

La salud y seguridad laborales de los funcionarios y funcionarias policiales de investigación, especialmente las responsabilidades derivadas de las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo en actos de servicio, así como los servicios de seguridad y salud en el trabajo, se rigen por la ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en cuanto sea compatible con el servicio de policía.

El Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas debe adoptar todas las medidas necesarias para prevenir los riesgos laborales derivados de la prestación del servicio de policía.

Artículo 54

Prestaciones Sociales

Los funcionarios y funcionarias policiales de investigación gozarán de los mismos beneficios contemplados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en la Ley Orgánica del Trabajo, el Trabajador y la Trabajadora y sus reglamentos; en lo atinente a las prestaciones sociales y condiciones para su percepción.

Artículo 55

Protección de la maternidad y paternidad

Los funcionarios y funcionarias policiales de investigación disfrutarán de la protección integral a la maternidad y paternidad de

conformidad con lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, las leyes y reglamentos. Las funcionarias policiales de investigación en estado de gravidez no podrán ejercer funciones que impliquen el uso potencial de la fuerza física. En caso de que sea necesario trasladar a la funcionaria policial de investigación para cumplir efectivamente con esta garantía, no podrán ser desmejoradas sus remuneraciones, beneficios sociales y demás condiciones de trabajo.

Artículo 56

Estabilidad absoluta

Los funcionarios y funcionarias policiales de investigación que ocupen cargos de carrera, gozarán de estabilidad en el desempeño de sus cargos. En consecuencia, sólo podrán ser retirados o retiradas del servicio por las causales contempladas y de conformidad con los procedimientos previstos en el presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, sus reglamentos y resoluciones.

Artículo 57

Ascensos

Los funcionarios y funcionarias policiales de investigación que ocupen cargos de carrera tendrán derecho a optar a los ascensos en los términos previstos en este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, sus reglamentos y resoluciones. El ascenso en el escalafón administrativo no implica el desempeño de responsabilidades de supervisión y mando dentro de la estructura policial.

Artículo 58

Jornada de servicios

Los funcionarios y funcionarias policiales de investigación que ocupen cargos de carrera, tendrán derecho a jornada de servicios que les garantice las condiciones para su desarrollo físico, espiritual y cultural, así como el debido descanso, recreación y esparcimiento. A tal efecto, la jornada de servicios diurna no podrá exceder de ocho horas diarias, ni de cuarenta y cuatro semanales; la jornada

de servicios nocturna no podrá exceder de siete horas diarias, ni de treinta y cinco semanales; y la jornada mixta no podrá exceder de siete horas y media por día, ni de cuarenta semanales.

El Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de seguridad ciudadana por motivos de interés público y social podrá, mediante resolución especial, establecer prolongaciones de las jornadas de servicios por encima de los límites establecidos en la presente Ley, a los fines de salvaguardar los derechos humanos de la población, garantizar el funcionamiento óptimo de los servicios de policía de investigación y satisfacer las necesidades derivadas del orden público y la paz social.

En estos casos los horarios podrán excederse de los límites establecidos para la jornada diaria o semanal, con la condición de que la jornada diaria no exceda de once horas diarias de trabajo y que el total de horas trabajadas en un período de ocho semanas no exceda, en promedio, de cuarenta horas por semana y que el trabajador disfrute de dos días de descanso continuos y remunerados cada semana.

Artículo 59

Viáticos y dotación

El Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de seguridad ciudadana establecerá, mediante resoluciones especiales, el régimen de viáticos y de dotación de los funcionarios y funcionarias policiales de investigación.

La máxima autoridad del órgano rector podrá asignar viáticos al funcionario o funcionaria que por índole de sus funciones tenga que viajar constantemente dentro del país.

Capítulo VI

De la administración del sistema de remuneraciones y beneficios sociales

Artículo 60

Sistema de remuneraciones y beneficios sociales

El sistema de remuneraciones y beneficios sociales de la Función de la Policía de Investigación comprende los sueldos, asignaciones, compensaciones, primas y demás beneficios sociales de carácter no remunerativo que reciben los funcionarios y funcionarias policiales de investigación por la prestación de sus servicios.

El sistema de remuneraciones y beneficios sociales es un sistema único e integrado, dirigido a reconocer, promover y mejorar el talento humano de los funcionarios y funcionarias policiales de investigación.

Artículo 61

Contenido del sistema de remuneraciones y beneficios sociales

El sistema de remuneraciones y beneficios sociales de la Función de la Policía de Investigación debe contener:

1. Escala de sueldos para cada cargo y nivel jerárquico del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas.
2. Asignaciones, compensaciones y primas de contenido pecuniario.
3. Beneficios sociales de carácter no remunerativo.

Artículo 62

Lineamientos del sistema de remuneraciones y beneficios sociales

El sistema de remuneraciones y beneficios sociales de la Función de la Policía de Investigación se rige, entre otros, por los siguientes lineamientos:

1. **Promoción de las buenas prácticas policiales:** se reconocerá el mejoramiento en el desempeño policial, a través de remuneraciones y beneficios variables, derivados de la evaluación continua y permanente de los funcionarios y funcionarias policiales de investigación, tanto a nivel individual como en equipos de trabajo. A tal efecto, el sistema de remuneraciones y beneficios sociales

establecerá como mínimo, que el treinta por ciento del sueldo mensual debe ser de carácter variable, fijado sobre la base de la evaluación continua y permanente del funcionario o funcionaria policial de investigación.

2. Igualación laboral: se promoverá y garantizará la uniformidad de las remuneraciones y beneficios sociales del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas, atendiendo a los niveles político-territoriales en los cuales se presta sus servicios, así como a los criterios de territorialidad, complejidad, intensidad y especificidad de los servicios de policía. Así mismo, las remuneraciones y beneficios sociales de los funcionarios y funcionarias policiales de investigación serán fijadas tomando en consideración los ingresos percibidos por los trabajadores y trabajadoras en el territorio nacional, considerando el índice de precios al consumidor en las regiones.

3. Racionalidad de la inversión en talento humano: la inversión presupuestaria en las remuneraciones y beneficios sociales de los funcionarios y funcionarias policiales de investigación debe obedecer a los criterios de racionalidad, eficiencia y severidad del gasto, así como a los demás establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la ley. A tal efecto, el sistema de remuneraciones y beneficios sociales no podrá establecer beneficios sociales calculados sobre la base de indicadores variables, tales como salarios mínimos, unidades tributarias y otras unidades de cálculo similares.

4. Ética en la administración de recursos públicos dirigidos a las remuneraciones y beneficios sociales de los funcionarios y funcionarias policiales de investigación: las personas responsables de administrar y custodiar el patrimonio público deberán hacerlo con decencia, decoro, probidad y honradez, de forma que la utilización de los bienes y el gasto de los recursos que lo integran se haga de la manera prevista en la Constitución de la República

Bolivariana de Venezuela y la ley, y se alcancen las finalidades y objetivos establecidos en las mismas con la mayor economía, eficacia y eficiencia.

Artículo 63

Fijación nacional del sistema de remuneraciones y beneficios sociales

El Presidente o Presidenta de la República, mediante decreto publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, previa opinión del Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de seguridad ciudadana, fijará el contenido del sistema de remuneraciones y beneficios sociales de la Función de la Policía de Investigación, bajo los siguientes parámetros:

1. Escala de sueldos del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas: en la cual se fijarán los montos iniciales, intermedio y máximo de sueldos de cada cargo o jerarquía, así como las demás asignaciones, compensaciones y primas de contenido pecuniario.
2. Régimen de beneficios sociales de carácter no remunerativo del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas.

Los límites establecidos por el Ejecutivo Nacional en materia de sueldos, asignaciones, compensaciones y primas de contenido pecuniario, así como los límites y parámetros relativos a los beneficios sociales de conformidad con este artículo, son imperativos y de obligatorio cumplimiento para todos los ámbitos político-territoriales en los cuales se presta el servicio de policía.

Artículo 64

Prohibición de ingresos adicionales

Los funcionarios y funcionarias policiales de investigación no podrán percibir por su desempeño en un cuerpo de policía: remuneraciones, provechos o ventajas, cualquiera sea su denominación o método

de cálculo, tengan o no carácter salarial o remunerativo, distintos a los establecidos expresamente de conformidad con este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, sus reglamentos y resoluciones. En consecuencia, queda prohibido el pago o percepción de cualquier gratificación, indemnización, bonificación, asignación o reconocimiento pecuniario en infracción a lo establecido en el presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, reglamentos, resoluciones, escalas de sueldos y régimen de beneficios sociales.

Son nulas las escalas de sueldos y los regímenes, de beneficios sociales de los funcionarios y funcionarias policiales de investigación que sean aprobadas en violación del presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, sus reglamentos y resoluciones y, por tanto, no generan derecho alguno.

Artículo 65

Régimen único de viáticos

El Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de seguridad ciudadana, en coordinación con el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de planificación y desarrollo; establecerá, mediante resolución especial publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, el régimen único de viáticos de los funcionarios y funcionarias policiales de investigación.

Son nulos cualesquiera sistemas o regímenes de viáticos de los funcionarios y funcionarias policiales de investigación que sean aprobados en violación del presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, sus reglamentos y resoluciones y, por tanto, no generan derecho alguno.

Artículo 66

Dotación

El Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de seguridad ciudadana fijará, mediante resolución especial publicada

en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, la dotación de los funcionarios y funcionarias policiales de investigación.

Artículo 67

Régimen único de permisos y licencias

El Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de seguridad ciudadana, en coordinación con el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de planificación y desarrollo; establecerá, mediante resolución especial publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, el régimen único de permisos y licencias de los funcionarios y funcionarias policiales de investigación.

La resolución especial establecerá los tipos de permisos y licencias, su carácter remunerado o no, su naturaleza obligatoria o potestativa, los requisitos para disfrutarlos, la autoridad responsable de concederlos o no, su duración y demás condiciones que estime necesarias.

Son nulos cualesquiera sistemas o regímenes de permisos y licencias de los funcionarios y funcionarias policiales de investigación que sean aprobados en violación del presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, sus reglamentos y resoluciones y, por tanto, no generan derecho alguno.

Artículo 68

Información de naturaleza pública

La información actualizada sobre las remuneraciones y beneficios sociales correspondiente a los cargos y jerarquías policiales de investigación es de naturaleza pública, salvo las excepciones que por razones de seguridad y defensa de la Nación establezca expresamente el reglamento de la presente Ley. En los portales de Internet y en las memorias y cuenta del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas deberá publicar anualmente

la Información correspondiente a los montos de las remuneraciones y beneficios sociales que corresponden a cada uno de los cargos y jerarquías policiales.

Artículo 69

Información a la Contraloría General de la República y al Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de planificación y desarrollo

Las nóminas de pago de las remuneraciones y beneficios sociales de los funcionarios y funcionarias policiales de investigación del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas deberán ser consignadas semestralmente a la Contraloría General de la República y al Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de planificación y desarrollo.

Capítulo VII

Del control, supervisión y participación ciudadana en el desempeño de la Función de la policía de Investigación penal

Artículo 70

Principios de la rendición de cuentas de la policía

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Servicio de Policía de Investigación, el Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas y el Instituto Nacional de Medicina y Ciencias Forenses, el ejercicio de la Función Policial de Investigación está sometido a un proceso de rendición de cuentas que asegure la debida planificación de las actividades de investigaciones policiales, así como del órgano principal de investigación penal, bajo los principios de transparencia, periodicidad, responsabilidad individual, seguimiento de estándares; normas y protocolos y equilibrio entre supervisión dentro de la propia agencia policial y por parte de las organizaciones comunitarias y sociales estructuradas, en forma articulada y previsible. La rendición de cuentas, bajo ninguna circunstancia estará inspirada por lealtades individuales, ideología u orientación política, adhesión a órdenes

superiores no fundamentadas o presiones coyunturales debidas a grupos de interés.

Artículo 71

De las instancias de control interno de la policía

Son instancias de control interno de la policía la Inspectoría General, la Oficina de Respuesta a las Desviaciones Policiales y el Consejo Disciplinario de Policía.

Artículo 72

Inspectoría General

La Inspectoría General es una unidad administrativa adscrita a la Dirección del Cuerpo de Investigaciones, Científicas, Penales y Criminalísticas, que implementará las medidas y dará seguimiento a procesos a fin de asegurar la correcta actuación de los funcionarios y funcionarias policiales de investigación, fomentando los mecanismos de alerta temprana de faltas e infracciones y el desarrollo de buenas prácticas policiales.

La organización y funcionamiento de la Inspectoría General se rige por lo establecido en el presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, sus reglamentos y resoluciones.

Artículo 73

Competencias de la Inspectoría General

La Inspectoría General tiene las siguientes competencias:

1. Recibir denuncias de supuestas irregularidades en que incurran funcionarios o funcionarias policiales de investigación del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas, e identificar el tipo de responsabilidad a que diera lugar la acción.
2. Desarrollar acciones que permitan prevenir las posibles desviaciones de la ética y de las buenas prácticas policiales de investigación.
3. Sustanciar los expedientes disciplinarios de los funcionarios

y funcionarias policiales de Investigación del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas; para esclarecer los hechos denunciados o investigados y relacionados con las actuaciones que impliquen la presunta comisión de faltas por su acción u omisión.

4. Proponer recomendaciones para mejorar los procesos de supervisión y el desempeño de los funcionarios y funcionarias policiales.

5. Las demás establecidas en los reglamentos y resoluciones de este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley.

Artículo 74

Oficina de Respuesta a las Desviaciones Policiales

La Oficina de Respuesta a las Desviaciones Policiales es una unidad administrativa adscrita a la Dirección del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas y que reporta al Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de seguridad ciudadana sobre situaciones complejas, estructuradas o de envergadura que impliquen violación de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la ley en materia de desempeño policial, amenazando el cabal desempeño del servicio conforme a los principios y directrices establecidas en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Servicio de Policía de Investigación, el Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas y el Instituto Nacional de Medicina y Ciencias Forenses.

La creación, organización y funcionamiento de la Oficina de Respuesta a las Desviaciones Policiales se rige por lo establecido en el presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, sus reglamentos y resoluciones.

Artículo 75

Competencias de la Oficina de Respuesta a las Desviaciones Policiales

La Oficina de Respuesta a las Desviaciones Policiales tiene las siguientes competencias:

1. Determinar indicios sobre la comisión de hechos constitutivos de faltas graves o delitos cometidos por personal del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas.
2. Establecer, levantar, procesar y sistematizar información que permita detectar, contener y responder a las desviaciones policiales en el Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas.
3. Coordinar las acciones de inteligencia con las distintas unidades del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas, a fin de detectar los casos graves de desviación policial en los que estén involucrados o involucradas los funcionarios o funcionarias policiales de Investigación, que comprometan el desempeño y credibilidad del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas, e iniciar las acciones que fueren procedentes, incluyendo, si fuere necesario, información al Ministerio del Poder Popular con competencia en materia seguridad ciudadana.

Artículo 76

Consejo Disciplinario de Policía de Investigación

El Consejo Disciplinario de Policía de Investigación es un órgano colegiado, objetivo e independiente de apoyo a la Dirección del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas, encargado de conocer y decidir sobre las infracciones más graves sujetas a sanción de destitución, cometidas por los funcionarios o funcionarias policiales de investigación.

Artículo 77

Integrantes del Consejo Disciplinario de Policía de Investigación

El Consejo Disciplinario de Policía de Investigación estará integrado por tres personas, dos de libre nombramiento y remoción del órgano rector y una de libre nombramiento y remoción del Director o Directora del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas. Estas designaciones deberán ser publicadas en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela.

El Consejo Disciplinario de Policía de Investigación se constituirá de forma temporal o permanente para conocer cada caso que le deba ser sometido y aplicará los procedimientos y las reglas previstas en el presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley. La integración, organización y funcionamiento del Consejo Disciplinario de Policía de Investigación del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas se rige por lo establecido en el presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, sus reglamentos y resoluciones.

Artículo 78

Competencias del Consejo Disciplinario de Policía de Investigación

El Consejo Disciplinario de Policía de Investigación tiene las siguientes competencias:

1. Decidir los procedimientos disciplinarios que se sigan a los funcionarios y funcionarias policiales de investigación del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas en los casos de faltas sujetas a la sanción de destitución.
2. Mantener informado o informada permanentemente al Director o Directora del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas, del resultado de los procedimientos y, de manera periódica, preparar informes a ser remitidos al Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de seguridad ciudadana, sobre las faltas más conocidas y otros elementos de interés que posibiliten evaluar las causas y condiciones que las favorecen.
3. Las demás establecidas en los reglamentos y resoluciones de este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley.

Artículo 79

De las instancias de control externo de la policía de investigación

Las instancias de control externo de la Policía de investigación, de conformidad con lo previsto en el Decreto con Rango, Valor y

Fuerza de Ley Orgánica del Servicio de Policía de Investigación, el Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas y el Instituto Nacional de Medicina y Ciencias Forenses, son los comité ciudadanos de control policial y cualquier organización comunitaria o social debidamente estructurada que pueda contribuir a mejorar procesos, desempeño y productividad de la policía de investigación dentro del marco de las normas constitucionales y legales.

Capítulo VIII

De la supervisión, responsabilidades y régimen disciplinario

Artículo 80

Principio general de supervisión continua

El Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas desarrollará un sistema de supervisión continua y regular de sus funcionarios y funcionarias policiales y expertos y expertas en materia de investigación penal que permita identificar las fallas en el cumplimiento de sus deberes y obligaciones e intervenir, en forma temprana, oportuna y efectiva, a fin de corregirlas y subsanar las situaciones que incidan en el deficiente desempeño de la Función Policial de Investigación.

Artículo 81

Principios sustantivos sobre las medidas de intervención y corrección

Las medidas que sean adoptadas se orientarán por los principios de ponderación, proporcionalidad, reentrenamiento y adecuación a la entidad de las deficiencias y faltas, a las perspectivas de corrección y al grado de participación y responsabilidad individual de los funcionarios y funcionarias policiales de investigación.

La ponderación implica la consideración de todas las circunstancias del hecho, de modo que exista correspondencia racional entre el alcance de la medida y el objetivo a lograr. La proporcionalidad implica un equilibrio entre la magnitud de la medida y la entidad

de la falta, de modo que faltas equivalentes sean tratadas con medidas equivalentes. El reentrenamiento implica que el objetivo de la medida sea un cambio positivo observable en las destrezas y habilidades del funcionario o funcionaria policial de investigación. La adecuación implica la individualización de las medidas de corrección en función del grado de amenaza o daño, del pronóstico de enmienda y del nivel de involucramiento de cada uno de los funcionarios o funcionarias policiales de investigación que hayan participado en la falta correspondiente.

Artículo 82

Principios procedimentales sobre las medidas de Intervención y corrección

El procedimiento de identificación e intervención de las fallas y faltas en el cumplimiento de deberes y obligaciones de los funcionarios y funcionarias policiales de investigación y expertos y expertas en materia de investigación penal está orientado por los principios de alerta temprana, continuidad, eficacia, celeridad, imparcialidad, proactividad y garantía de los derechos humanos del funcionario o funcionaria, sin que la identificación, el seguimiento, el registro y la documentación de cada caso puedan interpretarse como parte de un procedimiento de tipo acusatorio en contra del funcionario involucrado o funcionaria involucrada.

Artículo 83

Proceso de supervisión continua e intervención temprana

La Inspectoría General aplicará un protocolo de supervisión continua e intervención temprana que permita determinar, a través de los supervisores directos y supervisoras directas de los funcionarios y funcionarias policiales y expertos y expertas en materia de investigación penal, de las quejas y reclamos de las personas, de los informes de los jefes de unidades, departamentos y oficinas, de la Oficina de Respuesta a las Desviaciones Policiales o del director o directora del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas, las fallas, faltas e incumplimiento de

normas, manuales, protocolos, instructivos y órdenes impartidas a los funcionarios y funcionarias policiales de investigación en sus diversos niveles de jerarquía, mediante un reporte escrito en el que conste el motivo de la observación o reclamo, el contenido y modalidades de la acción u omisión reportada y las circunstancias de tiempo, lugar y testimonios frente al comportamiento en cuestión, con indicación de cualquier otro elemento que contribuya a su mejor determinación y documentación. Los reglamentos y resoluciones de la presente Ley establecerán los contenidos, alcances, formatos y gestión del protocolo de supervisión continua e intervención temprana a que se refiere este artículo.

Artículo 84

Asistencia voluntaria

La medida de asistencia voluntaria consiste en el sometimiento consentido del funcionario o funcionaria policial de investigación o un experto o experta en materia de investigación penal a un programa corto de supervisión intensiva y reentrenamiento en el área a que corresponda la falta detectada. Este programa podrá estar a cargo del supervisor directo o supervisora directa del funcionario o funcionaria policial o de algún otro supervisor o unidad de reentrenamiento y formación dentro del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas y tendrá una duración que no excederá de seis horas. Los reglamentos y resoluciones de la presente Ley establecerán los parámetros para el desarrollo de este programa, incluyendo cualquier restricción en la dotación o funciones del funcionario o funcionaria policial de investigación y los criterios para evaluar sus resultados.

Artículo 85

Causales de aplicación de la asistencia voluntaria

Son causales de aplicación de la medida de asistencia voluntaria las siguientes:

1. Incumplimiento del horario de trabajo que no exceda del veinte por ciento (20%) de una jornada laboral o del tiempo a disponibilidad

del servicio a que se refiera una comisión especial, hasta un máximo de dos oportunidades en un periodo de tres meses.

2. Descuido o negligencia en el uso de insignias, equipamiento o apariencia personal, siempre que no implique simulación, ocultamiento u obstaculización de la identificación personal o del equipo del funcionario o funcionaria policial de investigación.
3. Omisión o retardo en el cumplimiento de tareas, asignaciones, órdenes o disposiciones, siempre que no comprometa la atención de una emergencia o la prestación de un servicio de policía de investigación requerido en forma inmediata e indiferible por parte del público.
4. Falta de atención y compromiso en la ejecución de sus funciones o en los planes, programas, cursos y actividades de formación y entrenamiento, siempre que no implique indisciplina deliberada o actitud refractaria u hostil a la organización y funcionamiento del servicio de policía de investigación.
5. Omisión o retardo en la presentación de informes o reportes de actos de servicio que no comprometan, de manera sustancial, la integridad y confiabilidad de la prestación del servicio policial de investigación.
6. Cualquier violación de reglamento, instructivo, protocolo, orden de servicio o instrucción que no afecte, de manera sustancial, la integridad y confiabilidad de la prestación del servicio policial de investigación.
7. No dar debido cumplimiento a lo previsto en los numerales 6 y 8 del artículo 79 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Servicio de Policía de Investigación, el Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas y el Instituto Nacional de Medicina y Ciencias Forenses.

8. Cualquier otro supuesto derivado de las causales antes descritas, cuya exacta determinación en cuanto a la conducta o el resultado esté prevista en un reglamento, manual o instructivo policial, sin que se admita un reenvío secundario a otra pauta o disposición normativa.

Artículo 86

Asistencia obligatoria

La medida de asistencia obligatoria consiste en el sometimiento obligatorio del funcionario o funcionaria policial o experto y experto en materia de investigación penal de investigación a un programa de supervisión intensiva y reentrenamiento en el área a que corresponda la falta detectada. Este programa podrá estar a cargo del supervisor directo o supervisora directa del funcionario o funcionaria o de algún otro supervisor o unidad de reentrenamiento y formación dentro del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas, y tendrá una duración que no excederá de treinta horas. Los reglamentos y resoluciones de la presente Ley establecerán los parámetros para el desarrollo de este programa, incluyendo cualquier restricción en la dotación o desempeño del funcionario o funcionaria policial de investigación y los criterios para evaluar sus resultados.

Artículo 87

Causales de aplicación de la asistencia obligatoria

Son causales de aplicación de la medida de asistencia obligatoria las siguientes:

1. Falta de adopción, cumplimiento o informe sobre el programa de asistencia voluntaria que se hubiere recomendado al funcionario o funcionaria policial de investigación.
2. Incumplimiento del horario de trabajo que exceda del veinte por ciento (20%) de una jornada laboral o del tiempo a disponibilidad del servicio a que se refiera una comisión especial, o que alcance a dos días hábiles en un período de treinta días continuos.

3. Omisión o retardo en el cumplimiento de tareas, asignaciones, órdenes o disposiciones indicadas por el supervisor, supervisora, superior inmediato o superiora inmediata, que pongan en riesgo la atención de una emergencia o la prestación de un servicio de policía de investigación requerido en forma inmediata e indiferible por parte del público.
4. Manifestaciones de indisciplina, actitud refractaria u hostil a la organización y funcionamiento del servicio de policía de investigación.
5. Omisión o retardo en la presentación de informes o reportes de actos de servicio, bien sean exigibles de oficio o expresamente requeridos por el supervisor, supervisora, superior inmediato o superiora inmediata, que por su relevancia, condiciones, situaciones o modalidades puedan comprometer, de manera sustancial, la integridad y confiabilidad de la prestación del servicio policial de investigación.
6. Daño o perjuicio material debido a negligencia, imprudencia o impericia manifiestas sobre bienes, dotación, equipos, equipamiento o infraestructura para la prestación del servicio policial de investigación.
7. No dar debido cumplimiento a lo previsto en los numerales 3, 5, 9 y 11 del artículo 79 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Servicio de Policía de Investigación, el Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas y el Instituto Nacional de Medicina y Ciencias Forenses.
8. Cualquier otro supuesto derivado de las causales antes descritas, cuya exacta determinación en cuanto a la conducta o el resultado esté prevista en un reglamento, manual o instructivo policial, sin que se admita un reenvío secundario a otra pauta o disposición normativa.

Artículo 88

Procedimiento para la aplicación de las medidas de asistencia voluntaria y asistencia obligatoria

La autoridad competente del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas, una vez revisada la documentación acopiada, después de informar y oír al funcionario o funcionaria Policial de investigación o experto o experta en materia de investigación penal involucrado o involucrada sobre los alegatos que estime pertinentes, adoptará la decisión correspondiente, le notificará sobre las medidas de asistencia voluntaria u obligatoria a que hubiere lugar, de conformidad con esta Ley, sus reglamentos y resoluciones. La decisión podrá ser recurrida ante el Director o Directora del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas. Las autoridades y procedimientos serán regulados en los reglamentos y resoluciones del presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Servicio de Policía de Investigación, el Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas y el Instituto Nacional de Medicina y Ciencias Forenses.

Artículo 89

Destitución

La medida de destitución comporta la separación definitiva del cargo del funcionario o funcionaria policial de investigación o experto y experta en materia de investigación penal. El Consejo Disciplinario de Policía de investigación decidirá sobre la medida de destitución.

Artículo 90

Efectos de la destitución

La destitución acordada, una vez firme la decisión correspondiente, será notificada al Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de seguridad ciudadana a fin de efectuar el registro correspondiente a la desincorporación del listado y credenciales funcionariales, y a los fines de dar cumplimiento al Decreto con

Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Servicio de Policía de Investigación, el Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas y el Instituto Nacional de Medicina y Ciencias Forenses.

Si la destitución procediere por la comisión de un delito, el Director o Directora del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas notificará al Ministerio Público a los fines de iniciar la averiguación penal a que hubiere lugar. En caso que el Ministerio Público hubiere iniciado de oficio una averiguación por la comisión de un delito, el Director o Directora del cuerpo de policía correspondiente procederá a suspender del ejercicio de sus funciones al funcionario o funcionaria policial o experto y experta en materia de investigación penal cuando su acusación haya sido admitida por el Tribunal respectivo.

Artículo 91

Causales de aplicación de la destitución

Son causales de aplicación de la medida de destitución las siguientes:

1. Resistencia, contumacia, rechazo o incumplimiento de la medida de asistencia obligatoria aplicada, o haber sido sometido o sometida en tres oportunidades durante el último año a esta medida sin que haya evidencia de corrección según los informes del supervisor o supervisora correspondiente.
2. Comisión intencional o por imprudencia, negligencia o impericia graves, de un hecho delictivo que afecte la prestación del servicio policial o la credibilidad y respetabilidad de la Función Policial de Investigación.
3. Conductas de desobediencia, insubordinación, obstaculización, sabotaje, daño material o indisposición frente a instrucciones de servicio o normas y pautas de conducta para el ejercicio de la Función Policial de Investigación.

4. Alteración, falsificación, simulación, sustitución o forjamiento de actas y documentos que comprometan la prestación del servicio o la credibilidad y respetabilidad de la Función Policial de Investigación.
5. Violación reiterada de reglamentos, manuales, protocolos, instructivos, órdenes, disposiciones, reserva y, en general, comandos e instrucciones, de manera que comprometan la prestación del servicio o la credibilidad y respetabilidad de la Función Policial de Investigación.
6. Utilización de la fuerza física, la coerción, los procedimientos policiales, los actos de servicio y cualquier otra intervención amparada por el ejercicio de la autoridad de policía, en interés privado o por abuso de poder, desviándose del propósito de la prestación del servicio policial de investigación.
7. Inasistencia injustificada al trabajo durante tres días hábiles dentro de un lapso de treinta días continuos, o abandono del trabajo.
8. Simulación, ocultamiento u obstaculización intencionales de la identificación personal o del equipo del funcionario o funcionaria policial de investigación, que permita facilitar la perpetración de un delito o acto ilícito, eliminar o desvanecer huellas, rastros o trazas de su ejecución, evadir la responsabilidad, amenazar o intimidar a cualquier persona con ocasión de su ejecución y efectos.
9. Violación deliberada y grave de las normas previstas en los numerales 7, 10, 13, 14 y 15 del artículo 79 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Servicio de Policía de Investigación, el Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas y el Instituto Nacional de Medicina y Ciencias Forenses.
10. Cualquier otra falta prevista en la Ley del Estatuto de la Función Pública como causal de destitución.

11. Conducta desconsiderada, irrespetuosa, agresiva o de maltrato u hostigamiento hacia superiores, supervisores, subalternos, compañeros de trabajo, víctimas o personas en general.

12. Cualquier supuesto grave de rechazo, rebeldía, dolo, negligencia manifiesta, atentado, subversión, falsedad, extralimitación o daño respecto a normas, instrucciones o la integridad del servicio policial cuya exacta determinación conste en el reglamento correspondiente, sin que sea admisible un segundo reenvío.

Capítulo IX **Del Procedimiento de Destitución**

Artículo 92

Modos de proceder

El procedimiento disciplinario de destitución se iniciará y adelantará por la Inspectoría General de oficio o por denuncia, cuando tenga conocimiento de la comisión de una falta prevista en el presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley.

Artículo 93

Diligencias necesarias

La Inspectoría General deberá practicar las diligencias necesarias con el fin de investigar tanto los hechos, como las circunstancias útiles para determinar o no la responsabilidad disciplinaria del funcionario o funcionaria policial de investigación o experto o experta en materia de investigación penal presuntamente incurso en un supuesto sancionado con destitución.

Artículo 94

Obligatoriedad de la denuncia

Todo funcionario o funcionaria policial de investigación o experto o experta en materia de investigación penal que tenga conocimiento de la ocurrencia de un hecho constitutivo de falta disciplinaria, deberá hacerlo del conocimiento de la Inspectoría General, suministrando toda la información y pruebas que tuviere.

La obligatoriedad de la denuncia no procede contra sí mismo, contra su cónyuge, persona con la cual mantenga unión estable de hecho o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

El o la denunciante o informante que actuare falsamente serán responsables de conformidad con la ley.

Artículo 95

Obligación de comunicación a la autoridad penal

Si los hechos objeto de la Investigación disciplinaria pudieren constituir delitos, la Inspectoría General deberá notificarlo al Ministerio Público, remitiéndole los elementos de convicción que correspondan.

Artículo 96

Derechos del funcionario o funcionaria investigada

Son derechos del funcionario o funcionaria policiales de investigación y expertos y expertas en materia de investigación penal sujetos a un procedimiento disciplinario de destitución:

- 1.- Ser notificado o notificada de los hechos por los cuales se le investiga.
- 2.- Formular sus alegatos y defensas y solicitar expresamente ser oído u oída en declaración de conformidad con el procedimiento establecido en este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley.
- 3.- Disponer de los medios de prueba que estime conducentes para ejercer su defensa e intervenir en las evacuaciones de las mismas.
- 4.- Acceder a las pruebas que existan en su contra.
- 5.- Examinar las diligencias practicadas.
- 6.- Impugnar las decisiones cuando hubiere lugar a ello.
- 7.- Designar apoderado u apoderada en cualquier etapa del proceso. En caso de no hacerlo se le designará uno de oficio.

Artículo 97

Representación en ausencia

En caso que el funcionario o funcionaria policial de investigación o experto o experta en materia de investigación penal se encuentre en rebeldía, contumacia, renuencia o ausencia, el Consejo Disciplinario de Policía de Investigación le designará un defensor o defensora de oficio, con quien se entenderá la notificación y lo representará en todo estado y grado del procedimiento.

Artículo 98

Prueba para sancionar

La sanción solo procederá cuando obre prueba que conduzca a la certeza de la falta y responsabilidad del funcionario o funcionaria policial de investigación.

Artículo 99

Duración máxima

El procedimiento disciplinario de destitución se seguirá por escrito y su plazo de instrucción no podrá exceder de dos meses, pudiendo ser prorrogado hasta por igual tiempo cuando la complejidad del caso lo amerite.

Artículo 100

Solicitud del investigado o investigada

En cualquier caso, vencido el plazo de instrucción, el funcionario o funcionaria policial o experto o experta en materia de investigación penal investigado, podrá solicitar al Consejo Disciplinario de Policía de investigación que inste a la Inspectoría General a que presente la propuesta correspondiente.

Artículo 101

Obligación de las partes

Los términos o plazos establecidos en este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley relativos al procedimiento disciplinario ordinario obligan por igual a las autoridades, funcionarios o funcionarias policiales investigados, expertos o expertas en materia de investigación penal y a la defensa.

Artículo 102

Indagación preliminar

La Inspectoría General podrá iniciar la indagación preliminar en caso de indicios sobre la comisión de un hecho constitutivo de falta disciplinaria.

Artículo 103

Notificación

El procedimiento de destitución se seguirá a los funcionarios o funcionarias policiales de investigación o expertos o expertas en materia de Investigación penal que incurran en las faltas previstas y sancionadas en el artículo 90 del presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley.

Iniciado el procedimiento, la Inspectoría General notificará al funcionario o funcionaria policial investigada, en un lapso de cinco días hábiles, imponiéndolo de los hechos que se le atribuyen y de los derechos que le asisten. Si durante el desarrollo de la investigación surgen elementos que permitan individualizar, como investigar a otros funcionarios, se procederá con respecto a estos en los términos señalados.

Artículo 104

Medidas cautelares y preventivas

Cuando la investigación verse sobre faltas que dan lugar a la destitución, la Inspectoría General, mediante auto motivado, podrá ordenar la suspensión provisional del funcionario o funcionaria policial o experto o experta en materia de investigación penal investigado con o sin goce de sueldo durante el tiempo de la Investigación, a fin de evitar la obstrucción al normal funcionamiento de la misma, o ante la posibilidad de la continuidad o reiteración de la falta. Dicha medida generará un régimen de presentaciones periódicas cada tres días ante la Inspectoría General mientras dure la investigación.

En caso de que el funcionario o funcionaria policial investigado se encuentre privado preventivamente de libertad; asuma una conducta de rebeldía, renuencia, contumacia o ausencia en el procedimiento disciplinario, y en caso de presuntas amenazas o violaciones a los derechos humanos, la suspensión del ejercicio del cargo será sin goce de sueldo.

Si la investigación disciplinaria amerita la retención del arma orgánica y medios que lo identifiquen como funcionario o funcionaria del Cuerpo, la Inspectoría General podrá acordarla mediante auto motivado, por el tiempo absolutamente necesario. El auto que ordene dichas medidas, tendrá vigencia inmediata y contra él no procede recurso alguno en vía administrativa.

Artículo 105

Nombramiento de apoderado o defensor de oficio

El funcionario o funcionaria policial o experto o experta en materia de investigación penal investigado, dispondrá de un lapso de cinco días hábiles siguientes a la notificación, para nombrar apoderado; de no hacerlo y vencido el plazo señalado, la Inspectoría General solicitará al Consejo Disciplinario de Policía de Investigación le designará un defensor o defensora de oficio, a quien se le notificará por escrito.

El defensor o defensora designado dispondrá de un lapso de setenta y dos horas para aceptar el nombramiento, en caso de rechazar la designación deberá hacerlo mediante escrito motivado ante el Consejo Disciplinario de Policía de Investigación. Dicha excusa solo procederá por las causales de recusación previstas en las leyes, reglamentos y resoluciones.

En todo momento el funcionario o funcionaria investigada podrá designar un apoderado en sustitución del defensor de oficio. Si el apoderado no comparece a los actos procesales se considerará abandonada la defensa y corresponderá su inmediato reemplazo con un defensor de oficio.

Artículo 106

Imposición de los hechos y de las actas

Aceptada la designación por el defensor o defensora de oficio o nombrado apoderado, se iniciará un lapso de cinco días hábiles, para que el funcionario o funcionaria investigada se imponga de los hechos, debiendo la Inspectoría General, permitir el acceso y examen de las actas y diligencias que conforman el expediente.

Artículo 107

Plazo para alegatos y defensa

Finalizado el plazo anterior, el funcionario o funcionaria policial o experto o experta en materia de investigación penal investigado dispondrá de un plazo de diez días hábiles, para formular sus alegatos y defensa y promover las pruebas que considere conducentes.

Artículo 108

Práctica de las pruebas y diligencias

Vencido el término anterior, la Inspectoría General procederá a evacuar las pruebas promovidas y a practicar las que de oficio considere pertinentes, en un lapso que no podrá exceder de veinte días continuos.

Artículo 109

Declaración del funcionario o funcionaria

Dentro del lapso establecido en el artículo anterior, se fijará un día y hora para la declaración del funcionario o funcionaria policial o experto o experta en materia de investigación penal investigado, con asistencia de su apoderado o el defensor de oficio. Antes de comenzar la declaración se le informará de sus derechos, especialmente del contenido en el numeral 5 del artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

La declaración del funcionario o funcionaria Policial se transcribirá en acta, la cual será firmada por los intervenientes y anexada al expediente. Se prohíben las preguntas capciosas y sugestivas.

Artículo 110

Diligencias necesarias

La Inspectoría General deberá practicar las diligencias necesarias con el fin de investigar tanto los hechos como las circunstancias útiles para determinar o no la responsabilidad disciplinaria del funcionario o funcionaria investigada.

Artículo 111

Constancia por escrito

Las diligencias practicadas se harán constar por escrito, con indicación del día, hora y lugar en que se realizan, la descripción de su utilidad para la investigación y la identificación de las personas intervenientes. Las resultas de las diligencias se anexarán al expediente.

Artículo 112

Terminación de la Investigación disciplinaria

Obtenida la declaración del funcionario o funcionaria policial o experto o experta en materia de investigación penal investigado, practicadas las pruebas y diligencias pertinentes, concluido el lapso de instrucción o vencida su prórroga, la Inspectoría General remitirá el expediente al Consejo Disciplinario de Policía de Investigación, con su debida propuesta.

Artículo 113

Del archivo

Cuando la investigación resulte insuficiente para proponer sanción o absolución, la Inspectoría General presentará propuesta de archivo de la causa disciplinaria, sin perjuicio de la reapertura cuando emerjan nuevos elementos de convicción.

Cesará toda medida cautelar o preventiva acordada contra el investigado, si fuere el caso.

Artículo 114

Contenido de la proposición

La proposición de la Inspectoría General, además de los requisitos previstos en la ley que regula los procedimientos administrativos deberá contener:

- 1.- Los datos del funcionario o funcionaria policial investigado o experto o experta en materia de investigación penal y de su apoderado.
- 2.- Una relación clara, precisa y motivada de los hechos, razones y pedimentos correspondientes.
- 3.- Las normas que contienen las faltas.
- 4.- El ofrecimiento de los medios de prueba que se presentarán en la audiencia, con indicación de su pertinencia o necesidad.
- 5.- La sanción, absolución o archivo que se propone y su basamento legal.
- 6.- Las demás que establezcan los reglamentos y resoluciones del presente Decreto con rango, Valor y Fuerza de Ley.

Artículo 115

Reposición de la causa disciplinaria

Una vez recibida la causa disciplinaria con su propuesta, el Consejo Disciplinario, si observare algún vicio de trámite o de resolución, ordenará la reposición a fin de subsanar el acto, acordando la práctica de las diligencias, a tal efecto devolverá el expediente a la Inspectoría General, la cual deberá cumplir con lo señalado en un lapso que no excederá treinta días hábiles.

Artículo 116

Revisión de Propuesta

Cuando el Consejo Disciplinario de Policía de Investigación observare que los elementos valorados sean insuficientes para

sustentar la proposición de archivo o absolución, solicitará a la Inspectoría General que prosiga con la investigación o formule la propuesta a que haya lugar, en un lapso no mayor de treinta días hábiles.

Artículo 117

Oportunidad de fijación de la audiencia ante el Consejo Disciplinario de Policía de Investigación

Recibido el expediente por el Consejo Disciplinario de Policía de Investigación y dentro de los diez días hábiles siguientes se fijará el día y la hora que tendrá lugar la audiencia oral y pública, tomando en consideración el cronograma de actividades del Consejo Disciplinario.

Fijada la fecha de la audiencia oral y pública se notificará a las partes y se procederá a la citación de los testigos y expertos que por requerimiento de alguna de las partes, deban comparecer a la audiencia.

Artículo 118

Celebración de la audiencia

Llegados el día y la hora para la celebración de la audiencia, el presidente o presidenta del Consejo Disciplinario de Policía de Investigación verificará la presencia de las partes, expertos y testigos que deban intervenir, declarando abierta la audiencia. El secretario de audiencia en forma sucinta dará lectura de los hechos atribuidos, seguidamente se concederá la palabra al Inspector General o su representante, quien expondrá los alegatos contenidos en la propuesta, se oirá la defensa del funcionario o funcionaria policial investigado e inmediatamente se oirá al investigado, procediéndose a resolver sobre las pruebas evacuadas y las diligencias.

Artículo 119

Declaración del funcionario o funcionaria investigada en audiencia

El presidente o presidenta del Consejo Disciplinario de Policía de Investigación dispondrá que se oiga la declaración del funcionario o funcionaria policial o experto o experta en materia de investigación penal investigado, deberá explicarle de manera sencilla el hecho que se le atribuye y le advertirá que podrá abstenerse de declarar total o parcialmente, sin que su silencio le perjudique. La audiencia continuará aunque éste no declare. Se permitirá que manifieste libremente cuanto tenga por conveniencia, pudiendo ser interrogado posteriormente por el funcionario de Inspectoría General, el defensor de oficio o su apoderado y quienes integran el Consejo Disciplinario, en este mismo orden.

Artículo 120

Expertos

Los expertos y expertas que hayan sido notificados para comparecer responderán de manera directa las preguntas que se le formulen.

El presidente o presidenta del Consejo Disciplinario de Policía de Investigación, si lo considera conveniente, podrá disponer que los expertos presencien los actos de la audiencia.

Los expertos y expertas podrán consultar notas y dictámenes sin que puedan reemplazarse las declaraciones por su lectura.

Artículo 121

Testigos

Finalizada la declaración de los expertos y expertas, el presidente o presidenta del Consejo Disciplinario de Policía de Investigación procederá a llamar a los testigos que hayan sido citados, uno a uno, comenzando por los que haya ofrecido la Inspectoría General y continuará con los propuestos por la defensa. El Consejo Disciplinario podrá alterar este orden cuando lo considere conveniente para el mejor esclarecimiento del hecho.

Antes de declarar, los y las testigos no podrán comunicarse entre sí ni con otras personas, ni presenciar la audiencia. Culminada su

declaración el presidente del Consejo Disciplinario dispondrá acerca de su permanencia en la sala. No obstante, el incumplimiento de la incomunicación no impedirá la información del testigo, pudiendo el Consejo Disciplinario valorar estas circunstancias.

Artículo 122

Cierre de la recepción de pruebas

Terminada la recepción de las pruebas, el presidente o presidenta del Consejo Disciplinario de Policía de Investigación concederá el derecho de palabra al representante de la Inspectoría General y al defensor de oficio o apoderado del funcionario o funcionaria policial o experto o experta en materia de investigación penal para que expongan sus conclusiones. Seguidamente se otorgará la posibilidad de réplica en el mismo orden para referirse sólo a las conclusiones formuladas por la parte contraria que antes no hayan sido discutidas.

Finalmente, el presidente o presidenta del Consejo Disciplinario preguntará al funcionario o funcionaria investigada si tiene algo más que manifestar y declarará clausurado el debate.

Artículo 123

Incorporación para la lectura

Durante la audiencia y previa aprobación del Consejo Disciplinario de Policía de Investigación, podrán ser incorporadas a través de la lectura: reconocimientos, documentos, informes, inspecciones técnicas, experticias, declaraciones, actas de las pruebas que se ordene practicar fuera de la sala durante la audiencia, que por algún impedimento debidamente motivado no puedan evacuarse.

Cualquier otro elemento de convicción que se incorpore para su lectura a la audiencia no tendrá valor alguno, salvo que las partes y el Consejo Disciplinario, de común acuerdo, manifiesten expresamente su conformidad con la incorporación.

Artículo 124

Nueva calificación jurídica

Si en el curso de la audiencia, el Consejo Disciplinario de Investigación Penal; observa la posibilidad de una calificación jurídica que no ha sido considerada por ninguna de las partes, podrá advertir al funcionario o funcionaria policial o experto o experta en materia de investigación penal sobre esa posibilidad, para que prepare su defensa. A todo evento, esta advertencia deberá ser formulada por el Presidente del Consejo Disciplinario después de terminada la recepción de pruebas, si antes no lo hubiese hecho.

En este caso, se recibirá nueva declaración al funcionario o funcionaria policial investigado y se informará a las partes que tendrán derecho a pedir la suspensión de la audiencia para ofrecer más pruebas o preparar la defensa.

Artículo 125

Ampliación de la propuesta disciplinaria

Durante la Audiencia y hasta antes de concederle la palabra a las partes para que expongan sus conclusiones, la Inspectoría General podrá ampliar la propuesta, mediante la inclusión de un nuevo hecho o circunstancia que no haya sido mencionado y que modifique la calificación jurídica o la falta del hecho objeto del debate.

En tal caso, quedará a criterio del Consejo Disciplinario de Policía de Investigación determinar si existen tales circunstancias, de ser así se recibirá nueva declaración del funcionario o funcionaria Policial o experto o experta en materia de investigación penal investigado y se informará a las partes que tendrán derecho a pedir la suspensión de la audiencia para ofrecer nuevas pruebas o preparar su defensa.

Cuando este derecho o el mencionado en el artículo anterior sea ejercido, el Consejo Disciplinario suspenderá el debate por un plazo que no deberá exceder de diez días hábiles, según la naturaleza de los hechos y las necesidades de la defensa. De lo realizado, se dejará constancia en el acta de desarrollo de la audiencia.

Artículo 126

Calificación disciplinaria en audiencia

Si durante la declaración del funcionario o funcionaria policial investigado, experto o experta en materia de investigación penal o los testigos que depusieren en la audiencia, señalaran la participación de un funcionario no investigado, el representante de la Inspectoría General solicitará al Consejo Disciplinario de Policía de Investigación la apertura de una investigación disciplinaria contra él o los funcionarios señalados. A tal efecto, el Consejo Disciplinario deberá pronunciarse en audiencia, acordando lo conducente mediante cuaderno separado.

Artículo 127

Incomparecencia para la audiencia

Si en la causa disciplinaria existiesen varios funcionarios o funcionarias policiales o expertos o expertas en materia de investigación penal investigados, y llegado el día del debate no se encontraren todos presentes, la audiencia se celebrará con los asistentes, sin que proceda el diferimiento. El Consejo Disciplinario de Policía de Investigación fijará una nueva audiencia a los inasistentes dentro de los diez días hábiles siguientes, les notificará personalmente o través de sus apoderados o defensores de oficio, con quienes se entenderá el proceso, según lo establecido en este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley.

Artículo 128

Deliberación y decisión

Concluida la audiencia, quienes integran el Consejo Disciplinario someterán a su consideración los hechos debatidos, a los fines de tomar una determinación, la cual plasmarán en un proyecto de decisión, debiendo presentarlo al Director o Directora General del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas a los fines de escuchar su opinión no vinculante. Oída la opinión, el Consejo Disciplinario procederá a dictar decisión por mayoría de sus integrantes, al décimo día hábil siguiente de concluida la audiencia oral y pública.

Artículo 129

Pronunciamiento e Imposición

Tomada la decisión, el Consejo Disciplinario de Policía de Investigación convocará a una nueva audiencia al tercer día hábil siguiente a los fines de imponerla, notificará a las partes mediante la entrega de copia certificada del auto que contiene la decisión y dará lectura al texto íntegro de la misma.

Mediante la lectura del fallo se tendrá como efectuada la notificación del acto al funcionario o funcionaria investigada o a su apoderado o defensor de oficio presente, a los fines del ejercicio de los recursos respectivos.

El Consejo Disciplinario, a través de la secretaría de ejecución, remitirá una copia certificada de su decisión a la dependencia competente en materia de recursos humanos, a los fines que la misma realice los trámites administrativos correspondientes.

Artículo 130

Contenido de la decisión

La decisión del Consejo Disciplinario de Policía de Investigación contendrá:

- 1.- Resumen de los hechos atribuidos.
- 2.- Síntesis de las pruebas recaudadas.
- 3.- Resumen de los alegatos del funcionario o funcionaria policial o experto o experta en materia de investigación penal y las razones por las cuales se aceptan o se niegan los señalamientos de la Inspectoría General.
- 4.- Los fundamentos de hecho y de derecho de la motivación.
- 5.- La indicación de las faltas que se consideren probadas.
- 6.- La decisión que se adopte y las comunicaciones necesarias para su ejecución.
- 7.- El levantamiento de las medidas cautelares y preventivas acordadas en caso de absolución, ordenándose su reincorporación

a sus funciones y la entrega de los medios de identificación e instrumentos policiales retenidos, si fuere el caso.

8.- En caso de destitución se notificará al Ministerio con competencia en materia de seguridad ciudadana.

9.- Los recursos que pueda interponer el funcionario o funcionaria de conformidad con la ley.

Artículo 131

Recurso contencioso administrativo

La medida de destitución del funcionario o funcionaria policial de investigación o experto o experta en materia de investigación penal agota la vía administrativa, y contra ella es procedente el recurso contencioso administrativo conforme a lo previsto en el Título VIII de la Ley del Estatuto de la Función Pública.

Artículo 132

Defensa Pública

Se promoverá dentro del Sistema Autónomo de Defensa Pública una unidad especializada para las funcionarias y funcionarios policiales que en el cumplimiento del deber incurran en la comisión de hechos punibles, con el fin de brindar orientación y asistencia judicial.

Capítulo X

De los expertos y expertas en materia de Investigación Penal

Artículo 133

Expertos y Expertas

Se entiende por expertos y expertas en materia de Investigación penal, toda persona natural que, en virtud de nombramiento expedido por la autoridad competente de conformidad con los procedimientos establecidos en la Constitución de la República y en este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, se desempeñe en el ejercicio de función pública remunerada permanente en el Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas,

siempre que comporte el desempeño y realización directa de una actividad científica y técnica de experticia legal, peritaje legal o criminalística dentro de una Investigación penal o policial. Los expertos y expertas deberán poseer título de educación superior en la especialidad científica en la cual practican las experticias legales, peritajes legales o actividades criminalísticas, salvo que en el país no existan estudios de educación superior en el área o materia.

Los expertos y expertas en materia de investigación penal que prestan servicio en el Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas no tienen la condición de funcionarios o funcionarias policiales de investigación y, en consecuencia, no tienen atribuciones para el uso potencial de la fuerza física ni podrán ser incorporados por equivalencia a la carrera policial de investigación. No se permitirá la condición de expertos y expertas en materia de investigación penal ad honorem u honorarios.

Artículo 134

Régimen Jurídico de Función Pública

Los expertos y expertas en materia de investigación penal que prestan servicio al Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas son funcionarios públicos y funcionarias públicas que se rigen por el Estatuto de la Función Pública y sus reglamentos, excepto en lo establecido en el presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley en materia de ingreso, jornada de servicios, régimen de remuneraciones y beneficios sociales, régimen única de permisos y licencias, régimen único de viáticos, reentrenamiento, formación continua, supervisión y régimen disciplinario.

Artículo 135

Ingreso

Para ingresar al Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas como expertos y expertas en materia de investigación penal, se deben cumplir con los siguientes requisitos: ser venezolano o venezolana, mayor de dieciocho años de edad, no poseer antecedentes penales, ni haber sido destituido o destituida

de algún órgano militar o de cualquier organismo de seguridad del Estado, así como cualquier otro que determine el reglamento o resolución respectivo.

El concurso para ingresar como experto o experta en materia de investigación penal se realizará en el Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas, siguiendo las políticas de selección establecidas para tal fin por el órgano rector, debiendo someterse a un período de capacitación de un mes en la institución académica nacional especializada en seguridad y de dos meses en este cuerpo de policía, cuyo resultado determinará su ingreso, sin que ello implique el ejercicio de la carrera policial.

Disposición Derogatoria

Única. Quedan derogadas todas las disposiciones contenidas de rango legal y sublegal contrarias a este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley.

Disposiciones Transitorias

Primera. Dentro del año siguiente a la entrada en vigencia de esta ley, deberán homologarse y reclasificarse los rangos y jerarquías de los funcionarios y funcionarias policiales de investigación, en condición de actividad y jubilación, a lo establecido en este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley. Dentro de los tres meses siguientes a la vigencia de la presente Ley, el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de seguridad ciudadana regulará, mediante resolución, los procedimientos a seguir para la homologación los rangos y jerarquías.

Segunda. Los funcionarios y funcionarias policiales de investigación que gocen de sueldos y beneficios sociales superiores a los establecidos en el presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley continuarán disfrutándolos después de su vigencia. La homologación y reclasificación de los rangos y jerarquías previstos

en la disposición anterior no podrán desmejorar los sueldos y beneficios sociales de los funcionarios y funcionarias policiales sujetos a dichos procedimientos.

Tercera. Los límites máximos a la jornada de trabajo establecidos en el presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley entrarán en vigencia a través de un proceso dirigido a su reducción progresiva, dentro de los cuatro años siguientes a su publicación en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, mediante resoluciones especiales dictadas por el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de seguridad ciudadana.

La reducción de la jornada de trabajo no afectará los derechos, remuneraciones y beneficios de los funcionarios y funcionarias policiales.

Cuarta. Dentro de los tres meses siguientes a la entrada en vigencia de este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, el Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas deben crear los servicios de seguridad y salud en el trabajo establecidos en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

El sistema Nacional público de salud deberá crear centros de atención especializados en promoción, prevención, tratamiento y rehabilitación de enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo relacionados con la prestación del servicio de policía.

Quinta. Hasta tanto entre en vigencia la ley que regula el régimen prestacional de pensiones y otras asignaciones económicas, las jubilaciones y pensiones de los funcionarios y funcionarias policiales de investigación y los expertos y expertas en materia de investigación penal se regirán por las siguientes normas:

- 1.- Se mantiene el Instituto Autónomo de Previsión Social del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas.
- 2.- Son atribuciones del Instituto Autónomo de Previsión Social del

Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas: prestar servicio de previsión y asistencia médica, económica y social a todos a los funcionarios y funcionarias policiales de investigación, así como a los expertos y expertas de investigación penal, del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas y a sus familiares inmediatos en las condiciones que establezca el Estatuto Social del Instituto dictado por el Órgano Rector; brindar protección social en caso de muerte; ayudar a resolver los problemas educacionales, culturales y de esparcimiento de los funcionarios y funcionarias policiales de investigación, los expertos y expertas de investigación penal y sus familiares.

3.- Todo lo relacionado con el patrimonio del Instituto Autónomo de Previsión Social del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas, la condición de miembro, deberes y derechos, dirección y administración, asambleas y funcionamiento estará determinado en su Estatuto Social dictado por el Órgano Rector.

4.- Todos los funcionarios públicos y funcionarias públicas, sin distinción alguna, que presten servicios en el Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas, así como sus familiares inmediatos, continuarán en su condición de afiliados y afiliadas del Instituto Autónomo de Previsión Social del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas, siempre que dicha afiliación haya sido previa a la fecha de entrada en vigencia del presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley. En consecuencia, disfrutarán de todos los servicios, protección social, jubilaciones y pensiones que les corresponda.

Sexta. A partir de la entrada en vigencia del presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley cesan de pleno derecho en sus funciones todos los funcionarios y funcionarias Policiales de Investigación, así como de funcionarios públicos y funcionarias públicas, ad honorem y honorarios del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas.

Séptima. A partir de la entrada en vigencia del presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, los funcionarios públicos y funcionarias públicas que prestan servicios al Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas que no se encuentren dentro del ámbito de su aplicación se regirán por la Ley del Estatuto de la Función Pública y sus reglamentos.

Octava. A partir de la entrada en vigencia del presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, los obreros y obreras que prestan servicios al Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas que no se encuentren dentro del ámbito de su aplicación se regirán por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y sus reglamentos.

Novena. Los sueldos y beneficios sociales del personal contemplado en las deposiciones transitorias octava y novena no podrán ser desmejorados después de la entrada en vigencia del presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley.

Disposición Final

Única. El presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley entrará en vigencia a partir de su publicación en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela.

Dado en Caracas, a los quince días del mes de junio de dos mil doce. Año 202º de la Independencia, 153º de la Federación y 13º de la Revolución Bolivariana.

Cúmplase,
(L.S.)

HUGO CHÁVEZ FRÍAS

Refrendado
El Vicepresidente Ejecutivo, ELÍAS JAUA MILANO

- La Ministra del Poder Popular del Despacho de la Presidencia,
ÉRIKA DEL VALLE FARÍAS PEÑA
- El Ministro del Poder Popular para Relaciones Interiores y Justicia,
TARECK EL AISSAMI
- El Ministro del Poder Popular para Relaciones Exteriores, NICOLÁS
MADURO MOROS
- El Ministro del Poder Popular de Planificación y Finanzas, JORGE
GIORDANI
- El Ministro del Poder Popular para la Defensa, HENRY DE JESÚS
RANGEL SILVA
- La Ministra del Poder Popular para el Comercio, EDMEE
BETANCOURT DE GARCÍA
- El Ministro del Poder Popular de Industrias, RICARDO JOSÉ
MENÉNDEZ PRIETO
- El Ministro del Poder Popular para el Turismo, ALEJANDRO
ANTONIO FLEMING CABRERA
- El Encargado del Ministerio del Poder Popular para la Agricultura
y Tierras, ELÍAS JAUA MILANO
- La Ministra del Poder Popular para la Educación Universitaria,
MARLENE YADIRA CÓRDOVA
- La Ministra del Poder Popular para la Educación, MARYANN DEL
CARMEN HANSON FLORES
- La Ministra del Poder Popular para la Salud, EUGENIA SADER
CASTELLANOS
- La Ministra del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social,
MARÍA CRISTINA IGLESIAS
- El Ministro del Poder Popular para Transporte Terrestre, JUAN DE
JESÚS GARCÍA TOUSSAINTT
- La Ministra del Poder Popular para Transporte Acuático y Aéreo,
ELSA ELIANA GUTIÉRREZ GRAFFE
- El Ministro del Poder Popular para Vivienda y Hábitat, RICARDO
ANTONIO MOLINA PEÑALOZA
- El Ministro del Poder Popular de Petróleo y Minería, RAFAEL
DARÍO RAMÍREZ CARREÑO
- El Ministro del Poder Popular para el Ambiente, ALEJANDRO
HITCHER MARVALDI

El Ministro del Poder Popular para Ciencia y Tecnología, JORGE ALBERTO ARREAZA MONTSERRAT

El Ministro del Poder Popular para la Comunicación y la Información, ANDRÉS GUILLERMO IZARRA GARCÍA

La Ministra del Poder Popular para las Comunas y Protección Social, ISIS OCHOA CAÑIZÁLEZ

El Ministro del Poder Popular para la Alimentación, CARLOS OSORIO ZAMBRANO

El Ministro del Poder Popular para la Cultura, PEDRO CALZADILLA

El Ministro del Poder Popular para el Deporte, HÉCTOR RODRÍGUEZ CASTRO

La Ministra del Poder Popular para los Pueblos Indígenas, NICIA MALDONADO MALDONADO

La Ministra del Poder Popular para la Mujer y la Igualdad de Género, NANCY PÉREZ SIERRA

El Ministro del Poder Popular para la Energía Eléctrica, HÉCTOR NAVARRO DÍAZ

La Ministra del Poder Popular para la Juventud, MARÍA PILAR HERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ

La Ministra del Poder Popular para el Servicio Penitenciario, MARÍA IRIS VARELA RANGEL

El Ministro de Estado para la Banca Pública, RODOLFO CLEMENTE MARCO TORRES

El Ministro de Estado para la Transformación Revolucionaria de la Gran Caracas, FRANCISCO DE ASÍS SESTO NOVAS.

**RESEÑAS BIBLIOGRÁFICAS
Y DE EXPOSICIONES**

**CONSIDERACIONES SOBRE LA CADUCIDAD
DE COBRO DE PRESTACIONES SOCIALES Y DE
OTROS DERECHOS PATRIMONIALES DE LOS
FUNCIONARIOS PÚBLICOS
DE RAMÓN ALFREDO AGUILAR**

Un interesante trabajo fue publicado por la Fundación Estudios de Derecho Administrativo en agosto de 2012. Nos referimos al libro “Consideraciones sobre la caducidad de cobro de prestaciones sociales y de otros derechos patrimoniales de los funcionarios públicos” del profesor de la Universidad Central de Venezuela Ramón Alfredo Aguilar.

El profesor Aguilar asoma el problema de la caducidad de las pretensiones procesales de cobro de prestaciones sociales, que tanto quebraderos de cabeza ha traído al mundo del contencioso administrativo funcional, haciéndolo desde un punto de vista procesal, conectándolo con los derechos de los empleados públicos en su carácter laboral.

El autor analiza el problema desde las dos tesis jurisprudenciales que se han tomado en cuenta, esto es, el establecimiento de tres meses establecido en la Ley del Estatuto de la Función Pública o el de un año señalado en la Ley Orgánica del Trabajo, para llegar a conclusiones que van de la mano con el derecho a la acción y al acceso a la justicia.

**MANUAL DE PRÁCTICA FORENSE CONTENCIOSO
FUNCIONARIAL DE MANUEL ROJAS PÉREZ, ANDRÉS
E. TROCONIS TORRES, RAMÓN ALFREDO AGUILAR Y
JAVIER A. CAMACHO B.**

En el marco de la colección Práctica Forense, la Editorial Jurídica Venezolana publica el tercer número de dicha colección, dedicado en este caso, al contencioso funcional. El Manual de práctica forense contencioso funcional, cuyos autores son los profesores Manuel Rojas Pérez (coordinador), Andrés E. Troconis Torres, Ramón Alfredo Aguilar y Javier A. Camacho B., analiza al contencioso administrativo funcional desde una perspectiva totalmente práctica, analizando con absoluto realismo vigente al proceso contencioso funcional. En fin, un libro dedicado al litigante funcional para facilitarle la tarea de los litigantes y operarios de justicia en el devenir de los procedimientos contencioso funcionariales.

Luego de la introducción realizada por Manuel Rojas Pérez, el profesor Andrés E. Troconis Torres se dedica al recurso contencioso funcional, donde analiza en que consiste el mismo, cuales son las pretensiones que en él se abordan, sus causales de inadmisibilidad, así como otros aspectos de interés práctico.

Luego, el profesor Manuel Rojas Pérez tuvo a su cargo el tema del procedimiento de la querella funcional, donde se estudia el aspecto propiamente procesal del contencioso funcional, analizando los diversos pasos del procedimiento, y especialmente, como se realizan y sustancian.

En tercer lugar, el profesor Ramón Alfredo Aguilar brinda un trabajo sobre las pruebas en el contencioso funcional, adentrándose en las formas de promoción y evacuación de elementos probatorios, así como el estudio de cuales medios de prueba pueden ser traídos al proceso judicial.

Por último, el profesor Javier Camacho Bruzual trabaja sobre las medidas cautelares en el contencioso funcional, brindando su visión práctica sobre como los tribunales de lo contencioso administrativo han venido analizando la procedencia o no de las medidas cautelares en las querellas funcionariales, y especialmente se analiza la forma de solicitarlas en el proceso.

**SEMINARIO SOBRE LA FUNCIÓN PÚBLICA HOY:
UN BALANCE A LOS DIEZ AÑOS DE VIGENCIA
DEL ESTATUTO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
DE LA FUNDACIÓN ESTUDIOS DE DERECHO
ADMINISTRATIVO**

El 21 de septiembre de 2012, tuvo lugar en Caracas, el "Seminario sobre la Función Pública hoy: un balance a los diez años de vigencia del estatuto de la función pública", organizado por la Fundación Estudios de Derecho Administrativo.

El evento contó con la participación de destacados panelistas especialistas en derecho funcional, abarcando diversos tópicos de interés, en ocasión de cumplirse diez años de la entrada en vigencia de la Ley del Estatuto de la Función Pública.

El seminario inició con la intervención del profesor Jorge Kiriakidis, quien expuso el tema "Los funcionarios públicos según en estatuto de la función pública. La tendencia de la jurisprudencia desde la vigencia del estatuto".

Luego, el profesor Manuel Rojas Pérez analizó el tema "Régimen disciplinario de los funcionarios públicos. Tendencias jurisprudenciales", tratando el tema desde una perspectiva actual de cara a las últimas decisiones de los tribunales.

En tercer lugar, la profesora Rosibel Grisanti Montero destacó el punto del "Régimen jurídico de la jubilación", analizándolo con la realidad de dicha figura.

El profesor Ramón Alfredo Aguilar, en una interesante ponencia, se dirigió a los presentes con el tema "Las prestaciones sociales y otros derechos laborales de los funcionarios públicos", analizando la cuestión desde una visión laboralista que dio un sentido distinto a lo normalmente señalado en los cursos de derecho de la función pública.

Le siguió el profesor José Gregorio Silva Bocaney con la interpretación de la Ley del Estatuto de la Función Pública desde la visión de la nueva Ley del Estatuto de la Función Pública, razonando lo referente al contencioso administrativo funcionarial.

Por último, el curso tuvo el honor de contar con la presencia del profesor Jesús Caballero Ortiz, uno de los más respetados doctrinarios del tema funcional. Quien fuera jefe de la cátedra de Derecho Administrativo de la Universidad Central de Venezuela estudió el tema "La nueva Ley Orgánica del Trabajo y su influencia en el régimen de función pública", lo que trajo como consecuencia, ya al final del evento, una muy interesante discusión entre los ponentes y el público sobre la naturaleza jurídica del derecho de la función pública, que cerró con broche de oro tan interesante seminario.