



GACETA LABORAL

Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y de Disciplinas Afines

CiElda

Vol. 29

Números consolidados





Régimen jurídico venezolano como vínculo de los funcionarios públicos y el derecho laboral

Luisana Amanda Mark López

Magíster Scientiarum en Derecho Laboral y Administración del Trabajo, mención Derecho Laboral; lusy.mark@gmail.com; ORCID: 0009-0009-3785-4812.

Resumen

La investigación tiene como objetivo general describir el régimen jurídico que vincula a los funcionarios públicos con el derecho laboral en Venezuela. Desde la perspectiva metodológica es catalogada como descriptiva-documental, sustentada en un método analítico, y abarca el análisis de criterios normativos, doctrinarios y jurisprudenciales como fuentes de información. El funcionario público aun cuando es parte de la organización del Estado y quien lleva a cabo el ejercicio de la función pública, atendiendo siempre el interés público que caracteriza la actividad administrativa, es un trabajador ante todo, por lo tanto, sujeto de derechos, de modo que el derecho laboral cuando regula de forma supletoria el régimen funcionarial busca considerarlos en situación de igualdad con respecto a los trabajadores ordinarios con el propósito de otorgarles la tutela necesaria. Se concluye, entonces que, la función pública ha estado, principalmente, regida por la Constitución y por su propio estatuto. No obstante, los diferentes cambios normativos han permitido un ordenamiento jurídico mixto o heterogéneo donde se reconoce que normas del derecho del trabajo regulen la actividad funcionarial

Palabras clave: laboralización; función pública; derecho laboral; servidor público; normas supletorias.

The Venezuelan legal framework as the link between public officials and labor law

Abstract

The general objective of this research is to describe the legal framework linking public officials to labor law in Venezuela. From a methodological perspective, the study is classified as descriptive-documentary; it is grounded in an analytical method and encompasses the analysis of normative, doctrinal, and jurisprudential criteria as primary sources of information. Although a public official is an integral part of the State's organizational structure—and the individual responsible for exercising public functions while consistently upholding the public interest that characterizes administrative activity—they are, first and foremost, a worker and, consequently, a subject of rights. Thus, when labor law serves to supplementarily regulate the civil service regime, it seeks to place public officials on an equal

footing with ordinary workers, with the specific aim of affording them the necessary legal protection. It is therefore concluded that the public service has historically been governed primarily by the Constitution and by its own specific statutes. Nevertheless, various normative shifts have paved the way for a mixed or heterogeneous legal order—one in which the application of labor law norms to the regulation of public service activities is explicitly recognized.

Keywords: laborization; public service; labor law; public servant; supplementary norms.

Introducción

Considerando que los derechos fundamentales tienen como finalidad servir de instrumento para proteger ciertas esferas de vida del ser humano asociadas a su dignidad, resulta imposible desvincular la esencia del derecho del trabajo de los derechos humanos. De esta manera se infiere que la protección del derecho laboral busca alcanzar la defensa del trabajo indistintamente si se trata de una relación contractual o funcional, con el fin último de garantizar la universalidad y la necesidad de equiparar la tutela de toda clase de trabajador, sea éste público o privado. Es así como el carácter protector del derecho del trabajo debe tener un reconocimiento normativo tanto en el mundo privado, como en el mundo público, pues está demostrado que el trabajo no solo constituye un hecho social, sino que es un hecho universal.

En este sentido, el objetivo que persigue este artículo es describir el régimen jurídico que vincula a los funcionarios públicos con el derecho laboral en Venezuela. Se encuentra organizada en los siguientes apartados: 1. Definición de funcionario público; 2. Breves antecedentes de la recepción normativa de la laboralización de la función pública en Venezuela; 3. Recepción constitucional de la laboralización de la función pública en Venezuela; 4. Recepción legal de la laboralización de la función pública en

Venezuela; 4.1. Desde la Ley del Estatuto de la Función Pública; 4.2. Desde el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Al final se establecen las conclusiones correspondientes.

Metodología

Metodológicamente es una investigación descriptiva-documental, sustentada en el método analítico. En este sentido, analiza criterios normativos, doctrinarios y jurisprudenciales como fuentes de información, mismas que han sido recabadas desde buscadores como Google Scholar, índices, catálogos y repositorios de revistas académicas en razón de términos como funcionario público, derecho laboral venezolano, servicio público, laboralización. De la información arrojada se extrajo la de mayor relevancia para sumar y sustentar la opinión la autora; igualmente, se utilizan fuentes constitucionales, legales y sublegales para dar cuenta del objetivo trazado.

Resultados y discusión

1. Definición de funcionario público

A pesar de que no existe un concepto unívoco de funcionario público es pertinente citar diferentes criterios, con el objeto de ubicar una concepción amplia, para ello se consideran los plasmados a continuación:

Araujo-Juárez (2016) señala que el concepto de funcionario viene de función



derivada del latín *funtio* y pertenece a la misma raíz del verbo *fungor-fungi* que denota cumplir, desempeñar y el adjetivo público con que se conocen los que figuran en el servicio del Estado de su referencia a un órgano o ente del Estado, la función es pública o estatal. Funcionario público es quien desempeña funciones públicas - legislativas, ejecutivas o judiciales-, esto es, funciones públicas mediante las cuales realiza el Estado los fines que tienen encomendados. De acuerdo con Araujo-Juárez (2016: 402) el funcionario público:

Es toda persona física que ingresa mediante el procedimiento legal debido a un órgano o ente donde cumple una función pública. En este sentido, el ingreso es una noción clave y es la que le da la investidura de funcionario público. A su vez, la investidura es la que determina la aplicación, del régimen jurídico propio del funcionario público.

En la doctrina patria, Lares Martínez (2001: 420), define a los funcionarios públicos como “los individuos que, en razón de nombramiento de autoridad competente o de otro medio de derecho público, participan en el ejercicio de funciones públicas, al servicio de las entidades públicas estatales”.

Para Rondón de Sansó (1991), el funcionario público es el sujeto de la función pública, comprendiendo a todos ellos cualquiera sea su orden, calidad o situación y que la nota definidora de funcionario público es que desempeña una función pública al servicio de un ente público. Pino (2012) considera esta definición como la más completa pues abarca a todas las especies posibles de funcionarios y así, de orden legislativo, gubernativo, administrativo y judicial inclusive a los particulares investidos

eventualmente de funciones públicas como conjueces, expertos, intérpretes, testigos, etc.

Ahora bien, es importante destacar lo que comenta Pino (2012): en el sistema venezolano fue tradicional la distinción entre funcionario y empleado hasta que la derogada Ley de Carrera Administrativa (1970) unificó la acepción de los términos. Además, las expresiones funcionario público, empleado público y servidor público, tendrían el mismo significado. En este orden de ideas, el artículo 3 de la Ley del Estatuto de la Función Pública de 2002 (o LEFP) dispone que “funcionario o funcionaria público es toda persona natural que, en virtud de nombramiento expedido por la autoridad competente, se desempeñe en el ejercicio de una función pública remunerada, con carácter permanente”.

En todo caso, el funcionario público requiere de protección en el desarrollo de su prestación de servicios, lo cual va de la mano con el derecho laboral; en este contexto es importante señalar lo que afirma Guerrero (2015: 257) acerca de los principios del derecho laboral, indica que son:

axiomas de verdad irrefutables y que, dada la universalidad, aplican a toda relación que cuente con los elementos de subordinación, sea de naturaleza pública o privada, sea contractual o estatutaria, siendo así elementos del fenómeno de laboralización en cuanto se yerguen como causa remota de la unificación normativa.

A pesar que la doctrina laboralista ha afirmado la existencia del carácter protector que el derecho del trabajo abarca para toda relación laboral que se ejerza tanto en el mundo privado como público, es importante, igualmente, exponer los criterios que explican los administrativistas en cuanto a la relación laboral del Estado

con sus empleados públicos. En este sentido Araujo-Juárez (2016), destaca que la relación funcional es totalmente estatutaria precisamente por estar enmarcada dentro del derecho público que reclama una regulación especial por el interés público que representa la actividad que desarrollan los funcionarios públicos, considerado así el Estado no debe relajar ni flexibilizar las normas dejando a un lado los derechos laborales inmersos en este tipo de relación que antes de ser funcional, es una relación laboral, con tendencias y características especiales, pero laboral al fin. Además, en opinión de esta investigación el trabajo tiene efectos generales, pues de sus actividades deviene el bienestar social y económico de la población.

El sector laboralista como De Buen Unna (2009), Alfonso Guzmán (2016), entre otros, apoyándose en el carácter protector del derecho del trabajo y en la justicia social afirma que las relaciones entre la administración pública y sus funcionarios, deben ante todo estar reguladas por el derecho laboral. No obstante, la intención de exponer tal antagonismo sobre ambas ramas del derecho, no es fijar una posición del ámbito espacial de alguna de las dos ramas sino destacar que la esencia propia del derecho es responder a la justicia, es por ello que De Buen Unna (2009: 185) afirma lo siguiente:

El derecho del trabajo debe buscar el equilibrio entre los intereses protegidos por la propia norma que es un objetivo siempre presente en el orden jurídico y así como el equilibrio en las relaciones de trabajo típicas de un sistema capitalista se busca a través de garantías mínimas para los trabajadores.

Lo planteado por el autor permite inferir que se debe apostar por una

relación funcional equilibrada, armónica basada en el carácter protector del derecho laboral sin dejar de lado el interés público que caracteriza la actividad que desempeñan los funcionarios públicos, es entonces cuando el derecho debe apostar por el logro de este equilibrio, atendiendo siempre a la justicia social, y basándose en la tutela del trabajo humano, enfatizando la tendencia hacia la laboralización, la cual ha sido una constante lucha de los funcionarios públicos, que no corresponde propiamente a la sustitución sistemática y definida de la concepción de la función pública sustentada en el derecho administrativo sino a la sustentada en el derecho laboral. En otras palabras, una relación funcional en la cual se respeten y tutelen los derechos fundamentales del trabajo, atendiendo siempre el interés público que caracteriza este tipo de actividad, no excluye la participación de la laboralización como instrumento de protección de las relaciones laborales del sector público, sino que respalda al trabajador y su proyección social de interés general.

Bajo este contexto y considerando que los derechos fundamentales tienen como finalidad servir de instrumento para proteger ciertas esferas de vida del ser humano asociadas a su dignidad, resulta imposible desvincular la esencia del derecho del trabajo de los derechos humanos. De esta manera se infiere que la protección del derecho laboral busca alcanzar la defensa del trabajo indistintamente si se trata de una relación contractual o funcional, con el fin último de garantizar la universalidad y la necesidad de equiparar la tutela de toda clase de trabajador, sea éste público o privado. Es así como el carácter protector del derecho del trabajo debe tener un reconocimiento normativo tanto en el mundo privado, como en el mundo público, pues está demostrado que el trabajo no solo



constituye un hecho social, sino que es un hecho universal.

2. Breves antecedentes de la recepción normativa de la laboralización de la función pública en Venezuela

Es importante señalar que, a pesar que en Venezuela el sistema que ha regulado desde sus inicios el empleo público ha sido de índole estatutario, los antecedentes demuestran que no se consolidó un régimen funcionalarial propiamente sino con la promulgación de la Constitución de 1961. No obstante, revisando un poco los acontecimientos constitucionales previo a esta fecha se evidencia que la Constitución de 1936, empieza a abrir camino a la materia funcionalarial, pues es el primer texto constitucional que muestra los indicios relativos a la legislación laboral; sin embargo, dicho recorrido para la inclusión de los funcionarios a sistema de regulación no ha sido tarea fácil.

El Estado determinaba unilateralmente las condiciones de trabajo de los funcionarios cerrando cualquier posibilidad de negociación con los mismos, dejando así el empleo público sometido a los diferentes vaivenes políticos del momento, los cuales menoscabaron el sistema funcionalarial, a pesar de los grandes avances que emergieron con la promulgación de la Ley del Trabajo de 1936, la cual no excluyó de su ámbito de aplicación a los funcionarios públicos. Sin embargo, dos años más tarde, por vía reglamentaria, fueron excluidos del Reglamento de la Ley del Trabajo de 1938.

En palabras de De Pedro (2000: 281), la Constitución de 1947, producto del cambio político de 1945, “constituye la primera norma verdaderamente democrática venezolana”. En materia de función pública, además de ratificar disposiciones anteriores sobre funcionarios públicos.

Es entonces cuando se empieza a vislumbrar, desde el punto de vista constitucional, que la primera norma que adoptó el sistema estatutario como ente regulador de las relaciones de empleo público en Venezuela fue la Constitución de 1947. Es una década más tarde, con la promulgación en 1960 del Reglamento de Administración de Personal para los Servidores del Gobierno Nacional, donde se expone legalmente lo que serían las normas sobre la regulación de los servidores públicos. Seguidamente la Constitución 1961, señalaba en su artículo 122 lo siguiente:

La ley establecerá la carrera administrativa mediante las normas de ingreso, ascenso, traslado, suspensión, retiro de los empleados de la Administración Pública Nacional, y proveerá su incorporación al sistema de seguridad social. Los empleados públicos están al servicio del Estado y no de parcialidad política alguna.

Todo funcionario o empleado público está obligado a cumplir los requisitos establecidos por la ley para el ejercicio de su cargo.

De esta forma la Carta Magna de 1961 marca un precedente significativo sobre el ordenamiento legal en materia de función pública, al incorporar una norma de rango constitucional que obliga al legislador a establecer una carrera administrativa mediante normas de ingreso, ascenso, traslado, suspensión y retiro de los

funcionarios públicos, así mismo se ordenaba la incorporación de los servidores públicos al sistema de seguridad social. Otro hecho legal importante en materia funcional se produce en 1970 cuando se consolida formalmente y se promulga el 03 de septiembre 1970 la primera Ley de Carrera Administrativa (LCA).

La LCA de 1970 se constituye en el instrumento más novedoso y significativo para la fecha en cuanto a la regulación de la función pública en Venezuela, a pesar de los avances logrados, algunos laboristas como Goizueta (2009) opinan que dicha norma fue concebida e interpretada bajo la estricta tesis estatutaria negando así los derechos colectivos de los funcionarios marcando una desigualdad en las condiciones de empleo de los trabajadores del sector público frente los trabajadores del sector privado.

De tal manera, la LCA de 1970 marcó un antes y un después en la función pública venezolana, es el instrumento normativo que verdaderamente establece, desde la perspectiva legislativa, una regulación para los funcionarios públicos. En dicho texto se consagran una serie de reconocimientos y derechos que antes eran ajenos a los funcionarios públicos. En este periodo histórico muchos fueron los acontecimientos que sellaron un desarrollo en la función pública, destacándose importantes avances, el hecho más preponderante en el caso que ocupa a esta investigación lo constituyó la promulgación de la Ley Orgánica del Trabajo, reformada parcialmente en 1997, de la cual el artículo 8 resalta.

El legislador, con la incorporación de esta norma, estableció de forma expresa el derecho para los funcionarios públicos a la negociación colectiva, a la solución pacífica de los conflictos y a la huelga. Así

mismo, se subraya el efecto expansivo que alcanzó el derecho laboral sobre el sistema funcional, dicha expansión viene a institucionalizar la influencia laborista de la función pública, al establecer la remisión de la Ley Orgánica del Trabajo como fuente supletoria.

Seguidamente con el propósito de desarrollar la LOT de 1990, surge el 16 de mayo de 1991 el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo para Negociar las Convenciones Colectivas de Trabajo de los Funcionarios o Empleados al Servicio de la Administración Pública Nacional, sin embargo el mismo quedó derogado con la entrada en vigencia del Reglamento Integral de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT) de 1999, dicho instrumento normativo vino a ampliar la Sección Tercera de la LOT 1990 relativa a la negociación colectiva en el sector público.

Más delante, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) de 1999, reitera con la incorporación del artículo 144 que la ley establecerá el estatuto de la función pública, con esto se observa en el texto constitucional de 1999 una diferenciación en cuanto a los términos, pues ya no se habla de la Carrera Administrativa sino del Estatuto de la Función Pública.

De acuerdo con Goizueta (2009), esta Constitución dio un verdadero paso adelante al constitucionalizar la extensión de los derechos colectivos a los trabajadores sin distinción alguna, derechos a su vez que ya estaban consagrados en la legislación laboral. Al respecto en el artículo 95 constitucional se establece el derecho a la sindicación a todos los trabajadores por igual, al mismo tiempo que se puntualiza el derecho a afiliarse o no a los mismos, de esta manera se destaca el derecho a la libertad sindical. En este orden de ideas, en los artículos 96 y 97 respectivamente, se



consagra el derecho a la negociación colectiva y el derecho a la huelga para el sector público y privado dentro de las condiciones que establezca la ley.

Posteriormente, atendiendo al mandato constitucional, se promulga el 06 de septiembre de 2002, en Gaceta Oficial N° 37.522 la Ley sobre el Estatuto de la Función Pública (ya mencionada como LEFP), al entrar en vigencia dicha norma queda derogada la LCA y el Reglamento sobre sindicatos de los funcionarios públicos, este instrumento normativo rige las relaciones de empleo público entre los funcionarios públicos y las administraciones pública nacionales, estatales y municipales.

No hay que dejar de reconocer la fuerte tendencia laboralista que marca dicha LEFP en su artículo 32, al examinar el texto de dicha disposición, se evidencia una vez más la laboralización de la función pública, pues el legislador en atención a los mandatos constitucionales establecidos en los artículos 95, 96 y 97 de la carta magna le confiere a los funcionarios públicos de carrera los derechos colectivos (derecho a la negociación colectiva, el derecho a la solución pacífica de los conflictos y el derecho a la huelga).

En otro orden, el 07 de mayo de 2012 entra en vigor el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, (en lo sucesivo, DLOTTT) el cual deroga a la Ley Orgánica del Trabajo de 1990 (reformada en 1997) dicho instrumento continua desarrollando y de alguna manera profundiza el artículo 8 de la LOT de 1997, pues en dicha norma se reitera que los funcionarios públicos de las administraciones públicas nacionales, estatales y municipales siguen

manteniendo su propia regulación estatutaria en todo lo concerniente a su ingreso, ascenso, traslado, suspensión, retiro, sistemas de remuneración, estabilidad, jubilaciones, pensiones, régimen jurisdiccional, igualmente establece la aplicación del DLOTTT como fuente supletoria para todos aquellos derechos colectivos y beneficios laborales que no estén previsto en la Ley especial, lo cual aparece contenido en el artículo 6 del referido DLOTTT.

También se destaca en este artículo 6 (el cual será desarrollado con mayor amplitud en el siguiente apartado), el hecho de que tanto los obreros, como los contratados al servicio de la administración pública estarán totalmente amparados por el DLOTTT, todo ello en virtud de que la Ley establece que este tipo de trabajadores no gozan de la investidura de funcionario público, por lo tanto, se regirán por el ordenamiento laboral ordinario.

3. Recepción constitucional de la laboralización de la función pública en Venezuela

La CRBV, recoge en la Sección Tercera “De la Función Pública” del Capítulo I “De las Disposiciones Fundamentales” del Título IV “Del Poder Público” los principios fundamentales sobre las cuales se sustenta el régimen funcional venezolano. Es así, como en la carta magna, se dispone que la función pública venezolana estará regulada por su propio estatuto en el cual se establecen una serie de normas y principios relativos al ingreso, ascenso, traslado, suspensión, retiro, sistema de remuneración, estabilidad, derechos y deberes, y lo concerniente al ámbito jurisdiccional. De esta manera el artículo

144 de la CRBV consagra expresamente lo siguiente:

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 proveerán su incorporación a la seguridad social. La ley determinará las funciones y requisitos que deben cumplir los funcionarios públicos y funcionarias públicas para ejercer sus cargos.

En atención a este mandato constitucional se crea el estatuto que regula la función pública venezolana, se establecen aspectos concernientes al régimen funcional venezolano, así como, además, se prevé la incorporación de los funcionarios públicos a la seguridad social. Ahora bien, es importante destacar que la regulación de la función pública se configura como materia de reserva legal que brinda la máxima norma a este estatuto, para ello es pertinente citar a Lanzillotta Girán (2019: 186) quien comenta lo siguiente:

La reserva legal que establece el artículo 144 de la Constitución para la elaboración del Estatuto de la Función Pública, señala que la ley establecerá un Estatuto: esto quiere decir, que el único Poder Público que elaborará dicho marco normativo será el Poder Legislativo, a través de su órgano la Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. Dicho de otro modo, esto también significa que la Constitución ni está dando cabida ni está dejando espacio alguno al Poder Ejecutivo, a través del Presidente de la República, para que éste pueda elaborar Estatuto alguno mediante el uso de sus Decretos-Leyes.

El artículo 144 de la CRBV reitera no solo lo establecido por la LEFP, sino que brinda una especie de reserva legal a la

carrera administrativa, al señalar que las normas estatutarias solo podrán ser promulgadas a través del órgano legislativo. Una semejanza importante, se observa en la legislación laboral, la cual no está alejada de esta reserva legal, pues en el artículo 9 del DLOTTT se señala que todo lo relativo a las disposiciones en materia laboral son competencia exclusiva del Poder Público Nacional a través de los poderes Legislativo y Ejecutivo.

Además, de conformidad con el artículo 146 de la Constitución se establece que los cargos de los órganos de la administración pública son de carrera (sin que haya otra forma para al ingreso a la carrera administrativa). Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los contratados, los obreros al servicio de la administración pública y los demás que determine la ley. También se consagra constitucionalmente la clasificación de los cargos de los órganos de la administración pública, disposición ésta que es desarrollada en el artículo 19 de la LEFP. Así mismo, el artículo 146 de la CRBV señala lo relativo al ingreso a la administración pública de los funcionarios de carrera, el cual será por concurso público, fundamentado en los principios de honestidad, de idoneidad y de eficiencia, así mismo se establece en la disposición mencionada la estabilidad del funcionario y que los ascensos dentro de la administración dependerán de sus propios méritos.

Consecutivamente la norma 147 del texto constitucional establece la previsión presupuestaria de los sueldos que son aplicables a los funcionarios públicos, vale la pena acotar que tales disposiciones constitucionales son meramente enunciativas, dado que las mismas se desarrollan con mayor detalle en la LEFP. No obstante, se estipula en este artículo que, para ocupar cargos públicos de carácter



remunerado, es necesario que sus respectivos emolumentos estén previstos en el presupuesto correspondiente. De igual manera, se estatuye que las escalas de salarios en la administración pública se establecerán reglamentariamente conforme a la ley. El tercer aparte del artículo señala que, la ley orgánica establecerá límites razonables a los emolumentos que devenguen los funcionarios públicos municipales, estatales y nacionales. Mientras que, el último aparte, indica que la ley nacional establecerá el régimen de las jubilaciones y pensiones de los funcionarios públicos nacionales, estatales y municipales.

Por otro lado, es importante destacar el avance que trajo consigo la CRBV al constitucionalizar la extensión de los derechos colectivos a los trabajadores del sector público, incorporando en el artículo 95 el derecho a organizarse sindicalmente; en el artículo 96 el derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas; y, en el artículo 97 el derecho a huelga para para todos los trabajadores del sector público y privado sin distinción alguna, dentro de las condiciones que establezca la ley, en este caso parafraseando a Pasceri (2013) dicho derecho a la huelga debe ser ejercido en la administración pública respetando los límites propios de los servicios públicos conforme a lo dispuesto en el DLOTTT, específicamente, en el artículo 6 de dicha Ley y en el Reglamento de la derogada Ley Orgánica del Trabajo.

Igualmente, la Constitución consagra una serie de derechos que son aplicables a todos los trabajadores sin distinción alguna, y por consecuente a los funcionarios públicos. En este sentido en materia de derechos económicos, se

destaca el derecho a la participación en los beneficios de la empresa, estipulado a su vez en el artículo 91 de la CRBV, al respecto Pasceri (2013: 191) señala: “este derecho es sustituido en la función pública por el bono de fin de año o los aguinaldos como comúnmente se les conoce, por cuanto desde una visión teleológica el Estado no persigue ningún fin de lucro”. Otros de los derechos económicos consagrados en la Constitución que le son aplicables a los funcionarios es el derecho a la prestación de antigüedad (o prestaciones sociales a criterio del DLOTTT) establecido en el artículo 92 de la CRBV y por expresa disposición de la LEFP no solo es un derecho de los trabajadores, sino que esta normado por el derecho laboral ordinario.

Finalmente, en cuanto a los derechos sociales la Constitución prevé en materia de seguridad social, jubilación, asistencia de incapacidad, vivienda, salud, los artículos 80, 81, 82, 83, 84, y 85, los cuales establecen el sistema de seguridad social venezolano aplicable a los funcionarios públicos. Así mismo, el derecho a la protección de la maternidad y paternidad, familia y niñez previsto en los artículos 76, 75, 78 de la CRBV.

Si bien es cierto, tales derechos y principios que rigen la función pública ya de alguna manera se habían alcanzado, la carta magna de 1999 ratifica el rango constitucional y la reserva legal que envuelve a la actividad funcional. De esta manera, la CRBV contempla las disposiciones que determinan la naturaleza del empleo público, sin embargo, no se puede obviar los derechos naturales que van apegados al funcionario público que, ante todo, es un trabajador más allá de la labor especialísima o investidura que este tenga.

4. Recepción legal de la laboralización de la función pública en Venezuela

4.1. Desde la Ley del Estatuto de la Función Pública

Al analizar el ámbito de aplicación de la LEFP, es pertinente tomar como referencia el razonamiento de Araujo-Juárez (2016), quien estudia el ámbito de aplicación de esta Ley desde tres aspectos subjetivo, territorial y funcional. Desde el ámbito subjetivo, el autor comenta que la CRBV vincula directamente la noción de la función pública a la administración pública y en definitiva con el ejercicio de la función administrativa, desde el punto de vista territorial, la Constitución contempla que el Estatuto de la función pública está dirigido a los todos los funcionarios públicos al servicio de la administración pública en los tres niveles es decir nacional, estatal y municipal; así mismo Araujo-Juárez (2016) agrega que tal unificación del ámbito territorial reafirma el principio de uniformidad y generalidad del Estatuto de la función pública (para esta investigación tal uniformidad es de índole semejante a los principios y derechos fundamentales en materia laboral). Por su parte, en cuanto al aspecto funcional, Araujo-Juárez establece que se pueden concebir distintos regímenes estatutarios según la situación jurídica del funcionario público, es decir un estatuto general que comprenda todos los funcionarios públicos, o un estatuto particular para un determinado grupo de funcionarios en virtud de las especiales condiciones de empleo público, situación parecida a la dinámica moderna de prestaciones de servicio.

Al respecto Parra (2006), agrega que a pesar de la exclusión a que hace mención el parágrafo único del artículo 1 de la LEFP

de funcionarios de ciertos órganos de la administración pública, la LEFP, fue diseñada como un régimen legal global y homogéneo para todas las administraciones territoriales sean estas nacional, estatal o municipal, constituyendo así una innovación en relación con la derogada LCA, la cual incluía en su ámbito subjetivo de aplicación únicamente a los funcionarios públicos de la administración pública nacional, de manera que la tendencia es a flexibilizar el régimen funcionarial sectorizado.

En este orden de ideas, es necesario hacer mención a los derechos funcionariales contenidos en la LEFP, de esta manera en los capítulos II (artículos 22 a 29) y III (artículos 30 a 32) del título III: Funcionarios y Funcionarias públicos de la LEFP, se hace referencia a los derechos de los funcionarios públicos, los cuales se describen a continuación:

Los primeros a mencionar son los derechos de todos los funcionarios públicos, a saber:

- Derecho a ser informado; el artículo 22 de la LEFP establece el derecho que ostenta todo funcionario o funcionaria público al incorporarse al cargo de ser informado por su superior inmediato acerca de los fines, organización y funcionamiento de la unidad administrativa correspondiente, de las atribuciones, deberes y responsabilidades le que incumben.

- Derecho a la remuneración; el artículo 23 de la LEFP consagra el derecho económico de la retribución es decir el derecho que tienen todos los funcionarios públicos a percibir los estipendios correspondientes al cargo que desempeñan.

- Derecho al bono vacacional y vacaciones; el artículo 24 de la LEFP establece una bonificación anual de cuarenta días de sueldo, así como también del disfrute anual de 15 días hábiles para los



funcionarios con un periodo de 1 a 5 años de servicios, 18 días hábiles para el segundo quinquenio; de 21 días hábiles durante el tercer quinquenio y 25 días hábiles a partir del decimosexto año de servicio. El primer párrafo de este artículo menciona que en el caso de producirse el egreso por cualquier causa antes de cumplir el año de servicio, bien durante el primer año o en los siguientes, tiene el derecho a recibir el bono vacacional proporcional al tiempo de servicio prestado.

- Derecho a la bonificación de fin de año; según lo establecido en el artículo 25 de LEFP los funcionarios públicos 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 90 días de sueldo integral, sin perjuicio de que pueda aumentarse por negociación colectiva.

- Derecho a permiso y licencias; el artículo 26 de la LEFP establece el derecho que tiene el funcionario a que se le otorguen permisos y licencias con o sin sueldo.

- Derecho a la Seguridad Social; el artículo 27 de la LEFP señala el derecho social que tiene todos los funcionarios públicos a su protección integral a través de un sistema de seguridad social.

- Derecho a la antigüedad; el artículo 28 de la LEFP establece el derecho constitucional que tienen los funcionarios a las prestaciones sociales que les recompense la antigüedad en el servicio. La LEFP en esta disposición determina que se regulará la prestación de antigüedad de los funcionarios públicos según lo dispuesto no solo por la

Constitución sino también en el ordenamiento jurídico laboral.

- Derecho a la protección de la maternidad; el artículo 29 de la LEFP estatuye una disposición que tiene origen constitucional como lo es el derecho integral a la maternidad.

Por su parte, de los derechos exclusivos de los funcionarios o funcionarias públicos de carrera, se destacan los siguientes:

- Derecho a la estabilidad; el artículo 30 de la LEFP consagra el derecho a la estabilidad que ampara el funcionario público de carrera.

- Derecho al ascenso; el artículo 31 de la LEFP destaca el derecho al ascenso para todos los funcionarios públicos de carrera que ocupen cargos de carrera. En el artículo 45 ejusdem se determina el proceso que se seguirá para llevar a cabo el ascenso, en el cual se señala que el mismo se realiza de acuerdo a los méritos establecidos mediante la evaluación del desempeño.

- Derecho a organizarse sindicalmente; el artículo 32 de la LEFP dispone el derecho a los funcionarios de carrera que ocupen cargos de carrera a organizarse sindicalmente, a la solución pacífica de los conflictos, a la convención colectiva y la huelga de conformidad con lo establecido en el DLOTTT y el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, en cuanto sea compatible con la índole de los servicios que prestan y con las exigencias de la administración pública. Se evidencia como la LEFP establece categóricamente que, tales derechos son exclusivos a los funcionarios públicos de carrera; sin embargo, de acuerdo con Ortiz citado por Araujo-Juárez (2016) tal distinción entre categorías de trabajadores es inconstitucional, así mismo, es importante recordar que la Constitución consagra dichos derechos a todos los

trabajadores sin distinción alguna incluyendo a los funcionarios públicos.

Luego de analizar los diferentes derechos individuales, sociales, económicos y colectivos que contempla la LEFP para los funcionarios públicos es necesario destacar los deberes funcionariales, así como las prohibiciones e incompatibilidades. En este sentido Araujo-Juárez (2016), establece que las obligaciones funcionariales admiten dos especies, según la materia sobre la cual recaigan: (i) Las funcionariales o profesionales; que exigen que el funcionario público satisfaga el cumplimiento de la función pública que tiene señalada, de las labores que se han encomendado con dedicación y eficacia. Y, (ii) las personales que se relacionan con la conducta personal del funcionario público, sin relación directa sino indirecta con la función pública, a efecto de que cumpla debidamente con obligaciones funcionariales.

Los deberes funcionariales o profesionales a los que se refiere Araujo-Juárez (2016) están enmarcados en la Constitución, tal y como se destacó anteriormente, de manera que los principales deberes de los funcionarios públicos están contemplados a su vez en los artículos 145 y siguientes de la CRBV. En este sentido los funcionarios públicos al servicio del Estado están obligados a guardar fidelidad o lealtad en el ejercicio de sus funciones. Así mismo es deber del funcionario público velar por los intereses de la administración pública, velar por el patrimonio público, guardar confidencialidad, obediencia, imparcialidad política, así como presentar declaración jurada de patrimonio.

En relación a los deberes que corresponde directamente con la conducta personal del funcionario están

contemplados en el artículo 33 numerales 1 al 11 de la LEFP, los cuales se presentan a continuación:

- Prestar sus servicios personalmente con la eficiencia requerida. Es deber del funcionario público el desempeño eficiente y personal del ejercicio de sus funciones, no se permite la delegación de funciones a no ser que este expresamente autorizado por la Ley.

- Acatar las órdenes e instrucciones emanadas de los superiores jerárquicos. Lares (2010) denomina esta obligación como el deber de obediencia, la cual no debe ir en contra de la Ley, en caso de que la orden emanada del superior jerárquico constituya o flagrante violación a la ley o un delito, el funcionario tiene el deber y derecho de desobedecer tal orden.

- Cumplir con el horario de trabajo establecido.

- Prestar la información necesaria a los particulares en los asuntos y expedientes en que éstos tengan algún interés legítimo. Una de las características del funcionario público, precisamente, es que es un trabajador que está al servicio de los ciudadanos, en este sentido está obligado a servir o brindar información en los trámites o asuntos de interés público.

- Guardar en todo momento una conducta decorosa y observar en sus relaciones con sus superiores, subordinados y con el público toda la consideración y cortesía debidas. Este deber enmarca otra característica importante que debe estar asociada a la conducta del funcionario público tanto dentro como fuera del lugar de trabajo.

- Guardar la reserva, discreción y secreto que requieran los asuntos relacionados con las funciones que tengan atribuidas, dejando a salvo lo previsto en el numeral 4 de este artículo, es decir, prestar la información a los particulares en los asuntos y expedientes



en que éstos tengan algún interés legítimo. La obligación de guardar secreto es otro deber que está obligado a cumplir el funcionario público, es decir no debe revelar sin justo motivo los secretos que tenga conocimiento en el ejercicio de sus funciones.

- Vigilar, conservar y salvaguardar los documentos y bienes de la administración pública confiados a su guarda, uso o administración. Lares (2010) señala que este, es el deber de velar por los intereses de la administración y es un corolario del deber de fidelidad tal como lo señala el 145 de la CRBV.

- Cumplir las actividades de capacitación y perfeccionamiento destinados a mejorar su desempeño.

- Poner en conocimiento de sus superiores las iniciativas que estime útiles para la conservación del patrimonio nacional, el mejoramiento de los servicios y cualesquiera otras que incidan favorablemente en las actividades a cargo del órgano o ente. Al respecto Lares Martínez (2010) sostiene que, ello está igualmente relacionado con el deber de fidelidad señalado en el 145 de la CRBV, en otras palabras, se establece el deber de velar por la conservación del patrimonio del Estado.

- Inhibirse del conocimiento de los asuntos cuya competencia esté legalmente atribuida, en supuestos como los siguientes: cuando personalmente, o bien su cónyuge, su concubino o algún pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, tuvieren interés en un asunto; cuando tuvieren amistad o enemistad manifiesta con cualquiera de las personas interesadas que intervengan en un asunto, por mencionar algunos. En todo caso, el

funcionario público está obligado a abstenerse de inmiscuirse en tales trámites o procesos, a fin de guardar imparcialidad y objetividad en el ejercicio de sus funciones.

- Cumplir y hacer cumplir la CRBV, las leyes, los reglamentos, los instructivos y las órdenes que deban ejecutar.

Por otro lado, en relación a las prohibiciones, el artículo 34 de la LEFP indica que, se prohíbe a los funcionarios públicos lo siguiente:

- a) Celebrar contratos por sí, por personas interpuestas o en representación de otro, con la República, los estados, los municipios y demás personas jurídicas de derecho público o de derecho privado estatales, salvo las excepciones que establezcan las leyes.

- b) Realizar propaganda, coacción pública u ostentar distintivos que los acrediten como miembros de un partido político, todo ello en el ejercicio de sus funciones.

- c) Intervenir directa o indirectamente en las gestiones que realicen personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, que pretendan celebrar cualquier contrato con la República, los estados, los municipios y demás personas jurídicas de derecho público o de derecho privado estatales.

- d) Aceptar cargos, honores o recompensas de gobiernos extranjeros sin que preceda la correspondiente autorización de la Asamblea Nacional.

Así mismo, en los artículos 35 y 36 de LEFP, se consagran las incompatibilidades funcionariales, en virtud de ello los funcionarios públicos no podrán desempeñar más de un cargo público remunerado a menos que se trate de cargos académicos, accidentales, asistenciales o docentes que determine la ley, la

Constitución en su artículo 148 respalda esta disposición.

Es así como la LEFP, con base a las exigencias de la administración y de acuerdo al ejercicio de la misma función pública establece específicamente una serie de disposiciones que el funcionario público está obligado a acogerlas en el desempeño de sus funciones, dada la naturaleza de los servicios que presta.

4.2. Desde el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras

La legislación laboral ordinaria representada por el DLOTTT contiene disposiciones que regulan el empleo público, así, la LEFP hace una remisión por disposición expresa a la legislación laboral, además de la situación de los contratados al servicio de la administración pública los cuales son regidos por el DLOTTT, y hay una tercera remisión de la función pública a la legislación laboral ordinaria, de acuerdo con Pasceri (2013) sucede por los vacíos normativos del sistema estatutario, sean estos de carácter general o particular.

•Remisión desde la LEFP: La LEFP hace una remisión al ordenamiento laboral en su artículo 28 cuando se refiere a la prestación de antigüedad. Seguidamente existe una segunda remisión de parte de la LEFP a la legislación laboral ordinaria la cual se menciona en el artículo 29 relacionado con el derecho integral a la maternidad. En lo que respecta al ámbito de derecho colectivo el artículo 32 de LEFP consagra el derecho a organizarse sindicalmente.

•Remisión desde los contratados al servicio de la administración pública: Ahora bien, un tema controversial y que ha

sido objeto de discusión y estudio lo constituye la situación jurídica de los contratados al servicio de la administración pública, a pesar de que la LEFP en su título IV Del Personal Contratado, señala la contratación de personal como excepcional, la realidad es que gran parte del vínculo de la administración pública con su personal es de índole contractual (Aguilar, Rojas, Silva y Troconis, 2020; Pino, 2012), lo que demuestra la deficiencia del sistema estatutario para responder a los requerimientos del empleo público. No obstante, el Tribunal Supremo de Justicia en Sala Plena (2007) con base en la CRBV establece que el contrato no es una vía de ingreso a la administración pública, por lo que somete la situación jurídica de los contratados al servicio de la administración pública a las disposiciones previstas en su contrato y en el DLOTTT.

En este mismo orden, es pertinente analizar el DLOTTT el cual regula la función pública cuando hace mención a los trabajadores al servicio de la administración pública en su artículo 6; en este orden, del primer aparte del referido artículo se desprende que los funcionarios públicos se regirán por su propio estatuto en todo lo concerniente al ingreso, ascenso, traslado, suspensión, retiro, sistemas de remuneración, estabilidad, y régimen jurisprudencial. Excepcionalmente se regirán por la legislación laboral ordinaria en los casos de que dicho ordenamiento contemple beneficios que no estén previsto en la LEFP. En este escenario, se observa como el legislador reconoce el carácter protector del derecho laboral el cual en su máxima expresión ha sido siempre proteger y tutelar las diferentes relaciones laborales en todos los contextos sean estos privados o públicos.

De igual manera, en el segundo aparte del artículo 6 del DLOTTT, se establecen los



derechos colectivos que son extensibles a los funcionarios públicos, tales como el derecho a la negociación colectiva, a la solución pacífica de los conflictos y a ejercer la huelga de conformidad con lo previsto en el DLOTTT, siempre que estos sean compatibles con la naturaleza de los servicios que prestan y las exigencias de la administración pública.

En relación al tercer aparte de precitado artículo, está dedicado exclusivamente a los trabajadores contratados al servicio de la administración pública, los cuales se rigen por las normas contenidas en el DLOTTT, la seguridad social y en el contrato de trabajo. Igualmente, quedan amparados por las disposiciones del DLOTTT y la seguridad social los obreros al servicio de la administración pública.

Finalmente, en el último aparte de este artículo se establece el reconocimiento para los efectos legales y contractuales del tiempo de servicio desempeñado dentro de la administración en cualquiera de sus estructuras nacionales, estatales o municipales sean estos organismos centralizados o descentralizados.

De esta manera, al analizar de forma general el aludido artículo se observa como el DLOTTT identifica cada uno de los trabajadores al servicio de la administración pública, empezando por los funcionarios de carrera, los trabajadores contratados, y los obreros, de acuerdo con Lanzillotta Girán (2019), obedece a una mera evolución de la legislación laboral y a la progresiva incorporación de los funcionarios públicos a las leyes laborales venezolanas, lo cual denota la evolución del derecho del trabajo, que ha venido consagrando, de forma paulatina, a los funcionarios

públicos los diferentes derechos laborales, todos íntegramente regidos por las disposiciones establecidas en el DLOTTT, es así como se puede afirmar que la laboralización de la función pública en Venezuela se ha venido consolidando cuando el legislador reconoce el alcance del derecho del trabajo en la relación de la administración pública con sus empleados; sean estos personal contratado, obreros o funcionarios de carrera.

•Remisión al DLOTTT frente a los vacíos normativos en el estatuto: otra aplicación del DLOTTT a la función pública existe por los vacíos normativos del estatuto, para analizar esta remisión se cita el criterio doctrinario de Pasceri (2013: 197) quien establece que en la parte final del primer párrafo del artículo 6 del DLOTTT no existe una regulación clara; en palabras del aludido autor, si el estatuto no determina una solución escrita, entonces “existirá una aplicación hermenéutica necesaria por residualidad, ello en virtud que nuestro sistema normativo no admite vacíos absolutos y de allí la existencia de la disposición contenida en el artículo 6 ejusdem”.

Conviene cerrar este apartado con un planteamiento de Aguilar, Rojas, Silva y Troconis (2020) quienes sostienen que la función pública pudiera concebirse como un ala del derecho del trabajo, la cataloga como escapada, pero sigue perteneciendo al derecho del trabajo. Para esta investigación, la tendencia laboralista de la función pública hoy día, va más allá de la conquista de los derechos colectivos, pues, si bien es cierto, la función pública tiene características distintivas propias de la carrera administrativa, no obstante el papel del derecho del trabajo es tutelar las relaciones de empleo en todos los sectores, y en todos

los ámbitos, de esta manera más allá de crear una distinción o confrontación entre el régimen estatutario y régimen laboral ordinario, se pretende establecer una concepción que permita la regulación armónica entre estas dos ramas del derecho y en la cual, a su vez, se garantice la protección del trabajo como hecho social.

Conclusiones

Desde el punto de vista normativo, se concluye que la relación de empleo público en Venezuela ha estado regida por su propio estatuto, no obstante es a partir de la Constitución de 1961 cuando se empieza a gestar un régimen especial y unitario de la función pública, aun cuando ha sido un recorrido largo se vislumbra que el régimen funcional venezolano ha evolucionado a lo largo del tiempo, pues los funcionarios públicos vienen de un escenario de total exclusión hasta llegar a un contexto donde, hoy día, se ven incluidos y de alguna forma tutelados por el derecho laboral. A pesar que la carta magna de 1999 ratifica el rango constitucional y la reserva legal que envuelve a la actividad funcional, contemplando las disposiciones que determinan la naturaleza del empleo público, no se puede obviar los derechos naturales que van apegados al funcionario público que ante todo es un trabajador más allá de la labor especialísima o investidura que este tenga.

Se destaca en esta investigación que existe una remisión directa a las normas laborales, la cual sucede por tres vías (Pascari 2013) por disposición expresa de la LEFP, por la regulación de los contratados del sector público, y por los vacíos normativos del sistema estatutario sean estos generales o particulares. De esta manera se determinó que, los diferentes

cambios normativos han permitido un ordenamiento jurídico mixto o heterogéneo donde se reconoce que normas del derecho del trabajo regulen la actividad funcional, tal situación jurídica es la que se conoce actualmente como laboralización de la función pública, con énfasis en la especial protección del ámbito laboral, evidenciándose, de este modo, el vínculo de los funcionarios públicos y el derecho laboral.

Referencias Bibliográficas

AGUILAR, Ramón Alfredo; ROJAS, Manuel; SILVA, José; TROCONIS, Andrés. (2020). “Actualidad de la Función Pública en Venezuela”. En: **Revista de Derecho Funcional Universitaria**. Video conferencia Aula Brewercarias. Recuperado de: <https://www.youtube.com/live/FojhdrTkD2Q?si=GwY-B1z7S7OQDy9z>.

ALFONZO GUZMÁN, Rafael. (2016). **Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo**. Décimo Sexta Edición. Caracas. Editorial Melvin.

ARAUJO-JUÁREZ, José. (2016). **Manual de Derecho Administrativo**. Primera reimprisión. Caracas. Ediciones Paredes.

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. (1947). **Constitución de los Estados Unidos de Venezuela**. (Derogada). Gaceta Oficial de la República de Venezuela de fecha 05 de julio de 1947., mandada a ejecutar por la Junta Revolucionaria de Gobierno, presidido por Rómulo Betancourt, en la misma fecha.

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. (1999). **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**. Gaceta Oficial de la República



de Venezuela número 36.860 Ordinario, de fecha 30 de diciembre de 1999. Reimpresa por error material del ente emisor. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela número 5.453 Extraordinario, de fecha 24 de marzo de 2000. Enmienda No. 1 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela número 5.908 Extraordinario, de fecha 19 de febrero de 2009. Caracas, Venezuela.

ASAMBLEA NACIONAL. (2002). **Ley del Estatuto de la Función Pública**. Gaceta Oficial No. 37.522 Extraordinaria de fecha 06 de septiembre de 2002. Caracas, Venezuela.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. (1936). **Ley del Trabajo**. (Derogada). Gaceta Oficial de la República de Venezuela. Extraordinario de fecha 16 de julio de 1936.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. (1961). **Constitución de la República de Venezuela**. (Derogada). Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 662 Extraordinario del 23 de enero de 1961.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. (1970). **Ley de Carrera Administrativa** (Derogada). Gaceta Oficial No. 1428 Extraordinario de fecha 04 de septiembre de 1970. Caracas, Venezuela.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. (1990). **Ley Orgánica del Trabajo** (Derogada). Gaceta Oficial No.

4240 Extraordinaria de fecha 20 de diciembre de 1990.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. (1997). **Ley de Reforma Parcial de la Orgánica del Trabajo** (Derogada). Gaceta Oficial No. 5.152 Extraordinaria de fecha 19 de junio de 1997.

CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE VENEZUELA. (1936). **Constitución Nacional**. (Derogada). Gaceta Oficial del 20 de julio de 1936.

DE BUEN UNNA, Carlos. (2009). “El régimen de empleo en el servicio público en los países de Europa: el caso de Polonia”. **Revista Derecho del Trabajo**, N° 7 (Extraordinaria). Barquisimeto. Fundación Universitas. Pp. 77-94.

DE PEDRO, Antonio. (2000). **Algunas consideraciones constitucionales sobre la función pública en la Constitución de la República de Venezuela**. Estudios de Derecho Administrativo Vol. I Tribunal Supremo de Justicia Colección de Libros Homenaje No. 2 Caracas Venezuela.

EJECUTIVO FEDERAL. (1938). **Reglamento de la Ley del Trabajo**. (Derogada). Gaceta Oficial de la República de Venezuela. Extraordinario de fecha 30 de noviembre de 1938.

GOIZUETA, Napoleón. (2009). “Negociación y conflictos colectivos en el sector público”. En: **Revista Derecho del Trabajo**, N° 7 (Extraordinaria). Barquisimeto. Fundación Universitas. Pp. 577-597.

GUERRERO, Gabriel. (2015). **Función Pública y Laboralización: Teoría y Praxis**. Memoria de prueba para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de Chile. Santiago, Chile. Recuperado de <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/130308>.

LANZILLOTTA GIRÁN, Gianni. (2019). “Aplicación de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las trabajadoras a la función pública”. En: **Anuario de la Especialización de Derecho Administrativo de la Universidad Central de Venezuela**, en homenaje a la revista de derecho público (EJV), Centro para la Integración y Derecho Público CIDEP, Caracas Venezuela. Pp. 183-222.

LARES MARTÍNEZ, Eloy. (2001). **Manual de Derecho Administrativo**. Sexta Edición. Caracas. Universidad Central de Venezuela.

LARES MARTÍNEZ, Eloy. (2010). **Manual de Derecho Administrativo**. Caracas. Editorial Exlibris.

PARRA, Yoleida. (2006). **LA LABORALIZACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA EN VENEZUELA**. Tesis para optar al grado de Doctor en Derecho. Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela.

PASCERI, Pier Paolo. (2013). “Aplicación de la legislación laboral en la función pública”. 7º Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. En: **Memorias y comunicaciones Derecho del Trabajo**, N° 15 (Extraordinaria) Universitas. Pp. 187-200.

PINO, Carlos. (2012). “Transcendencia de la Contratación de Personal por parte de la Administración Pública”. **Revista Derecho del Trabajo**, N° 13 (Extraordinaria). Barquisimeto. Fundación Universitas. Pp. 203-271.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. (1960). Decreto N° 394. **Mediante el Reglamento de Administración de Personal para los Servidores del Gobierno Nacional**. Caracas-Venezuela. (Derogada). Gaceta Oficina N° 26406 de fecha 14 de noviembre de 1960.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. (1991). **Decreto N° 1599. Mediante el cual se dicta el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo para Negociar Convenciones Colectivas de Trabajo de los Funcionarios o Empleados al Servicio de la Administración Pública Nacional**. Caracas-Venezuela. (Derogada). Gaceta Oficial N° 34743 del 26 de junio de 1991.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. (1999). **Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo**. Gaceta Oficial N° 5292 de fecha 25 de enero de 1999.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. (2012). **Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras**. Caracas-Venezuela. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.076 extraordinario, de fecha 07 de mayo de 2012.

RONDÓN DE SANSÓ, Hildegard. (1991). **El Funcionario Público y la Ley Orgánica del Trabajo. Colección Estudios Jurídicos**, N° 51. Editorial Jurídica Venezolana. Editorial Arte. Caracas.



TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA.
SALA PLENA. (2012). **Sentencia N°
120**, de fecha 31 de mayo de 2007.
Recuperado de
[https://historico.tsj.gob.ve/decisiones/tpl
en/mayo/AA10-L-2006-
000373%20SALA%20PLENA.HTM](https://historico.tsj.gob.ve/decisiones/tpl/en/mayo/AA10-L-2006-000373%20SALA%20PLENA.HTM).



**UNIVERSIDAD
DEL ZULIA**

Vol. 29, Números consolidados 1, 2, 3 (2023)

*Esta revista fue editada en formato digital y
publicada en agosto de 2026, por el **Fondo Editorial
Serbiluz, Universidad del Zulia.**
Maracaibo-Venezuela*

Contenido

Artículos

Transversalidad del género en el diálogo social

Gender Mainstreaming in Social Dialogue

Leonor Narcisa de Jesús Murillo Sevillano

8-23

Régimen jurídico venezolano como vínculo de los funcionarios públicos y el derecho laboral

The Venezuelan legal framework as the link between public officials and labor law

Luisana Amanda Mark López

24-42

El derecho a la alimentación y la seguridad alimentaria en su relación con el salario digno y el trabajo decente

The right to food and food security in relation to a living wage and decent work

Loiralith Margarita Chirinos Portillo

43-57

Las opciones sobre acciones como herramienta de compensación a los trabajadores en Venezuela

Stock Options as a Compensation Tool for Workers in Venezuela

Henry de Jesús Portillo Mejías

58-68

Crisis y transformación: análisis del colapso del sistema político y del movimiento sindical venezolano (1989-1993)

Crisis and Transformation: An Analysis of the Collapse of the Venezuelan Political System and Trade Union Movement (1989–1993)

Ruth Cristina Guerrero Prieto

69-81