

**UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY**  
**VICERRECTORADO ACADEMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, POLITICAS Y SOCIALES**  
**ESCUELA DE DERECHO**



**SITUACIÓN LABORAL DEL CONTRATADO A TIEMPO DETERMINADO**  
**EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA VENEZOLANA**

**Presentado por:**

**LCDA. YSIDRA NASARIA REY DE CISNEROS**

**LCDA. NINFA YAJAIRA DÍAZ DE MORA**

**TRUJILLO, VENEZUELA**

**2022**

**UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY**  
**VICERRECTORADO ACADÉMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES**  
**ESCUELA DE DERECHO**



**SITUACIÓN LABORAL DEL CONTRATADO A TIEMPO DETERMINADO  
EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA VENEZOLANA**

**Trabajo de Grado para optar al título de Abogado**

**Presentado por:**

**LCDA. YSIDRA NASARIA REY DE CISNEROS**

**LCDA. NINFA YAJAIRA DÍAZ DE MORA**

**Tutor**

**ABOG. GLADYS ELENA RODRÍGUEZ TORO**

**TRUJILLO, VENEZUELA**

**2022**

## VEREDICTO




### VICERRECTORADO ACADÉMICO FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES

#### VEREDICTO


Nosotros, **Prof. Carmen Julia Paredes, Prof. Ana Julia Guerrero y Prof. Gladys Elena Rodríguez**, designadas como miembros del Jurado Examinador del Trabajo de Grado titulado **"SITUACIÓN LABORAL DEL CONTRATADO A TIEMPO DETERMINADO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA VENEZOLANA."** que presenta la bachiller: **YSIDRA NASARIA REY DE CISNEROS**, portadora de la C.I. N° **V- 4.093.460**, nos hemos reunido para revisar dicho trabajo y después de la presentación, defensa e interrogatorio correspondiente lo hemos calificado con: **DIECINUEVE (19)** puntos, de acuerdo con las normas vigentes dictadas por el Consejo Universitario de la Universidad Valle del Mombay, referente a la evaluación de los Trabajos de Grado para optar al título de abogado.


En fe de lo cual firmamos en Valera a los veinticinco (25) días del mes de noviembre del dos mil veintidós (2022).

  
Prof. Ana Julia Guerrero  
C.I.: V- 9.334.251  
**JURADO**

  
Prof. Gladys Elena Rodríguez  
C.I V- 10.104.867  
**TUTOR**

  
Prof. Carmen Julia Paredes  
C.I.V- 9.773.697  
**PRÉSIDENTE DEL JURADO**

  
Prof. María Dunn  
C.I. 19.386.584  
**DECANO**



  
Prof. Ana Linares  
C.I. 9.013.217  
**VICERRECTORA ACADÉMICA**



## VEREDICTO



### VICERRECTORADO ACADÉMICO FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES

#### VEREDICTO

Nosotros, **Prof. Carmen Julia Paredes, Prof. Ana Julia Guerrero y Prof. Gladys Elena Rodríguez**, designadas como miembros del Jurado Examinador del Trabajo de Grado titulado **"SITUACIÓN LABORAL DEL CONTRATADO A TIEMPO DETERMINADO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA VENEZOLANA."** que presenta la bachiller: **NINFA YAJAIRA DIAZ DE MORA**, portadora de la C.I. N° **V- 9.129.929**, nos hemos reunido para revisar dicho trabajo y después de la presentación, defensa e interrogatorio correspondiente lo hemos calificado con: **DIECINUEVE (19) puntos**, de acuerdo con las normas vigentes dictadas por el Consejo Universitario de la Universidad Valle del Mombay, referente a la evaluación de los Trabajos de Grado para optar al título de abogado.

En fe de lo cual firmamos en Valera a los veinticinco (25) días del mes de noviembre del dos mil veintidós (2022).

Prof. Ana Julia Guerrero  
C.I.: V- 9.334.251  
**JURADO**

Prof. Gladys Elena Rodríguez  
C.I V- 10.104.867  
**TUTOR**

Prof. Carmen Julia Paredes  
C.I.V- 9.773.697  
**PRESIDENTE DEL JURADO**

Prof. Karla Dunn  
C.I. 19.286.584  
**DECANO**

Prof. Ana Linares  
C.I. 9.013.217  
**VICERRECTORA ACADÉMICA**



+58 412 2263605



[www.uvm.edu.ve](http://www.uvm.edu.ve)



[universidadvalledelmombay@uvm.edu.ve](mailto:universidadvalledelmombay@uvm.edu.ve)

## DEDICATORIA

Primeramente, a Dios todopoderoso, cuidador de nuestras sendas, señor en ti confiamos y confiaremos siempre, te agradecemos por escuchar y atender nuestras plegarias para seguir avanzando.

Al Santo Cristo de La Grita, protector del Táchira y de nuestro pueblo de antaño, La Grita, gracias, Señor, por no abandonarnos en este camino que emprendimos, ayúdanos siempre, padre celestial.

A nuestra familia, estructura perfecta de la vida, sus buenas bases son las que han permitido pintar y colorear la atmósfera luminosa que estamos alcanzando.

A Oliany, por acompañarnos en este proceso, en el que aún continuamos aprendiendo. Este camino hubiera sido más fuerte sin su presencia, sin su orientación.

A los profesores, quienes, en los periodos académicos, impartieron enseñanza acorde a la carrera.

A los compañeros de estudio, quienes nos han permitido compartir experiencias profesionales, manifestando su solidaridad como equipo.

A quienes nos apoyaron en este Trabajo Especial de Grado.

¡En nuestro caminar por la vida, nos proponemos metas que, al realizarlas, nos llenan de orgullo y nos dotan de ahínco para mantenernos luchando!

Nuestra constancia es por ustedes, para ustedes y hacia ustedes.

## AGRADECIMIENTOS

Después de un largo y arduo camino y el deseo de alcanzar la meta, nos propusimos, hoy, culminar un peldaño más para obtenerla. Ha sido necesaria la colaboración y estímulo de nuestros familiares quienes nos han guiado en la búsqueda de superación profesional. Damos gracias a Dios, creador del universo, por habernos brindado la oportunidad de avanzar y hacer posible nuestro sueño.

También, le ofrecemos nuestro más sincero agradecimiento a:

A la Universidad Valle de Momboy por brindarnos la oportunidad de continuar con nuestros estudios hacia un futuro más próspero con los conocimientos adquiridos.

A nuestros padres, respaldo incondicional, apoyo y estímulo en nuestras luchas.

A los facilitadores de la carrera, por su adecuada formación.

A los compañeros de estudio, por su presencia a lo largo de la carrera.

Nosotras, las autoras, expresamos nuestra más sentida gratitud a quienes, de alguna manera u otra, hicieron posible la presentación y culminación de nuestro Trabajo Especial de Grado.

**UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY**  
**VICERRECTORADO ACADEMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, POLITICAS Y SOCIALES**  
**ESCUELA DE DERECHO**  
**SITUACIÓN LABORAL DEL CONTRATADO A TIEMPO DETERMINADO EN**  
**LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA VENEZOLANA**

**Autoras:**

Lcda. Ysidra Nasaria Rey de Cisneros

Lcda. Ninfa Yajaira Díaz de Mora

**Tutor**

Abg. Gladys Elena Rodríguez Toro

Año: 2022

**RESUMEN**

Esta investigación aborda la situación laboral del contratado a tiempo determinado en la administración pública venezolana, su objetivo es analizar la situación laboral del contratado a tiempo determinado de la administración pública venezolana, alcaldía del municipio Jáuregui, La Grita, Estado Táchira. Es de tipo cualitativa, diseño documental, nivel descriptivo y técnica de análisis documental, fundamentada en la norma. Se revisó y analizó el material bibliográfico hallado durante el arqueo, vinculado desde lo laboral, social y jurídico, en la normativa legal venezolana, que ampara al trabajador de la administración pública. Se interpretaron los resultados y se conoció cómo debe ser la garantía institucional de los derechos de los trabajadores de la administración pública, según lo establece la ley, destacándose la carencia de normas y mecanismos institucionales que respondan adecuadamente a las necesidades y particularidades de los empleados públicos a tiempo determinado en su desempeño laboral. Se concluyó que se debe dar cumplimiento jurídico en concordancia con la problemática establecida, con base en las concepciones de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la vigente Ley del Estatuto de la Función Pública, con apoyo en la doctrina, jurisprudencia, Código Civil.

**Palabras clave:** contratados, tiempo determinado, garantía institucional.

## ABSTRACT

This research addresses the labor situation of the fixed-term contracted in the Venezuelan public administration, its objective is to analyze the labor situation of the fixed-term contracted of the Venezuelan public administration, mayor of the Jáuregui municipality, La Grita, Táchira State. It is of qualitative type, documentary design, descriptive level and documentary analysis technique, based on the norm. The bibliographic material found during the audit was reviewed and analyzed, linked from the labor, social and legal aspects, in the Venezuelan legal regulations, which protects the public administration worker. The results were interpreted and it was known how the institutional guarantee of the rights of public administration workers should be, as established by law, highlighting the lack of norms and institutional mechanisms that adequately respond to the needs and particularities of public employees a certain time in their work performance. It was concluded that legal compliance must be given in accordance with the established problem, based on the conceptions of the Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela and the current Law of the Statute of Public Function, with support in the doctrine, jurisprudence, Civil Code.

**Keywords:** contracted, fixed-term, institutional guarantee.

## TABLA DE CONTENIDO

INDICE DE ANEXOS .....	10
INTRODUCCIÓN .....	12
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN.....	14
Descripción del Tema de Estudio .....	14
Objetivos de la Investigación.....	20
Objetivo General.....	20
Objetivos Específicos.....	20
Justificación .....	21
Orientación Metodológica.....	23
Naturaleza de la Investigación .....	24
Técnicas de Recolección de la Información .....	25
Técnicas de Análisis e Interpretación de la Información .....	26
CAPÍTULO II REFERENCIAL TEÓRICO QUE SUSTENTA LA INVESTIGACIÓN .....	28
Estudios Previos .....	28
Orientaciones Jurídicas del Estudio .....	31
Referencias Legales .....	43
Desarrollo e Interpretación de los Resultados.....	45
CAPÍTULO III PUNTO DE VISTA CRÍTICO-JURÍDICO.....	47
Punto de vista critico-jurídico .....	47

Reflexiones Finales .....48

CONCLUSIONES .....49

RECOMENDACIONES .....50

REFERENCIAS .....51

ANEXOS .....54

**INDICE DE ANEXOS**

Anexo 1 Contrato (primera página) .....	54
Anexo 2 Contrato (segunda página).....	55

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene por objeto analizar la situación jurídica en que se encuentran inmersos los contratados a tiempo determinado, tomando en cuenta que esto amerita una revisión de la norma para constatar si es legal lo que se está llevando a cabo sin excepciones en la aplicación del régimen funcional estatutario, en cuyo ámbito, se encuentran los contratados a tiempo determinado, quienes expresamente han sido excluidos de la aplicación de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Estatuto y las jurisprudencias.

Por otra parte, es una práctica frecuente dentro de la Administración Pública, la de contratar personal que realice tareas establecidas en el Manual de Cargos, para los funcionarios de carrera, alterando las normativas constitucionales y legales al ingreso, egreso, traslado y demás situaciones administrativas en materia funcional, violentando el ejercicio, sobre todo en la parte administrativa que debe ser realizada normalmente por “funcionarios públicos de carrera” con todas las características, derechos y deberes que confiere la Ley.

Los contratados, a partir de la vigencia normada en 1999, hizo que el servicio de los entes públicos, y efectos jurídicos que derivan su función, cuya cualidad pareciera estar desvinculada de la esencia de la Función Pública, pero que, en virtud de su vinculación con la Administración Pública, los hace susceptibles de ser acogidos, desde el punto de vista de su naturaleza jurídica por el carácter público, porque es la propia Ley la que prevé los supuestos sobre los cuales se puede contratar personal para cumplir funciones especiales.

Se trata un estudio de tipo cualitativo, de diseño con un nivel descriptivo, y una técnica de análisis documental fundamentada en el contrato de los trabajadores a tiempo determinado de la Alcaldía del Municipio Jáuregui. Esto con el sentido de saber acerca de su situación laboral, la cual se aprecia, según el aspecto legal, a partir de investigaciones previas, halladas de manera impresa, audiovisual o electrónica.

La investigación mostró cómo encausar la normativa para fundamentar lo relacionado al personal contratado a tiempo determinado en la administración, siempre tomando en cuenta diferentes trabajos que se relacionen con el tema en estudio donde se plasme lo teórico, jurídico y jurisprudencial sobre la temática, de los contratados a tiempo determinado dentro de la función pública fundamentado en lo constitucional, legal y jurisprudencial tomando en consideración el cargo y funciones que le corresponden.

Todo lo anterior, estructurado en tres capítulos, distribuidos conforme al esquema sugerido por la Universidad Valle del Momboy.

# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

### Descripción del Tema de Estudio

Desde 1947, el rango constitucional toma en cuenta lo referente al empleo público, y también es llevado a cabo en la constitución de 1961, y luego es reflejado con la concerniente a 1999, lo que permite entender el estatuto de la función pública tomando en cuenta lo relacionado con la carrera administrativa y las normas a cumplir desde el ingreso de los funcionarios y funcionarias públicos para ejercer el cargo hasta el retiro de la misma.

Es de hacer notar, que en ese entonces la administración pública del congreso nacional prohibía la contratación colectiva y la huelga en los trabajadores, indicando que la función pública siempre se ha regido por sus propias normas diferentes a las del derecho laboral que tienen su propio estatuto que rigen las tareas que serán asignadas para llevarlas a cabo durante la jornada laboral.

Poco a poco se han introducido cambios en el orden jurídico para admitir lo concerniente al derecho laboral desde las actas convenio donde se reglen a manifestación de voluntades, se indican las funciones de trabajador y también la aceptación de la sindicalización en pro del mejoramiento laboral de los funcionarios públicos en cuanto a regular las normas que apoyan esta función, por eso estos beneficios laborales se fueron

adquiriendo al pasar del tiempo.

Se debe tener claro que la institucionalización del concurso público en Venezuela, es de la vieja data, contemplado en la ley promulgada en 1970, y su reglamento general que hace referencia al concurso entre los aspirantes a ocupar un cargo bajo las condiciones establecidas; sin embargo, para ese entonces dentro de lo contemplado surge la práctica viciosa de proveer los cargos con contratados a los cuales se les mantenía en tal condición por tiempo indeterminado (Rondón de Sansó, 2003), según lo indicado por el autor este campo laboral debe enmarcarse dentro de lo que estipula la ley para cumplir con los concursos de acuerdo al perfil que tiene cada ciudadano y optar por el cargo vacante a través del concurso, pero la administración pública permitió una gran cantidad de irregularidades al legalizar que los contratados a tiempo determinado asuman sus labores en todas las áreas y con todas las modalidades a cumplir.

Desde el punto de vista del ejercicio de la gestión pública, lo que se busca es que el trabajador obtenga el conocimiento dentro del área donde cumple sus funciones, en especial aquellas vinculadas con las relaciones laborales que desempeña desde las exigencias del Estado, y a su vez garantizar el bienestar de sus ciudadanos. Pero con la promulgación de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en 1999, en su artículo 146 indica que el ingreso a cualquier cargo debe hacerse por concurso público, pero en los últimos años esto no se cumple y se le ha dado más prioridad al contratado por tiempo determinado desconociendo lo que se contempla legalmente según la ley, pero desde hace unos años el concurso no se lleva a cabo y los cargos son asignados sin la evaluación respectiva de credenciales violando lo establecido en la norma.

El reglamento general de la ley de carrera administrativa en el capítulo I habla del ingreso a la administración pública Nacional y a la carrera administrativa Sección primera donde se aplicaran exámenes y Pruebas según el artículo 121 indicando que el concurso es por méritos del aspirante al cargo donde se garantice el mismo. Pero esto ha perdido vigencia y es más rápido y menos comprometedor el ingresar al cargo por contrato determinado.

Es de hacer notar que el ingreso según el artículo 10 numeral 7 de acuerdo a lo concerniente a la ley del Estatuto de la Función pública cuando se va a ingresar o ascender los funcionarios o funcionarias será según baremos.

Esta normativa permite al Estado venezolano, recurrir a la figura del concurso para ingresar como personal fijo, pero en los últimos años la figura de contratado más fuerte con el propósito de atender urgencias derivadas del ejercicio institucional. Dentro de las circunstancias especiales es de resaltar el artículo 37 del título IV del personal contratado como lo establece la el contrato es cuando se requiere de personal calificado para tareas específicas durante un tiempo determinado según establece el artículo del contratado a tiempo determinado para cubrir la vacante que se amerite y así realizar tareas específicas.

Es de resaltar el artículo 141, ley orgánica de la administración pública, que hace referencia a que está al servicio de los ciudadanos, enmarcada en valores desde la responsabilidad que la rigen. Es de hacer notar que la norma establece condiciones para ser cumplidas, pero no se le da la importancia que amerita y el concurso público pasó a otro plano desconociendo lo que establece la ley para abordar este tipo de situación donde se tome en

cuenta el perfil del contratado para que se ubique a cumplir funciones de su pertinencia profesional.

En ese mismo sentido, como lo establece la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras del sector público, como lo exige la administración pública en conformidad como lo indica la normativa legal, también pueden celebrar convenciones colectivas de trabajo, bajo rango constitucional mostrando que se está en presencia de una ilegalidad laboral, debido a que establece la prohibición de contratar personal correspondientes a los cargos de carrera.

Los órganos competentes no aplican los procedimientos legales inherentes a lo que permite que los contratados se mantengan en inestabilidad laboral.

En este orden de ideas, el criterio a seguir es calificar a los contratados, en consideración al desempeño de los contratos en el cargo de carrera asignado, desde lo establecido con el cumplimiento de horario de los funcionarios ordinarios correspondiente a la mitad del tiempo habitual de servicio, y el sometimiento del contratado a las mismas condiciones que ostenten de beneficios y deberes esto se puede evidenciar como una burla del régimen estatutario mediante el contrato que se le asigna a quien va a cumplir de buena manera al trabajo asignado.

Sin embargo, los directivos sin tomar en cuenta la condición del trabajador contratado a tiempo determinado se equipara con otras labores, tomando esta modalidad como relación

funcionarial en cubierta para darle una denominación al momento de abordarla desde lo jurídico como es la causa al problema que pueden vivir los contratados a tiempo determinado.

López, Hernández, Morales (2014) erradican la tesis de la relación funcionaria encubierta, y se desarrolla el contenido de la carta magna de 1999, referente a este tema, que es conllevado al establecimiento de criterio jurisprudencial. Es de resaltar que los autores nos muestran que la ley lo que busca es el desarrollo de una tarea destinada a satisfacer un interés colectivo donde no se afecte a nadie y se le dé al contratado el sitio que se merece.

De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando, los contratados a tiempo determinado que pasan a ser funcionarios públicos por ser los indicados y poseer años de servicio, porque han estado en el cargo eso les da la prioridad de ser elegidos para el cargo fijo de acuerdo con lo emitido por la norma, el contratado a tiempo determinado debe ser considerado funcionario público, pero lo que amerita es que para optar al cargo debe pasar por concurso con evaluación de credenciales para ver si llena las expectativas y los requisitos que exige la ley, aunque haya pasado varios años en el cargo como personal contratado no va a entrar si no realiza el concurso y es evaluado y aprobado.

Se observa que la protección del contratado a tiempo determinado es vulnerada, debido a que existe desconocimiento de la parte interesada desconociendo lo que estipula la norma que fundamenta la labor desarrollada por estos trabajadores, que requieren de un ambiente de trabajo adecuado como lo indica el contrato colectivo para mejorar las reivindicaciones salariales acorde a la labor que realizan.

Es de resaltar que, cuando la administración pública celebra este tipo de contratos con el contratado a tiempo determinado, se crean derechos y obligaciones, para recibir el servicio, y pagar el salario o remuneración que le corresponde.

Los contratados a tiempo determinado gozan de los mismos beneficios que el personal fijo de acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando, se puede destacar que toda persona contratada goza de inamovilidad mientras el contrato este vigente y al vencerse la duración del contrato, puede ser renovado o culminar de manera definitiva, por eso es importante que se habrán los concursos públicos para aquellas personal contratadas a tiempo determinado durante tres (3) periodos consecutivos y así poder ingresar adquiriendo la cualidad jurídica de funcionario de carrera. Estos deben ser ajustados a la realidad del trabajador.

Estos beneficios que adquiere el personal contratado a tiempo determinado es bien merecido porque desde que inicia su función está protegido por la ley aunque deja de percibir algunos beneficios que al momentos de aplicarlos se aíslan de los contratados y no debe ser porque ellos también están cumpliendo funciones dentro de la administración pública.

Desde esta perspectiva, se abordó la temática según el aspecto jurídico para conocer como es la actividad laboral de los contratados a tiempo determinado en la alcaldía del Municipio Jáuregui y si realmente se ha aplicado lo que está planteado, en la problemática que viven los contratados de esta institución es similar a la de otros entes gubernamentales, donde los trabajadores y las trabajadoras quedan desprotegidos y desprotegidas por las nuevas disposiciones en la normativa legal. Es necesario hacer una reformulación del problema desde el

ámbito legal que aclare este tipo de dudas y que lleve a la eventualidad la figura del contratado a tiempo determinado.

De lo expuesto, surgen las siguientes interrogantes: ¿cómo es la función del contratado a tiempo determinado en la alcaldía del Municipio Jáuregui departamento de recursos humanos?; ¿qué función tiene el contratado a tiempo determinado?; ¿qué diferencia hay entre el funcionario de carrera y el contratado a tiempo determinado?; ¿por qué el contratado a tiempo determinado no se lleva a concurso como lo establece la norma?

## **Objetivos de la Investigación**

### **Objetivo General**

Analizar la situación laboral del contratado a tiempo determinado en la administración pública venezolana, Alcaldía del Municipio Jáuregui, La Grita, Estado Táchira.

### **Objetivos Específicos**

1. Conocer la función que tiene el contratado a tiempo determinado de la Alcaldía del Municipio Jáuregui, La Grita, Estado Táchira.
2. Describir la diferencia que hay entre el funcionario de carrera y el contratado a tiempo determinado de la Alcaldía del Municipio Jáuregui, La Grita, Estado Táchira.
3. Evaluar por qué el contratado a tiempo determinado no se lleva a concurso como lo establece la norma.

## **Justificación**

La importancia y justificación de la presente investigación radica en la revisión de la teoría que permite sustentar el trabajo, según lo que se está viviendo en esta modalidad con el contratado a tiempo determinado tanto desde el punto de vista conceptual como operativo para resaltar lo que establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela sobre el concurso para ingresar al cargo fijo.

Desde la fecha de inicio hasta finalizar el contrato, el contratado a tiempo determinado realiza las actividades asignadas, buscando poder entrar fijo por medio del concurso para obtener mejores beneficios, pues es su derecho como ciudadano venezolano y así alcanzar una mejor calidad de vida con mayores intereses.

Esta perspectiva de estudio muestra los siguientes contextos:

En primer lugar, el teórico porque los constructos y conceptos en materia del contratado a tiempo determinado darán base a dicha investigación creando procedimientos aplicables al caso en cuestión.

En segundo lugar, el aspecto práctico permite a las autoridades en materia jurídica una vez concluido el análisis del estudio, tomar las acciones pertinentes para indicar lo concerniente al concurso como requisito para ingresar a la administración pública, es necesario, trabajar sobre las causas que lo generan para así, poder reducir sus consecuencias y contribuir de manera satisfactoria al ingreso a nómina como personal fijo para prestar servicio a la municipalidad.

En tercer lugar, se encuentra la perspectiva metodológica para lograr la investigación, empleando técnicas e instrumentos mediante el procesamiento estadístico de estos, que busca conocer el nivel del contratado a tiempo determinado de la Alcaldía del Municipio Jáuregui, La Grita, Estado Táchira.

Por ende, esto exige una revisión integral que brinde un marco de protección a los sujetos contratados a tiempo determinado, con el fin de mostrar los alcances y efectividad de dichas normas donde la responsabilidad del caso debe ser estudiada por los organismos competentes para dar la solución a la problemática desde la arista del conocimiento y la academia jurídica que atañen de manera significativa a los profesionales del derecho.

En cuarto lugar, se puede mencionar el ámbito social, mediante la revisión y estudio de nuevos enfoques de atención a los contratados a tiempo determinado, desde el fortalecimiento y efectividad de aplicación del marco jurídico vigente, y la sensibilización de los involucrados en abordar la problemática.

Se debe precisar cómo la perspectiva del Derecho Venezolano busca las razones por las cuales, la presente investigación resulta un valioso aporte y así ofrecer las herramientas legales de cómo subsanar las debilidades que dificultan consolidar las anheladas mejoras en la vida de los contratados a tiempo determinado en el contexto jurídico de estos trabajadores donde se destaca analizar la situación laboral del contratado a tiempo determinado en la administración pública venezolana en el caso específico Alcaldía del Municipio Jáuregui, La Grita, Estado

Táchira. Con el fin de buscar la efectividad jurídica de tales derechos, se plantean recomendaciones para mitigar efectos perjudiciales derivados de los factores antes descritos.

Los servidores públicos contratados a tiempo determinado deben obtener beneficios que puedan solucionar la problemática estudiada, es decir, la inestabilidad laboral y de esta forma lograr las prerrogativas que se quieren obtener, como sus necesidades socioeconómicas, mejorando su bienestar social.

Según el imaginario social, el estudio pretende consolidar un trabajo mancomunado entre las autoras y los trabajadores bajo esta condición de la Alcaldía del Municipio Jáuregui, La Grita, Estado Táchira.

### **Orientación Metodológica**

El tipo de investigación utilizado es cualitativa, de diseño documental, con un nivel descriptivo, y una técnica de análisis documental fundamentada en el contrato por tiempo determinado de la Alcaldía del Municipio Jáuregui (ver anexo 1 y 2), para conocer su situación laboral con la intención de estudiar el problema, y aportar nuevos conocimientos desde el aspecto legal, con apoyo esencial y así puntualizar los diversos aspectos y características que componen el fenómeno a estudiar, es decir, la situación laboral del contratado a tiempo determinado en la administración pública venezolana.

## **Naturaleza de la Investigación**

La naturaleza de la investigación está destinada a consolidar el acervo académico en este estudio jurídico, como el objeto de regulación por excelencia del derecho administrativo para identificar más propiamente a las personas contratadas a tiempo determinado sin dejar de lado los valores humanos: dignidad humana, la solidaridad, la bondad, la justicia, la igualdad, la amistad, el amor al prójimo. Esto busca mejorar la realidad del estudio desde lo jurídico para proteger al contratado a tiempo determinado en el contexto del concurso y del colectivo en general.

El estudio es documental, según lo expuesto por Hernández, Fernández y Baptista (2017), indican que éste consiste en hallar la información relacionada con el tema en cuestión y así fundamentarlo cabalmente (p.174).

Por su parte, Arias (2012), desde la investigación documental, invita a hacer análisis de lo que expresan otros investigadores a través de diferentes fuentes. Además, señala que, después de tener todo el material a utilizar, se debe iniciar la interpretación de la información obtenida (p. 279).

Según Arias (2012), la técnica de análisis documental a partir de ciertos instrumentos como las fichas (p. 68) fundamenta la información que, en el caso de este estudio, se relaciona con los trabajadores contratados a tiempo determinado de la Alcaldía del Municipio Jáuregui para conocer su situación laboral donde se recopiló la información suministrada.

## **Técnicas de Recolección de la Información**

El éxito de una investigación radica en buena parte de las técnicas e instrumentos seleccionados para obtener la información requerida. En este orden de ideas, Marradi (2007) afirma que las técnicas son procedimientos que permiten registrar la información recabada para obtener resultados (p. 158).

Por otra parte, Díaz (2001) señala que el instrumento es indispensable para recabar la información y poder llevar a cabo los registros que respalden la problemática objeto de estudio (p.200). Con respecto a Arias (2012), los instrumentos a utilizar en el presente estudio son: fichas, computadora y sus unidades de almacenaje (p. 68) Departamento de Recursos Humanos de la Alcaldía del Municipio Jáuregui.

En la recolección de información del estudio, se utilizó la ficha para tomar notas de las referencias bibliográficas como normativa legal de la institución seleccionada y recabar información que fundamenta la función del empleado público; también, la computadora de la oficina de recursos humanos que tenía el registro de ingreso de los contratados a tiempo determinado de la alcaldía del municipio Jáuregui. Es decir, ambos instrumentos permitieron correlacionar tanto el inicio de estos profesionales en dicha institución del gobierno local, como las especificidades de la asignación de sus cargos.

Dentro de las funciones que cumplen estas personas, se encuentran: asesoría al público, levantamiento de actas, instrucción de expedientes, cumplimiento del horario establecido por el ente encargado, manejo de información confidencial del departamento al que estén asignados,

vigilancia, conservación y salvaguarda de documentos y bienes de la Administración Pública, entre otros.

Por lo tanto, las investigadoras recurrieron al lugar de los acontecimientos para verificar cómo era el ingreso del personal contratado a tiempo determinado quedando claro que estos profesionales entregaron sus credenciales para ser evaluados y ubicarlos a cumplir funciones en áreas específicas bajo la normativa legal, para determinar el cumplimiento de la Ley del Estatuto de la Función Pública (2014).

### **Técnicas de Análisis e Interpretación de la Información**

Este tipo de investigación conllevará el análisis e interpretación de la información, por consiguiente, las autoras se servirán del análisis básico que, según Arias (2012), la información se toma de la realidad y se puede descomponer sacando las ideas que se clasifican en primarias y secundarias para armar el contexto de lo que se quiere analizar.

Por esto, la información recabada será examinada tomando en cuenta los objetivos y preguntas que fueron trazadas en la investigación, partiendo del material bibliográfico estudiado, para sistematizar la información como estructura lógica de lo que se recabó, y poder vincularlo con el diseño del estudio, que consentirá en el desarrollo de ideas primarias y secundarias de manera racional y coordinada sin alterar sus contenidos.

La técnica utilizada fue el análisis de contenido, dividida en unidades de análisis más pequeñas o capítulos que permitieron un estudio concreto del tema. Se analizaron los

antecedentes jurídicos y doctrinarios sobre la materia, así como el tratamiento jurídico dado por la jurisprudencia a los contratados.

Según Sabino (2007), la información “no nos habla por sí misma, no es capaz por sí sola de darnos las respuestas deseadas... [Sólo basta] sobre ella un trabajo de análisis e interpretación” (p. 134) y añade además que “para desarrollar la tarea analítica hay que tomar cada uno de los datos o conjuntos homogéneos de datos obtenidos, e interrogarnos acerca de su significado” (p. 133).

De acuerdo a lo indicado por el autor el análisis debe ser a profundidad para alcanzar la interpretación adecuada de lo que se está estudiando que es el contratado a tiempo determinado de la alcaldía del Municipio Jáuregui.

## **CAPÍTULO II**

### **REFERENCIAL TEÓRICO QUE SUSTENTA LA INVESTIGACIÓN**

#### **Estudios Previos**

Los estudios previos darán a conocer aquellos que guardan relación con la situación de los contratados a tiempo determinado para conocer otras investigaciones dentro del tema desarrollado destacando estudios previos relacionados y efectuados por diversos autores en diferentes ámbitos.

Según Márquez (2019), en el artículo La laboralización progresiva de la función pública en Venezuela, resalta que hay normas específicas que rigen la función pública contando con su propio estatuto donde están descritas las tareas a realizar.

Este artículo da a conocer las leyes que enmarcan el aspecto laboral de forma progresiva y cómo es el ingreso del personal, aunque se violenten las normas desde la función a cumplir.

Villarreal (2015) en su trabajo de grado analiza “la estabilidad provisional frente al estado social de derecho y de justicia consagrado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela” como norma general que indica todo lo concerniente al trabajador de la administración pública aumentando la contratación a tiempo determinado

haciendo caso omiso a lo que refleja la carta magna en el ordenamiento jurídico venezolano. Esta investigación tiene similitud con la llevada a cabo porque visualiza el irrespeto a lo que está contemplado en la norma. Por eso, la estabilidad de los funcionarios públicos con ingreso irregular no se mantiene en lapsos prolongados.

En el contrato a tiempo determinado emitido por la alcaldía del Municipio Jáuregui, el patrono y contratado han convenido bajo mutuo acuerdo celebrar el contrato que se regirá por cláusulas que establecen el oficio y horario de trabajo y el desempeño de otras labores que se señalan para cumplirlas en el mismo horario con una duración de seis meses. Dentro de las cláusulas establecidas se manifiesta entre las partes que bajo ningún concepto podrá constituirse el presente contrato como vía de ingreso a la administración pública. (Ver anexo 1 y 2).

Es de hacer notar que el personal que haya ingresado a la modalidad de contratado y no tenga un nombramiento, no posee estabilidad en su cargo. De no ser otorgado, será de estabilidad provisional donde se vulnerarán los derechos y valores que propugnan el estado social del trabajador, sin poner en práctica el ordenamiento jurídico venezolano. En este sentido, las autoras proponen que el contratado a tiempo determinado busque la estabilidad laboral, según la normativa, para llevar a cabo la evaluación de credenciales desde la noción del derecho y justicia. Siendo esto parte de lo que se quiere alcanzar con el personal de la alcaldía del municipio Jáuregui.

El contrato que lleva a cabo la alcaldía manifiesta una idea jurídica incongruente de la protección y beneficios socio laboral del personal contratado a tiempo determinado. Pérez

(citado en Trejo, 2016) aporta una investigación, en la que realiza un análisis jurídico-laboral sobre el contrato de los contratados en la Administración Pública para dar a conocer la normativa legal que rige sobre el estado democrático y social de derecho y justicia en Venezuela (p.16). Esto permite que los contratados a tiempo determinados conozcan la norma y dejen de ser explotados en las actividades que realizan.

Teóricamente, la investigación se fundamentó en material bibliográfico jurisprudencia y legislación laboral venezolana, relacionada con las personas contratadas en estudio para abordarlas y mostrar cómo las leyes venezolanas son amplias para ser aplicadas en estos contratados a tiempo determinado que necesitan del apoyo jurídico para dejar de ser explotados en su jornada laboral.

Es de hacer notar que Trejo (2016) analiza que los funcionarios de carrera, según la constitución y ley del estatuto, deben cumplir funciones en los cargos inherentes a su perfil, es decir, otros trabajadores no pueden usurpar sus labores. En otras palabras, esta situación crea controversia, debido a que se hace caso omiso de la normativa constituida jurídicamente.

Fiamore (2012) asume que, debe conocerse la norma al momento de ingresar al cargo de la administración pública teniendo claro que es por concurso para evitar ser vulnerado. A tal efecto, se revisará todo lo concerniente a los casos que están contratados por tiempo determinado y no han tenido la oportunidad de ingresar como personal fijo regulando su derecho laboral.

## **Orientaciones Jurídicas del Estudio**

### **Teorías socio jurídicas**

Se puede tomar la normativa legal que fundamenta la investigación: Constitución, Ley del Estatuto de la Función Pública, Ley Orgánica del Trabajo, debido a que los contratados a tiempo determinado están inmersos en este ordenamiento jurídico y en la aplicación territorial de éste.

Concatenando las consideraciones que anteceden, habría que añadir las discusiones sobre cómo proteger a los contratados, que es el aspecto que centra la problemática a estudiar.

El cuerpo teórico llega a constituir el corazón de cualquier estudio, basándose en el marco referencial que sustenta la investigación y formar parte importante en el discurso, mostrando el análisis y resultados obtenidos.

Eyssautier (2002) muestra cómo teorizar el modelo conceptual mostrando diferentes factores que ayuden a identificar el problema.

## Doctrinas jurídicas

### Doctrina de la situación irregular

Esta doctrina se establece en materia de funcionario o servidor público del contratado a tiempo determinado distinguiendo un campo social homogéneo, porque, en su interior, se originan grandes distinciones entre quienes tienen acceso a estas doctrinas que fundamentan a los excluidos, considerados como servidores públicos en diferentes entes donde “los demás” se convierten en “menores” del objeto cardinal de esta doctrina. Es de mostrar que se han formulado distintas teorías para explicar la naturaleza jurídica de los contratados a tiempo determinado.

Respecto a esta teoría y a los fines de la presente investigación, debe tenerse en cuenta que el cuerpo del trabajo no profundizará en su carácter histórico legal. La teoría debe estar acorde con el ordenamiento jurídico vigente, siendo incluso objeto de crítica, pues se aduce que ofrecía argumentos para justificar la vulneración a los contratados a tiempo determinado al no considerarlos sujetos de pleno derecho para asumir el concurso al cargo fijo.

Por su parte, la protección del contratado a tiempo determinado se enmarca en las leyes que sustentan esta función desde asumir el ejercicio del cargo asignado, ya sea de carrera o en otro ámbito.

### **Profesional público en la carrera administrativa**

Si bien se le puede designar como profesional público de la carrera administrativa, también se le conoce como funcionario. Al respecto, García Pelayo (2001) manifiesta que el funcionario busca desde el ámbito público con fines profesionales enmarcados, de forma ininterrumpida, llevar a cabo los actos que se presenten y, cuando estos cesan o dejen de producir las labores encomendadas, éste regresa a su estado normal y espera ser llamado de nuevo para cumplir funciones específicas en Ministerios, oficinas u otros organismos desde lo público.

### **Funcionario público**

Según la Ley del Estatuto de la Función Pública, en su artículo 3, el funcionario o funcionaria público es cualquier habitante de la nación a quien se le haya asignado un cargo con sueldo fijo para que tenga buen desempeño, vinculado a las relaciones estatutarias como lo indica la norma.

Martínez (2001) lo define como la persona que se acredita al nombramiento de funcionario para cumplir funciones públicas al servicio de la colectividad. Esto nos indica que este funcionario o funcionaria está apto para cumplir funciones ante cualquier organismo y se va a regir por la normativa legal que regula las funciones a cumplir.

Dentro de la función pública, se pueden encontrar los tipos de funcionarios, según los artículos 19, 20, y 21 referenciados por la Ley del Estatuto de la Función Pública (2002):

Es así como el artículo 19 indica que los funcionarios de carrera son aquellos que concursaron y ganaron para prestar sus servicios que serán remunerados, después pasar el periodo de prueba, y continuar en sus funciones obteniendo el nombramiento permanente.

El artículo 20 señala que los funcionarios o funcionarias de libre nombramiento y remoción ocupan cargos en alto nivel, o de confianza, los cuales parten desde el ejecutivo nacional o sus equivalentes a nivel regional y municipal.

Además, el artículo 21 explica que los cargos de confianza buscan una confidencialidad mayor que otros cargos públicos, así como los referidos en el sistema aduanero.

### **Modalidades de ingreso**

La modalidad de ingreso se lleva a cabo como lo indica esta ley que permite la figura de contratado para el ejercicio de la función pública institucional.

Es de resaltar que, al pasar de los años, la normativa legal que ampara a los trabajadores de la administración pública ha mejorado. La estructuración y procedimientos referidos a las diversas situaciones jurídicas y administrativas, basadas en los méritos de ley

Desde otra postura, Lares (2008 p. 360), indica que los funcionarios públicos, como individuos, tienen un nombramiento de autoridad con competencia en el derecho público, y pueden ejecutar sus funciones, al servicio de las entidades públicas del Estado. Al respecto, el

ordenamiento jurídico venezolano, específicamente la ley del Estatuto de la función pública (2002), en su artículo 3, resalta la definición del funcionario público.

### **El concurso**

Según Trejo (2016), el concurso público es un proceso normado igualitariamente para llamar y seleccionar a los trabajadores indicados que cuenten con particularidades de desarrollo intelectual y físico en la administración pública (p. 26). En suma, la Ley del Estatuto de la Función Pública (2002) avala, en su artículo 40, perteneciente al Capítulo I, de selección Ingreso y Ascenso, lo descrito por la autora citada.

Briceno y Bracho (citados en Trejo, 2016), amparados en la constitución puntualizan que la función pública determina tanto el ingreso como el egreso de sus trabajadores a partir de concurso publico enmarcado en principios y ciertas figuras subjetivas relacionadas con el desempeño laboral (p. 27).

### **El contratado**

Ignacio (citado en Trejo 2016), especifica el proceso de selección en la administración, el cual se genera de manera igualitaria para todos los empleados pero dicho proceso se efectúa en cada caso referente a las oposiciones predeterminadas (p. 27).

## Contratos

En este sentido Besterio (citado en Trejo, 2016), muestra que el contrato es un acuerdo entre las partes interesadas, en este caso, referidas netamente al empleador y empleado quienes, a su vez, estrechan un compromiso de empleo por una remuneración acordada (p.28).

En este particular, el artículo 37 de La Ley del Estatuto de la Función Pública (2002), insta a asignar contrato solo a empleados especializados para labores específicas a tiempo determinado, por lo tanto, no deberán desarrollar funciones ajenas a las ya mencionadas (p. 28).

Continuando con lo que estipula esta norma, se evidencia, en el artículo 39 que el contrato solamente funge por un tiempo determinado a quien goce de esta particularidad sin que esto signifique su ingreso a la administración pública.

Besteiro (citado en Trejo, 2016), aclara que Ley orgánica del trabajo de los trabajadores y trabajadoras (2012), en su artículo 98, dictamina que todo trabajador tiene derecho a un sueldo justo que permita cubrir sus necesidades básicas por la labor que desempeña (p. 32).

Es de resaltar lo manifestado por Cabanellas (1973) sobre el contrato de trabajo que es el documento legal que la persona tiene para cualquier reclamo de pago de la retribución correspondiente al servicio de la empresa

Según Trejo (2016), el contrato de trabajo no sólo se relaciona con lo meramente laboral, sino también incurre en lo jurídico por ser la vía legal entre el trabajador y el contratante, lo cual promueve el derecho del trabajo (p.33).

### **Características del contrato de trabajo de la administración pública**

De acuerdo con lo que se ha venido planteando en esta investigación, se pone de manifiesto que los contratados de la administración pública no pueden desempeñar cargos ni ejercer funciones de las que están descritas en el manual de cargos, que viene dado por la prohibición prevista en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela que plantea cómo ingresar a la función pública por concurso.

También, existe una fundamentación que ampara la administración Pública que señala los cargos de carrera o cargos clasificados en el respectivo manual que es solo para el personal calificado que hace tareas específicas por tiempo determinado estas son las personas naturales especialistas en áreas específicas para cumplir funciones por contrato determinado (Ley del Estatuto de la función pública, 2002).

Según G. Rodríguez (comunicación personal, 9 de noviembre de 2022), los contratos de los trabajadores de la administración pública ya se convierten en contratos a tiempo indeterminado, porque dichos trabajadores no han sido contratados bajo las causales que establece la ley para la contratación a tiempo determinado, es decir, cuando un contrato de trabajo no cumple con lo que establece la norma, para la forma del contrato de trabajo, se convierte inmediatamente en un contrato de trabajo a tiempo indeterminado, lo que indica que,

existen modalidades del contrato de trabajo, está el contrato de trabajo a tiempo determinado o para una hora determinada y a tiempo indeterminado.

Además, la autora citada fundamenta que, siempre, en principio, el contrato se considera a tiempo indeterminado y, para que sea a tiempo determinado, debe cumplir taxativamente con la causales que establece el artículo 64 Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras, de lo contrario, será siempre un contrato a tiempo indeterminado. En otras palabras, cuando se vence este contrato, no se puede despedir al trabajador, porque si no es por la naturaleza de un servicio o porque tiene que sustituir provisionalmente a otro trabajador que presta servicio fuera del territorio de la República, éste no puede ser un contrato a tiempo determinado. Necesariamente, la mayoría de los contratos de trabajo que está haciendo la administración pública son contratos a tiempo indeterminado, obviando lo que establece la norma.

Por otro lado, se tienen otras normas que permiten la contratación de personal para el ejercicio de funciones públicas Reglamento de la ley Orgánica de la Procuraduría General de la República (1962), artículo 79. Son facultades del Delegado, en el numeral XII, lo que denota acerca de los contratos que afecten el presupuesto de la delegación, y la prestación de servicios, conforme a la ley de la materia, los lineamientos que establezca la oficialía mayor y demás disposiciones aplicables.

Es decir, este organismo tiene normas que permiten la contratación de personal, como son los contratos colectivos de trabajo, de interés a la administración pública nacional, inmersos en la ley relacionada con este caso (artículo 23, numeral 7).

Rondón de Sansó (citado en Jameikis, 2006) refleja que existen otras leyes que permiten la contratación de trabajadores en la administración pública, como lo refiere el artículo 53 de la Ley de la Procuraduría General de la República en similitud con el artículo 37 de la ley del estatuto de la función pública, aparte el artículo 21 de la ley orgánica de la administración pública que informa acerca de la creación de oficinas específicas, así como de una remuneración salarial mayor por la especialidad de dichos contratados.

López (citado en Trejo, 2016), describe los cinco rasgos que identifican las características del contrato: bilateral, sinalagmático conmutativo, personal, de tracto sucesivo. Al respecto, el primero muestra la relación existente entre empleado y empleador; el segundo es aún más estrecho entre las partes mencionadas, pues denota trabajo, sueldo, contraprestación; el tercero permite que ambas partes se obliguen a relacionarse mancomunadamente sin ningún riesgo; el cuarto insta a que cada parte asuma su rol en dicha relación laboral, tanto de obligaciones como de funciones; el quinto se refiere a que ambas partes mantengan continuamente su relación con posibilidad de permanencia laboral (pp. 31-32).

### **Características del perfil del cargo del contratado**

Es de conocer que Jameikis (2006) describe cuatro características a saber: educación, según el cargo correspondiente, su grado académico con estudios de cuarto nivel; experiencia

laboral desarrollada a los fines de la asignación del cargo; habilidades y destrezas, referidas al cargo a cumplir; y otras relacionadas con sus funciones (p. 58).

### **Funciones de los contratados**

Jameikis (2006) resalta que el Manual Descriptivo de Cargos aborda las funciones del personal de la administración pública, sin embargo, el contratado únicamente debe ejercer las que estipule su contrato de manera determinada (pp. 58-59).

Además, la misma autora puntualiza que, en casos específicos, la administración pública tiene la facultad de contratar a especialistas que suplan a funcionarios de carrera, pero tanto el desempeño como el tiempo del cargo de suplencia pueden variar por lo extraordinario de la situación referida (p. 59).

Del mismo modo, se subraya que entes públicos pueden contratar ternas de empleados pertenecientes a empresas privadas para realizar funciones específicas (ob. cit.).

Por su parte, continuando con la autora citada, se puede apreciar que existe cierta discrepancia respecto a suplencias y contrataciones de empresas privadas, debido a que pareciera que se incurre a descatos jurídicos del régimen estatutario que norma la administración pública (p. 60).

Asimismo, dicha autora reflexiona acerca de las controversias que se pueden apreciar en la administración pública con los contratados, por lo tanto hace un llamado a los tribunales

competentes para que se asegure la igualdad correlacionada a los beneficios inherentes de los funcionarios de carrera (pp. 60-61).

### **Diferencias entre un funcionario de carrera y un contratado**

Rondón de Sansó (citado en Jameikis 2006) analiza detalladamente este caso según lo expuesto en la normativa legal vigente: si bien el ámbito de actuación es específico para cada uno de estos dos trabajadores, la ley del estatuto de la función pública no menciona diferencias al respecto; en cambio, el régimen legal aplicable diverge en ambos, pues los funcionarios de carrera dependen de la ley del estatuto de la función pública, leyes especiales y sus reglamentos, mientras que los contratados se rigen por su contrato y la ley orgánica del trabajo; la naturaleza para los funcionarios de carrera está referida al libre nombramiento y remoción, pero los contratados se adecuan a la estipulación anterior o posterior de la ley del estatuto sobre su asimilación como funcionarios de carrera; según las funciones, los funcionarios de carrera se rigen por el manual descriptivo de cargos y los contratados sólo por su contrato; según los derechos de los funcionarios de carrera, la ley del estatuto de la función pública los ampara y los contratados gozan lo previsto en su contrato y la ley orgánica del trabajo; la estabilidad de los funcionarios de carrera se especifica en la ley del estatuto de la función pública y su retiro también por los artículos 78 y 86, sin embargo, los contratados laboran por tiempo determinado según su contrato.

A pesar de que este apartado señala las diferencias entre ambos cargos, existe una semejanza entre ellos: son funcionarios públicos (pp. 61-62).

### **El trabajador contratado a tiempo determinado**

Jameikis (2006) considera que el trabajador contratado aunque no es fijo le corresponden los beneficios que contempla la ley, igual cumple con las funciones establecidas en su contrato, y si llega a ocurrir un accidente laboral, la empresa debe responder ante la situación acaecida dando cumplimiento a las previsiones legales (p. 51).

Aunque sean contratados deben cumplir normas para preservar la seguridad jurídica, sin olvidar las que éstas rigen en la designación del funcionario y sostener las actuaciones de estos y su cumplimiento no puede excusarse, y mucho menos convalidarse, bajo el pretexto de la protección de los intereses colectivos.

Por lo tanto, Pedro, A. (2004, p. 141) aclara que: “la Ley del Estatuto de la Función Pública prohíbe terminantemente la contratación para desempeñar cargos exclusivos de los funcionarios de carrera”. Si esto ocurre se está violentando la norma. Según lo indicado por el autor, el contratado a tiempo determinado debe ir a concurso para que se pueda convertir en un funcionario público de carrera sometido a lo que establece la Ley. Es decir que el contratado a tiempo determinado aunque no es protegido por la norma que prohíbe la contratación para desempeñar cargos exclusivos, como trabajador puede quedar desamparado, porque hay otras leyes que lo protegen. Esto permite que se corrija el derecho de ilegalidad, abriéndose la posibilidad de futuras excepciones.

## Referencias Legales

Según Trejo (2016), la investigación permite conocer cómo se ampara a los contratados a tiempo determinado para que estos alcancen sus beneficios, tomando en cuenta la normativa legal venezolana.

Si bien esta investigación está determinada por referencias legales o jurisprudenciales, es válida la aproximación de Palella y otros (2017) sobre las bases legales como el sustento que se lleva a cabo sin excluir el conjunto de leyes (p. 55) que amparan al contratado a tiempo determinado, abordándolas en un ambiente apropiado.

En otras palabras, la norma está compuesta por el conjunto de documentación de naturaleza legal usada como testimonio referencial en lo jurídico y que sirven de sustento a la investigación. De esta forma, las autoras mencionarán el instrumento legal y harán una referencia puntual de los artículos, que atañen o se relacionan con la temática de estudio.

A tal efecto, el estudio desarrollado tiene soporte legal, específicamente en la norma constitucional que emana la validez de las leyes por las que se rige el país, según como lo establece en su artículo 91. Asimismo, la Ley del Estatuto de la Función Pública, en su artículo 38, y La Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), en su artículo 64. Estas tres normas brindan los parámetros y principios de esta investigación legal de los contratados de la administración pública, el contrato colectivo, entre otros.

De manera interpretativa a las leyes ya mencionadas y otras también, se mencionan los aspectos que desarrolla J. Olivet (comunicación personal, 10 de noviembre de 2022), al exponer que existe una tergiversación de los términos del contrato a tiempo determinado, manifestándose como una figura para contratar a todos tipo de empleado: obreros, secretarias, enfermeras, médicos, entre otros, esto es incorrecto, es violatorio, por lo tanto, deben darse los supuestos que legisla la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras.

Por ejemplo, si el trabajador ingresó a prestar un servicio y cumplió el mes de prueba y pasó éste, al demostrar que es capaz de desempeñar el cargo asignado, porque cumplió con el requisito establecido, la empresa lo contrata, aunque el contrato establezca que es determinado, este contrato pasa a ser indeterminado (fijo) de la Administración Pública y no debe estar a capricho del contratante. Si esto no ocurre, sino que lo despiden al cumplirse el tiempo determinado de su contrato, él tiene derecho a cumplir con el debido proceso de petición de calificación del despido, pues realizó lo que se le asignó y fue despedido sin previa calificación, salvo que su contrato se haya establecido con una condición especial y, de ser así, eso no es una causa imputable.

Por el sindicato como órgano competente del estado porque se crea un en estado de incertidumbre y se tiene que dar los supuestos que dice la norma porque ya está trabajando por cuatro o seis meses ya ha prestado su servicio y es trabajador de esa empresa hay que seguir el procedimiento para desincorporarlo solicitar la calificación del despido y si es representado por un abogado, se narrarían los hechos y se solicita un documento con todos los datos del trabajador nombre apellido CI fecha de ingreso actividad realizada el tiempo que transcurrió y el lapso de seis meses cumplidos con las funciones asignadas y narrar los hechos del despido

injustificadamente porque el contratado a tiempo determinado se cumplió y él solicitó reenganche y los salarios para ello debe estar acompañado del abogado y si el empleador no se pone de acuerdo, esto lo debe decidir el tribunal, porque cualquier funcionario se considera con derecho a legislar y quiere cambiar e interpretar la norma a su antojo y deben darse los supuestos que dice la norma del derecho para aplicarla como debe ser quedando claro que el trabajador está asistido por un profesional, aunque se presente el abogado patronal se niega razón a éste y se pasa a una sentencia netamente firme no es que venga de un órgano administrativo a querer violentar la decisión que debe tomar el tribunal que es quien decide.

### **Obligaciones de los funcionarios de la Administración Pública**

Urdaneta (citado en Jameikis 2006) habla de los tipos de obligaciones que tienen a cargo los funcionarios públicos y depende de la que corresponda se enmarca en la ley bajo el articulado correspondiente. Encontrando la función legal en ayuda a los contratados y se evalúa de acuerdo a la prestación de servicio en cada área específica desde el contrato de trabajo, que de igual forma genera obligaciones y deberes.

### **Desarrollo e Interpretación de los Resultados**

Es de hacer notar que la interpretación de los resultados de la problemática estudiada se fundamenta en la normativa legal como es la Constitución la República Bolivariana de Venezuela y demás leyes que la acompañan donde se considera que los contratados se exceptúan de los cargos de carrera por pertenecer a áreas específicas.

Rondón de Sansó, (citado en Jameikis, 2006, p. 36) señala que quienes incurren en los cargos de carrera son los profesionales en áreas diferentes y buscan la titularidad del mismo por tener la opción para ello.

De acuerdo con lo que señala el autor, la constitución lo refleja así, porque para ser titular se debe ir a concurso y el texto constitucional no reconoce a los contratados, pero el gobierno nacional debe tomar medidas pertinentes al caso, debido a que, en los ministerios, hay personal contratado y cumple funciones específicas.

Por lo tanto, para comprender la noción del contrato de trabajo a tiempo determinado, debe acotarse que este tipo de negocio jurídico “el contrato”, es definido, según lo preceptuado en el artículo 1.133 del Código Civil, donde lo acordado bajo convenio entre las partes se mantiene para alcanzar lo jurídico donde el instrumento debe ser la ley.

## **CAPÍTULO III**

### **PUNTO DE VISTA CRÍTICO-JURÍDICO**

#### **Punto de vista crítico-jurídico**

La posición crítica de las autoras es acerca de la situación laboral del contratado a tiempo determinado en la administración pública venezolana del personal contratado de la alcaldía del Municipio Jáuregui.

Las autoras buscan, con este trabajo, orientar al personal que labora en la figura de contratado a tiempo determinado dando a conocer la normativa legal que aplica en este caso, tomando algunas consideraciones o criterios importantes para informar sobre cómo se vulneran los derechos del trabajador contratado a tiempo determinado y cómo se debe abordar, desde el campo jurídico, tomando en cuenta el texto constitucional acompañado de las leyes que lo sustentan con un discurso argumentativo, al interpretar y redactar el producto de la investigación a partir del escenario donde se suscita el acontecimiento: Alcaldía del Municipio Jáuregui, del contratado que está íntimamente conectado con la responsabilidad, desempeño y relación con la Administración Pública, cumpliendo con los derechos y deberes que se aplican, siendo el contratado a tiempo determinado funcionario público que está dispuesto a cumplir con lo encomendado en el contrato y empleado como personal fijo para mejorar la condición.

Los beneficios son legales y se encuentran establecidos en el instrumento legal del contrato, que es el que el contratante va a entregar al empleado generalmente es la Administración Pública que impone y otorga algún beneficio adicional, independientemente de esto, todos los beneficios deben ser percibidos por el funcionario sin vulnerar sus derechos.

Entre estos, se pueden mencionar: horarios especiales en virtud al contrato que presta sus servicios especiales y excepcionales, sin embargo es de incluir o mejorar algunos beneficios que mediante la convención colectiva, se acuerdan para los funcionarios de carrera.

### **Reflexiones Finales**

Se hace necesario, como factor a favor de la situación laboral del contratado a tiempo determinado en la administración pública que es el ente encargado de lograr se vulneren los derechos de los trabajadores.

Esta investigación permite conocer la función que tiene el contratado a tiempo determinado en la Alcaldía del Municipio Jáuregui, La Grita, Estado Táchira, debido a que este tema ha generado polémica, vulnerando lo que contempla la norma. Donde se evidencia el nivel de conciencia y respeto al cumplimiento jurídico con base en las nuevas funciones que están inmersas en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela; la ley del Estatuto de la Función pública con apoyo en la jurisprudencia, la ley orgánica del trabajo de los trabajadores y trabajadoras y el contrato colectivo.

Por ende, las autoras de este estudio promueven que se apliquen las normas constitucionales y legales que dispone el Estado porque cualquier funcionario se considera con derecho a legislar y querer cambiar e interpretar la norma a su antojo sin mirar la problemática establecida, como es la situación laboral del contratado a tiempo determinado.

## CONCLUSIONES

El estudio descrito comprendió el análisis de la situación laboral del contratado a tiempo determinado en el ambiente de trabajo donde se recabó que el funcionario en cuestión no goza de las estipulaciones de las normas utilizadas para su beneficio, con mayor énfasis en la carta magna, así como en la vigente Ley del Estatuto de la Función Pública, la ley orgánica del trabajo de los trabajadores y trabajadoras en la Alcaldía del Municipio Jáuregui, La Grita, Estado Táchira.

Durante la investigación se conoció la función del contratado en la coordinación de recursos humanos donde realiza las tareas laborales correspondientes al departamento asignado de la Alcaldía del Municipio Jáuregui, La Grita, Estado Táchira.

Asimismo, la investigación permitió presentar las diferencias entre el funcionario de carrera y el contratado a tiempo determinado, indicándose que el primero desde que inicia labores en la administración pública esta fijo y el segundo solo realiza las asignaciones que contempla su contrato sin mejores beneficios hasta que dicho contrato culmine, sin embargo desde que este funcionario ingresa a la administración pública pasa a gozar de un contrato indeterminado, la controversia radica en que esta particularidad no se cumple en la alcaldía del

municipio Jáuregui. Otra diferencia es que el sueldo varía entre ambos, el primero tiene una remuneración especial y el segundo no percibe ni siquiera el sueldo mínimo.

De acuerdo a la evaluación del contratado a tiempo determinado, se explica que la razón por la cual no aplica el concurso es por los intereses de los contratantes evadiendo responsabilidades en todo sentido (salariales, bonificaciones, clasificación, entre otros).

### **RECOMENDACIONES**

Se debe velar por el cumplimiento cabal del ordenamiento legal establecido en la Ley, jurisprudencias, contrato colectivo, ley orgánica del trabajo de los trabajadores y trabajadoras y sin intereses particulares de cualquier índole que trasciendan la norma. En caso contrario, se incidirá en el particular de los contratados emitiendo juicio.

Lo anteriormente mencionado se acentúa aún más al presentarse una nómina sólo para contratados siguiendo lo que establecen las diferentes leyes relacionadas con este personal. De cumplirse a cabalidad todo lo contemplado en la norma, se solucionaría la problemática planteada en este estudio.

## REFERENCIAS

- Arámbulo, N. (2019). La laboralización progresiva de la función pública en Venezuela. *Sapienza Organizacional*, 6(11), 48-74.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (6.<sup>a</sup> ed.). Caracas, Venezuela: Episteme.
- Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (1982, 26 de julio). *Código Civil*. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 2.990, Extraordinaria.
- Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (2001, 06 de septiembre). *Ley del Estatuto de la Función Pública*. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 37.522.  
[http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2\\_ven\\_anexo\\_30\\_sp.pdf](http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2_ven_anexo_30_sp.pdf)
- Asamblea Nacional Constituyente. (2001, 17 de octubre). *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 37.305. [https://www.oas.org/dil/esp/constitucion\\_venezuela.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/constitucion_venezuela.pdf)
- Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (2001, 17 de octubre). *Ley Orgánica de la Administración Pública*. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 37.305. [http://www.oas.org/juridico/spanish/ven\\_res29.pdf](http://www.oas.org/juridico/spanish/ven_res29.pdf)
- Díaz. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.

Galeano, M. (2012). *Estrategias de investigación social cualitativa. El giro en la mirada.*

Bogotá, Colombia: La Carreta Editores.

Gargarella, R. (1999). *Derecho y grupos desaventajados.* Barcelona, España: Gedisa.

Govea, A. (2005). *Metodología para la evaluación de desempeño de las empresas contratistas*

*de las operadoras del sector petrolero en la Región Zuliana* [tesis de pregrado,

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín].

<http://virtual.urbe.edu/tesispub/0067589/cap02.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación* (3.<sup>a</sup> ed.).

México D.F., México: McGraw-Hill.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2012). *Metodología de la investigación.* México

D.F., México: Trillas.

[http://biblioteca.clacso.edu.ar/Venezuela/fundavives/20170103034818/pdf\\_134.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/Venezuela/fundavives/20170103034818/pdf_134.pdf)

Jameikis, E. (2006). *Situación jurídica de los contratados en la administración pública* (tesis de

especialidad). Universidad

Católica Andrés Bello, Valencia, Venezuela.

Parra, F. (ed.). (2004). *Anteproyecto Código Penal. Comentarios* (F. Parra, ed.). Caracas,

Venezuela: Tribunal Supremo de Justicia.

Sánchez, M. y Nube, S. (2008). *Metodología cualitativa de la educación*. España: Candilus Editores Educativos.

Trejo, L. (2016). *Análisis de la estabilidad laboral de los contratados por tiempo indeterminado en la Administración Pública* (tesis de maestría). Universidad Rafael Beloso Chacín, Maracaibo, Venezuela.

Villasmil, H. (2001). *Estudios de Derecho del Trabajo*. Caracas, Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.

## ANEXOS

Anexo 1 Contrato (primera página)



### CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO DETERMINADO

#### CT N°001/2022

Entre la **ALCALDÍA DEL MUNICIPIO JÁUREGUI DEL ESTADO TÁCHIRA**. Con Registro de Información Fiscal (RIF) N° G-20000723-0, representado en este acto por el ciudadano, **JUAN CARLOS ESCALANTE ESCALANTE**, de nacionalidad venezolana, mayor de edad, titular de la Cédula de Identidad N° V-15.927.943, domiciliado en la ciudad de La Grita municipio Jáuregui del Estado Táchira, actuando con el carácter de **ALCALDE Y PRIMERA AUTORIDAD CIVIL DEL GOBIERNO Y LA ADMINISTRACIÓN DEL MUNICIPIO JÁUREGUI DEL ESTADO TÁCHIRA**, electo en las elecciones municipales celebradas el 21 de Noviembre de 2021, según Acta de Totalización, Adjudicación y Proclamación de fecha 21 de Noviembre de 2021 expedida por la Junta Electoral del Municipio Jáuregui del Estado Táchira y en posesión del cargo mediante juramentación ante el Concejo Municipal del Municipio Jáuregui del Estado Táchira, en Sesión Especial celebrada en fecha 03 de Diciembre de 2021, acta N° 02, debidamente publicada en la Gaceta Municipal del Municipio Jáuregui del Estado Táchira, Ordinaria N° 000.430, de fecha 09 de Diciembre de 2021, en ejercicio de las atribuciones conferidas en los artículos 174 de la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 83 Segundo aparte del Reglamento N° 1 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica de la Administración Financiera del Sector Público, sobre Sistema Presupuestario, en concordancia con lo establecido en los artículos 88 numeral 3º y 241 de la Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Poder Público Municipal y finalmente lo previsto en el artículo 14, párrafo segundo Literal D, de las Disposiciones Generales de la Ordenanza de Presupuesto de Ingresos y Gastos para el Ejercicio Fiscal 2018 del Municipio Jáuregui del Estado Táchira, y el director de recursos humanos: **Msc. JOSE ALBERTO ZAMBRANO** venezolano, mayor de edad, titular de la cedula de identidad N° 24.151.945, según consta en resolución 004-2021, quien en lo adelante y a los plenos efectos del presente contrato se denominará "ALCALDIA", por una parte y por la otra el ciudadano: **XXXXXXXXXX**, Venezolano, mayor de edad, domiciliado (a) en la Grita, Municipio Jáuregui, Estado Táchira, titular de la Cédula de identidad No. **V-XXXXXXXX** y hábil, quien en lo sucesivo y para los mismos efectos de este contrato se denominará "EL TRABAJADOR (A)", hemos convenido en celebrar de mutuo acuerdo, como en efecto se celebra el presente **CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO DETERMINADO**, el cual se registrará en lo sucesivo por el contenido de las siguientes cláusulas: **PRIMERA:** "LA ALCALDIA", ha decidido contratar los servicios del ciudadano (a), **ALBERTO ANTONIO CASIQUE ROMERO** antes identificado (a) y así lo acepta, a los fines de prestar las labores de **OBRERO**, con una jornada laboral diurna de 7 horas diarias de lunes a viernes, en el horario comprendido de 8:00am a 12pm y de 2:00 pm a 5:00pm, así como también podrá desempeñar cualquier otra labor dentro del mismo horario que la ALCALDIA expresamente le señale a través de su jefe inmediato, sin que esto último constituya modificación del presente contrato ni perjuicio para el contratado (a).

Anexo 2 Contrato (segunda página)



**SEGUNDA:** El presente contrato es por un TIEMPO DETERMINADO tendrá una duración de (6) Meses, contado a partir del 12 de Enero del 2022 al 12 de Julio del 2022. **TERCERA:** "El CONTRATADO (a)" **devengara un salario mensual de SIETE (Bs.7,00)** por concepto de salario básico dicha contraprestación o remuneración proviene de la Partida Presupuestaria Nº 401.01.18.01 referente a Remuneración al Personal Contratado, que serán pagados quincenalmente. Así mismo, serán sufragados todos los beneficios económicos establecidos en las leyes que rigen la materia laboral. **CUARTA:** el incumplimiento del CONTRATADO (a) en la realización de sus labores establecidas en el presente contrato así como de aquellas asignadas por sus superiores, o su incursión en alguno de los causales establecidos en el artículo 79 de la ley orgánica del trabajo dará lugar a solicitud de calificación de despido por parte de la alcaldía ante la inspectoría del trabajo. **QUINTA:** Queda entendido entre las partes que bajo ningún concepto podrá constituirse el presente contrato como vía de ingreso a la Administración Pública. Las partes eligen como domicilio único y especial para todos los efectos derivados de este contrato, a la Ciudad de La Grita, Estado Táchira, Así lo decimos, firmamos en fe de lo aquí manifestado, las partes contratantes declaran conocer a plenitud todas y cada una de las cláusulas del presente contrato, por lo cual se firman dos (02) ejemplares a un mismo efecto y a un solo tenor, en la ciudad de La Grita, a **los doce (12) días del mes de Enero del Dos Mil Veintidós (2022)**. **SEXTA:** Lo no previsto en el presente contrato se resolverá conforme a lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo de trabajadores y trabajadoras y el reglamento vigente y demás normas legales que rigen la materia.

**JUAN CARLOS ESCALANTE ESCALANTE**  
 ALCALDE BOLIVARIANO DEL MUNICIPIO JÁUREGUI  
 Nombrado según acta N° 02 en sesión especial del 03/12/2021  
 Publicado en la Gaceta Oficial Extraordinaria 000.430 de fecha 09/12/2021

  
**Msc. JOSÉ ALBERTO ZAMBRANO**  
 DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS  
 Según resolución 0004-2021



**Alberto Antonio casique**  
 C.J 4.631.626  
 El Contratado