

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY  
VICERRECTORADO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES  
CARRERA DE DERECHO  
VALERA, EDO. TRUJILLO



**REFLEXIONES CRÍTICAS SOBRE LA CADUCIDAD Y EL PRINCIPIO  
DE IRRENUNCIABILIDAD EN LA RELACIÓN FUNCIONARIAL**

**Autores**

Asdrielly V. Matos S.

C.I.V-.16.739.163

Régulo de J. Briceño V.

C.I.V-10.914.546

**Tutor Académico**

Abg. **Pedro Rivas**

**C.I. 9.177.248**

Valera, Febrero, 2021

REPUBLICA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY  
VICERRECTORADO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES  
CARRERA DE DERECHO  
VALERA, EDO. TRUJILLO



**REFLEXIONES CRÍTICAS SOBRE LA CADUCIDAD Y EL PRINCIPIO  
DE IRRENUNCIABILIDAD EN LA RELACIÓN FUNCIONARIAL**  
(Trabajo de Grado para optar al Título de abogado)

**Autores**

Asdrielly V. Matos S.  
C.I. V-16.739.163  
Régulo de J. Briceño V.  
C.I. V-10.914.546  
**Tutor Académico**  
**Abg. Pedro Rivas**

Valera, Febrero 2021

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY  
VICERRECTORADO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES  
CARRERA DE DERECHO  
VALERA, EDO. TRUJILLO



**ACEPTACIÓN DEL TUTOR**

Quien suscribe, **PEDRO RIVAS**, titular de la cédula de identidad N° **V-** , por medio de la presente hago constar que: acepto asesorar a los estudiantes, **ASDRIELLY VANESSA MATOS SIMANCAS** titular de la cédula de Identidad **N° V- 16.739.163** y **RÉGULO DE JESÚS BRICEÑO VILLARREAL**, titular de la cédula de Identidad **N° V- 10.914.546**, con el carácter de Tutor en la elaboración del Trabajo de Grado titulado: **“REFLEXIONES CRITICAS SOBRE LA CADUCIDAD Y EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD EN LA RELACIÓN FUNCIONARIAL”**, para optar al título de Abogado.

Aceptación que se expide en Valera a los veintiuno días (21) del mes de enero del año dos mil veinte (2021).

---

Abg. Pedro Rivas  
C.I.9.177.248  
Tutor

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

**APROBACIÓN DEL TUTOR**

Quien suscribe, **PEDRO RIVAS**, titular de la cédula de identidad N° **V-9.177.248**, por medio de la presente hago constar que: acepto asesorar a los estudiantes, **ASDRIELLY VANESSA MATOS SIMANCAS** titular de la cédula de Identidad N° **V- 16.739.163** y **RÉGULO DE JESÚS BRICEÑO VILLARREAL**, titular de la cédula de Identidad N° **V- 10.914.546**, que lleva por título “**REFLEXIONES CRITICAS SOBRE LA CADUCIDAD Y EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD EN LA RELACION FUNCIONARIAL**”, para optar al título de Abogado, considero que el mismo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser presentado por los mencionados estudiantes al jurado examinador, mediante envío por el correo institucional conforme lo dispuesto en la Resolución N° CFCJPS-001-2021 del 14-01-2021 emitida por el Consejo de Facultad, y su posterior exposición por video para que sea evaluado por el jurado que a tales efectos se designe.

Aprobación que se expide en Valera a los 27 días del mes de enero del año dos mil veintiuno (2021).



---

Abg. PEDRO RIVAS  
C.I. 9.177.248  
Tutor

## AGRADECIMIENTO

A **DIOS** todo poderoso. Por haberme permitido cumplir mi meta y mis sueños de culminar mi carrera anhelada, también agradezco infinitamente a mi madre por su apoyo incondicional en este trayecto académico.

A mis **HERMANOS** Daniel y Carlos por sus buenos deseos y también sin duda alguna a Régulo Briceño que ha sido un gran apoyo dentro de esta carrera y por formar parte de mi vida, sabes lo inmenso que siento por ti. Te Amo.

A mis **COMPAÑEROS** de estudio, a quienes tuve la oportunidad de conocer y compartir, aprendí apreciarles y valorar grandemente, especialmente a Marina Soto, Verónica Morillo, Luis Mejías, Daiver Suarez y Sthefany Colina, a todos gracias.

A la **PROFESORA** y abogada María Godoy por sus buenos consejos y palabras de aliento, fuente verdadera de motivación. Agradecida de usted siempre.

Al **PROFESOR** y abogado Pedro Rivas, por su infinito espíritu de solidaridad, colaboración y profesionalismo, siempre atento para escuchar y orientar en los momentos difíciles,

**ASDRIELLY**

## AGRADECIMIENTO

A **DIOS**, te agradezco por todo lo que me has permitido, sin tu haberme proporcionado las bendiciones del entendimiento, la paciencia y la sabiduría necesaria no hubiese sido posible el logro que hoy gracias a tu voluntad he alcanzado, tu presencia siempre estuvo en todo momento inclusive en los momentos más difíciles que solo fueron superados gracias a ti Señor.

A mi **MADRE**, por estar y acompañarme siempre en todo momento este logro también es tuyo, gracias por tu infinito apoyo, solidaridad y amor.

A ti **AMADA** Asdrielly Vanessa, por tu paciencia, apoyo, compañía sabes que no fue fácil este logro, siempre estuviste presente en cada momento de alegría y en cada momento de tempestad que se presentó, siempre estabas segura que yo podría superar las dificultades académicas. Muchas gracias amor mío.

A la **PROFESORA** y Abogada María Godoy, por todo el apoyo brindado y por tener siempre un mensaje de aliento motivación para levantarme cuando me consideraba caído por las circunstancias académicas y de la vida misma.

Al **PROFESOR** y abogado Pedro Rivas por su apoyo incondicional y por su gran espíritu y fuente de motivación desde inicios de la carrera, siempre consecuente y atento a escuchar y orientar en cada momento que se requería.

**RÉGULO**

## DEDICATORIA

Dedico es te logro a Dios en primer lugar que siempre me acompaña y me bendice en cada momento de mi vida, siempre cubriéndome con su gran poder y misericordia.

Dedico también este sueño y meta alcanzada a mí amada y bendecida madre **Ilva Rosa**, a quien le debo todo lo que soy que con cada palabra y oración me da el aliento y la fuerza para seguir adelante y levantarme cuando siento que mis fuerzas desmayan.

A mi **PADRE** que desde el cielo, sé que se enorgullece de este logro alcanzado.

A mis **HERMANOS**, Carlos y Daniel por su apoyo incondicional, les quiero.

A **TODOS** ustedes les dedico humildemente este triunfo profesional

**ASDRIELLY**

## DEDICATORIA

A mi amado **HIJO**, Brayan Alejandro más inmenso orgullo y permanente fuente de pureza y gran motivación para vivir, mi eje motor.

A mis amadas **HIJAS**, Ariana Valentina y a mi pequeña Julie Noemi, por ser ustedes mi más inmenso orgullo y permanente fuente de pureza y gran motivación para vivir, siendo ustedes mi eje motor para poder alcanzar metas en mi vida y superar las adversidades que se me presentan, cada día de mi vida me impulsan a dar lo mejor de mí, a ustedes les dedico este nuevo logro universitario y profesional. Les amo profundamente con todo mi corazón.

A mis **HERMANOS**, Marisela, Pablo y Wilmer a pesar de la distancia también les dedico este logro.

**RÉGULO**

## ÍNDICE GENERAL

	pág.
Carta aceptación del tutor.....	iv
Carta de aprobación del tutor.....	v
Agradecimiento.....	vi
Dedicatoria.....	viii
Índice general.....	x
Resumen.....	xi
Introducción.....	1
Administración pública.....	3
Funcionario Público.....	4
Argumentos de autoridad.....	5
Beneficios.....	7
Seguridad social.....	8
Prestación de antigüedad.....	9
Menoscabar.....	12
Caducidad y Prescripción.....	13
Tipos de caducidad.....	15
Principios de Irrenunciabilidad.....	17
Comparación entre regímenes .....	18
Analogía entre países .....	20
Bases Jurisprudenciales.....	28
Conclusiones.....	33
Referencias consultadas.....	35

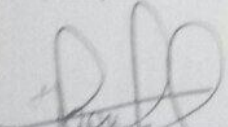


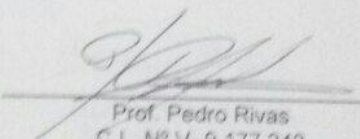
VICERRECTORADO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, POLITICAS Y SOCIALES


VEREDICTO

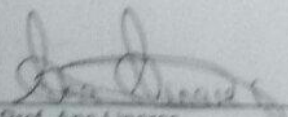
Nosotros, Profesor Francisco Rangel, Profesora María Godoy, Profesor Pedro Rivas, designados como miembros del Jurado examinador del Trabajo Especial de Grado: "REFLEXIONES CRITICAS SOBRE LA CADUCIDAD Y EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD EN LA RELACIÓN FUNCIONARIAL", que presenta la bachiller ASDRIELLY VANESSA MATOS SIMANCAS, titular de la Cédula de Identidad N° V-16.739.163, nos hemos reunido para revisar dicho Trabajo y después de la presentación, defensa e interrogatorio correspondiente, lo hemos calificado con veinte ( 20 ) 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 Especiales de Grado para optar al título de Abogado.

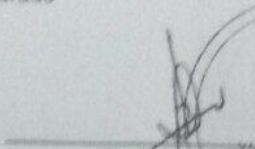
En fe de lo cual firmamos en Valera, a los diez días del mes de febrero del año dos mil veintiuno (2021).

  
Prof. Francisco Rangel  
C.I. N° V-17.266.078  
Jurado

  
Prof. Pedro Rivas  
C.I. N° V-9.177.248  
Tutor

  
Prof. Maria Godoy  
C.I. N° V-13.404.605  
Presidente del Jurado

  
Prof. Ana Linares  
C.I. N° V-9.013.217  
Decana

  
Prof. Hector Barazarte RADO  
C.I. N° V-9.150.645  
Vicerrector



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

**RESUMEN**

**Autores**

Asdrielly V. Matos S.  
Régulo de J. Briceño V.

**Tutor Académico**

Abg. Pedro Rivas  
Fecha: Febrero de 2021

El presente ensayo se propone estudiar la comparación en el régimen laboral y funcionarial, tomando en cuenta que menciona para cada uno la doctrina, la norma y la jurisprudencia en relación a la caducidad del tiempo como un mecanismo que vulnera sus derechos y beneficios de los funcionarios públicos, al demostrar que el lapso de caducidad para interponer recurso ante la jurisdicción judicial en lo contencioso administrativo se contrapone al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales atentando contra la progresividad de los mismos. Para ello se ha abordado la metodología del ensayo científico argumentativo de Weston, (2005) apoyado en argumentos de autoridad, enfocado en la rama laboral administrativa. La información recopilada fue analizada e interpretada a través de la técnica análisis de contenido partiendo de teorías establecidas, como la doctrina, las leyes y jurisprudencias en relación al fenómeno estudiado. Al respecto los autores del presente ensayo consideraron como conclusión que la protección del funcionario como manifiesta garantía de sus derechos Funcionariales no pueden ser socavados ni vulnerados según el precepto constitucional por otras disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de tales derechos y beneficios de los funcionarios públicos.

**Palabras claves:** Relación laboral, Caducidad, funcionario público, Derecho. Principio de Irrenunciabilidad.

## INTRODUCCIÓN

La función pública, se caracteriza por un reconocimiento constitucional y de derechos con carácter funcional en beneficio de los funcionarios indistintamente de la forma estatutaria de la relación de empleo, ha obligado en lo contencioso administrativo funcional a conocer y pronunciarse sobre múltiples aspectos de naturaleza compleja al adaptar un manejo jurisdiccional, que originalmente está diseñado para la revisión de los actos de la administración pública, la cual esta investida de prerrogativas. Es así que en el Estatuto de la Función Pública (2002), regulando los procedimientos especiales para la tramitación y solución judicial de los asuntos contenciosos derivados o inherentes a las relaciones de empleo público.

La caducidad, implica la preclusión de la oportunidad legal para presentar válidamente una determinada pretensión ante el órgano jurisdiccional, de manera que el derecho de acción para esa concreta pretensión no puede ser satisfecho por el órgano judicial, impidiendo la función jurisdiccional de pronunciar una decisión sobre la procedencia. De allí que la caducidad, resulte innecesaria en el proceso, e incluso la realización de la actividad contradictoria y probatoria respecto del fondo del asunto, pues la prueba se limita a la presentación oportuna de ésta ante el órgano jurisdiccional, antes de la expiración del lapso de caducidad previsto por la ley.

Cabe descartar que la verificación de la caducidad debe ser siempre de naturaleza restrictiva, mientras que por el contrario, los derechos a las prestaciones sociales o la seguridad social, son derechos constitucionales del funcionario de naturaleza social, por lo que siempre debe inclinarse a la interpretación que resulte más garantista. En tal sentido por seguridad jurídica pueda establecerse un lapso de caducidad para determinadas pretensiones, el establecimiento de dicho lapso no puede convertirse en la

negación práctica del derecho sustantivo objeto de la pretensión, menos aún si éste es de rango constitucional, de naturaleza social, el legislador ya ha dispuesto un plazo de prescripción, establecido indispensablemente para regular el tiempo suficiente para el ejercicio coercitivo del derecho.

Venezuela se constituye en un estado social de derecho y de justicia, tal como lo consagra la carta magna como estamento jurídico en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), vinculado a los procesos fundamentales como lo es el trabajo y el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales; aspectos que en este orden no deberían ser vulnerados ni por errores de cálculo, abuso de poder o actos administrativos írritos, dictados por órganos del país, generando total desventaja e indefensión.

De acuerdo a estas premisas la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela C.R.B.V. (ob. cit.) consagra y garantiza para todos la seguridad social apoyada en la solidaridad, universalidad, integridad, unicidad, participación y eficiencia a manera de contribuir al desarrollo humano y a una calidad de vida que, se constituye en un derecho fundamental garantizado. Es así que, todo repercute en el campo laboral donde se reconocen los derechos individuales al trabajo o a la estabilidad del mismo, visto ello con los derechos colectivos en cuanto a contrataciones y beneficios.

Dentro de la función administrativa, referida en este ensayo sobre derechos y beneficios de los funcionarios públicos teniendo como fundamento el principio de irrenunciabilidad de los derechos consagrados en la Carta Magna, como proceso fundamental para alcanzar los fines de la República, se establece el estudio de la problemática la ciudad de Valera del estado Trujillo como centro de esta investigación enmarcada en la realidad jurídico administrativa en Venezuela, siguiendo lineamientos académicos y metodológicos de la Universidad Valle del Momboy.

Asumiendo los argumentos de autoridad y por analogía según Weston, (2005), el cual indica que en el ensayo científico argumentativo se le

exponen al lector las partes que se abordan, manifiestas en una Introducción, el cuerpo o desarrollo como argumentación en sí y la conclusión; en atención al objeto de estudio, se hace indispensable comenzar a desarrollar la temática con lo tipificado en el Artículo 2 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) “Venezuela se constituye en un Estado democrático y social de Derecho y de Justicia, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad en general la preeminencia de los derechos humanos.

Al respecto, la problemática se hace presente cuando la Ley del Estatuto de la Función Pública (2002) considera lo contrario planteando la caducidad, lo cual no da garantía, seguridad jurídica social y laboral en Venezuela, contrariando la justicia, igualdad y compromiso entre otros, amparados en los artículos 2,3,87,88,89 de la Carta Magna respecto a los valores fundamentales de su ordenamiento jurídico, conllevando a una desventaja ante el principio de irrenunciabilidad; aspecto que guía a los investigadores a formularse lo siguiente ¿Es la caducidad una desventaja para los funcionarios públicos en su pretensión en cuanto a sus derechos vulnerados?, pregunta que nos lleva a desarrollar la presente investigación.

### **Administración Pública**

La palabra administración se deriva del latín ad- que significa ir o hacia, y ministrate que quiere decir servir, se entiende por la administración pública como la gestión que se lleva a cabo en los organismos, instituciones o entes públicos, que reciben de parte del poder político los recursos necesarios para atender los intereses o asuntos de los ciudadanos, de sus acciones y sus bienes, generando bienestar común, siguiendo un orden jurídico. La administración pública comprende elementos de carácter técnico (sistemas, procedimientos), político (políticas gubernamentales) y jurídico (normas

jurídicas) y abarca un conjunto de áreas del sector público que se encargan de gestionar y ejecutar los recursos humanos, financieros, actividades socioeconómicas y obras públicas, así como elaborar presupuestos y programas que alcancen las metas del Estado.

Algunos de los cargos que se pueden desempeñar dentro de la administración pública son, por ejemplo, los empleados administrativos de los diferentes entes, instituciones y organismos públicos, en el servicio de la salud están los médicos y los enfermeros, en el área educativa se desempeñan los maestros y profesores, en cuanto a protección civil están los cuerpos de bomberos, y en cuanto a seguridad pública se encuentran los organismos policiales, los empleados en los ministerios, gobernaciones y alcaldías.

### **Funcionario público**

Funcionario o funcionaria público será 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. (Artículo 3, Ley del estatuto de la Función Pública). Está fundamentada bajo la administración pública está regulada por normas especiales organizada a través de un sistema, denominado carrera, que permite a sus funcionarios ascender y promocionarse, junto con el estatuto, conforman dos elementos fundamentales que distinguen a los funcionarios públicos del resto de los trabajadores.

El régimen de función pública venezolano, no admite la injerencia del derecho laboral, sino que se inclina hacia un sistema fundamentalmente estatutario, en el que se reconoce tanto el ingreso a través de un concurso público, como la estabilidad a los funcionarios públicos que resulten acreditados en los correspondientes concursos para optar a cargos en la administración pública. El sistema estatutario no permite ningún tipo de negociación, tomando en cuenta que el estatuto, es un conjunto de normas

jurídicas, que no puede ser modificado, ya que sería una violación del principio de igualdad.

Cabe destacar que el régimen estatutario de función pública es el espacio decisivo en la conformación del régimen de función pública totalmente distinto al derecho laboral; la administración pública, conforme a la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), incorporar a la nómina principal los trabajadores y trabajadoras tercerizados, garantizándoles inamovilidad laboral, beneficios y condiciones de trabajo de los contratados directamente por la administración pública, esto crea incertidumbre en las fallas legislativas que presenta la norma

### **Argumentos de Autoridad**

Este tipo de argumento reposa primordialmente en la filosofía política de la Constitución de la República Bolivariana Venezolana, estableciendo la libertad e igualdad de las personas en dignidad y derechos, reconociendo la importancia de la justicia social y del respeto a los derechos fundamentales. De esta manera, destacan a continuación lo sustentado en los siguientes artículos de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

**Artículo 2.** “Venezuela se constituye en un Estado democrático y social de Derecho y de justicia que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y, en general, la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político”.

Se aprecia en el referido artículo constitucional como los términos derecho y justicia son los pilares donde reposa tal enunciado, partiendo de que el término derecho como ciencia social estudia, interpreta y sistematiza el ordenamiento para su correcta aplicación, lo que para Kant, se reduce a regular las acciones externas de los hombres y a hacer posible su

coexistencia; mientras que para Ulpiano , el derecho es el arte de lo bueno y lo equitativo el cual consistía en tres principios básicos: vivir honestamente, no dañar a los demás y dar a cada uno lo suyo, ambas definiciones se infiere que, indistintamente de la sociedad y la época, el derecho resume un conjunto de normas o reglas establecidas con la única finalidad de garantizar el bien común como norma social de conducta.

Al respecto, Cabanellas, (2015) define la justicia como “supremo ideal que consiste en la voluntad firme y consistente de dar a cada uno lo suyo”; mientras que Justiniano lo ve como el “conjunto de todas las verdades”. En este contexto de ideas, bienestar humano refiere a la posibilidad y capacidad que tiene los individuos para valorar y llevar una vida en satisfacción a sus propósitos y que, el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española lo define como “estado de la persona cuyas condiciones físicas y mentales les proporcionan un sentimiento de satisfacción y tranquilidad”, aspectos que en mayor preponderancia son alcanzados en la seguridad y el reconocimiento que ofrece el trabajo en su actividad laboral. Tal como lo establece el artículo 87 (CRBV). *El cual, entre líneas, determina:- El Derecho al trabajo y el Deber de trabajar. Garantía del pleno ejercicio en el Derecho. El estado garantizará el ejercicio de los Derechos laborales de los trabajadores.*

Al analizar el mencionado artículo este consagra términos como deber, garantía y trabajo, para lo cual el deber hace referencia a una exigencia establecida por la moral, la ley o la autoridad; definición de la real academia de la lengua española que, de igual manera determina la garantía como seguridad, protección o compromiso, mientras que trabajo es como un hecho social el cual gozará de la protección del estado.

**El Artículo 89.** Dispone lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores en cumplimiento de los siguientes principios: Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los

derechos y beneficios laborales, los derechos laborales son irrenunciables, haciendo nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos; sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.

Por otra parte, dicho artículo establece que, cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad. Así mismo determina que, toda medida o acto del patrono o patrona contraria a esta constitución es nula y no genera efecto alguno, prohibiendo a la vez todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquiera otra condición.

En los principios antes abordados destacan términos que son necesarios aclarar, los cuales dirigen el accionar en cada uno de ellos, repercutiendo los mismos en el campo laboral del trabajador o funcionario, siendo éstos: beneficios, menoscabo y discriminación.

## **Beneficios**

Según Ponce (2016), los beneficios en el campo de la economía, es lo resultante a una inversión de cualquier magnitud, tiempo, dedicación y esmero; mientras que para la Sociología, es el término que se emplea como sinónimo de utilidad o ventaja. Definiciones estas que contrastan con lo referido por la Real Academia de la Lengua Española al describirla como mejora que experimenta una persona o una cosa gracias a algo que se hace o se le da. En este caso particular todo Estado debe velar a través de sus políticas y organizar el país en beneficio de sus ciudadanos.

En función de lo antes citado, el sistema de beneficios regulados por la Ley Orgánica del Trabajo se ha extrapolado al ámbito de la función pública y constituyen un conjunto de derechos que se suman a los que son propios de la relación estatutaria. Cabe mencionar que los beneficios del funcionario,

surgen como consecuencia de la confusión existente entre los derechos del funcionario público, que son propios de la relación de empleo público, con aquellos beneficios que forman parte de una relación patrono trabajador regulados por la Ley Orgánica del Trabajo.

Así mismo se debe razonar, que independientemente de la relación laboral existente como es la del patrono trabajador o por el contrario la del Estado con el funcionario, están fundamentadas en que el trabajo es un hecho social reconocido universalmente como un conjunto de principios y garantías constitucionales amparando a las personas que se encuentran prestando un servicio; el sistema de beneficios del funcionario público corresponde a ser el mismo que ampara a todos los trabajadores por igual en el marco de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela; dichos beneficios están regulados por la Ley Orgánica del Trabajo se llevan a la función pública, constituyendo un conjunto de derechos que se suman a los de la relación estatutaria.

A continuación se mencionan algunos beneficios, los cuales se visualizan desde una perspectiva comparada con el régimen general de la constitución venezolana. (Ponce, 2016), las describe de la siguiente manera:

### **Seguridad social**

Es obligación del Estado garantizar la seguridad social de todos los ciudadanos a través de los mecanismos necesarios que garanticen los medios de subsistencia de las personas que por algún motivo han perdido sus fuentes de ingreso. En el caso de la Administración Pública, el Estado debe velar porque el sistema de seguridad social abarque a todos los funcionarios públicos a través del disfrute de la pensión de retiro y su respectiva jubilación.

En atención a este beneficio los funcionarios públicos no suelen ser objeto de una atención específica por la doctrina, las reivindicaciones provenientes de la función pública, han propiciado que ni las condiciones de

ejercicio de la actividad ni la protección social de los funcionarios públicos hayan sido cuestiones cuidadosamente tratadas. La seguridad social de los funcionarios llevan la misma protección equivalente a la de los trabajadores asalariados pueden permanecer en el régimen especial de funcionarios cuenta con un régimen jurídico específico y con una gestión propia e independiente del resto, su referencia es un mutualismo administrativo.

Es necesario mencionar que la seguridad social es un derecho fundamental, consagrado en el artículo 86 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela:

**Artículo 86** “servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social”.

En razón a lo dispuesto en nuestra Carta Magna, nace la necesidad de crear una ley especial para regir la seguridad social de los funcionarios, homologando las asignaciones socioeconómicas y las condiciones de empleo de los diversos funcionarios en atención al principio de justicia social y solidaridad, en este sentido para garantizar el mandato constitucional, es deber garantizar la materialización de sus derechos a la seguridad social y la estabilidad laboral.

### **Prestación de antigüedad**

Los funcionarios públicos gozarán de los mismos derechos de todos los trabajadores contemplados en la Constitución y la Ley Orgánica del Trabajo en cuanto a la forma de percibir la prestación de antigüedad y las condiciones para su obtención, en este caso, no existe ninguna diferencia

entre los empleados del sector público y los trabajadores del sector privado. (Ponce, 2016).

La Ley del Estatuto de la Función Pública consagra en su **artículo 28** “...que los funcionarios y funcionarias públicos gozarán de los mismos beneficios contemplados en la Constitución, en la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) y su reglamento en todo lo concerniente a prestación de antigüedad y las condiciones para su percepción...”. Desde la perspectiva legal conlleva a diversas interpretaciones por parte del Tribunal Supremo de Justicia con el único objetivo de dejar en claro lo que sería el sistema de prestación de antigüedad de los funcionarios públicos.

La Corte Primera de los Contencioso Administrativo (CPCA, 2012) asentó que la remisión que hace el artículo 28 del sistema estatutario a la Ley Orgánica del Trabajo, su interpretación debe tutelar la interpretación que convenga tomando como eje fundamental los derechos de los trabajadores de la función pública, para percibir una prestación de antigüedad, en concordancia con lo expresado en 2006 por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia cuando estableció que la noción de salario integral se ha desarrollado ampliamente en la derogada Ley del Trabajo de 1997 y a diferencia del salario normal se encuentra conformado por cualquiera de las prestaciones establecidas que reciba el trabajador en forma regular y permanente con ocasión de a la prestación del servicio, más las derivadas de la prestación de antigüedad, con la inclusión de las alícuotas del bono vacacional y utilidades.

Cabe destacar que en el año 2009, esta sala dejó en claro que la prestación de antigüedad en el nuevo régimen laboral debe ser cancelado sobre la base del salario integral conformado este por las prestaciones que reciba el trabajador en forma regular y permanente con ocasión de la prestación del servicio, conforme a lo sentenciado en el año 2006. Todo lo relacionado con prestación de antigüedad será calculado en base al salario

integral, solo es aplicable al nuevo régimen prestacional establecido a partir del artículo 108 de la derogada Ley Orgánica del Trabajo de 1997.

La persona víctima de discriminación en el empleo podrá extinguir la relación de trabajo invocando una causa justificada de retiro es decir ejercer la acción de amparo constitucional para obtener la restitución de la situación jurídica infringida. (Art 15 Reglamento de la Ley Orgánica del trabajo RLOT)

Artículo 15. Tutela (Régimen probatorio): El trabajador o trabajadora víctima de discriminación en el empleo podrá extinguir la relación de trabajo invocando una causa justificada de retiro o, si lo estimare conveniente, ejercer la acción de amparo constitucional para obtener la restitución de la situación jurídica infringida. Parágrafo Único: El o la accionante deberá aportar al proceso elementos de juicio que permitan deducir la discriminación alegada, correspondiendo a la parte demandada la justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

Las funcionarias públicas en estado de gravidez gozarán de la protección integral consagrada en la Constitución y de la inamovilidad laboral prevista en la Ley Orgánica del trabajo. Por lo tanto, toda mujer que se encuentre en su periodo de pre o postparto no podrá ser removida, retirada, trasladada o desmejorada en sus condiciones de trabajo, incluyendo el derecho a percibir remuneraciones. Con la excepción de que incurra en causas que lo justifiquen y que sean debidamente probadas y demostradas en un procedimiento administrativo disciplinario.

Ahora bien en el Reglamento parcial de la ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo (LOPCYMAT) el artículo Art 14; la protección de la maternidad, la salud y seguridad en el trabajo la mujer trabajadora durante el embarazo y hasta un (1) año después del parto tiene derecho a no realizar tareas que pongan en riesgo su vida, salud o seguridad en el trabajo o la de su hijo o hija, sin que ello implique un menoscabo de sus

condiciones de trabajo. Se dictarán normas técnicas con el objeto de asegurar la efectividad de este derecho.

Este artículo plantea claramente que se debe dar la protección y seguridad a la salud y a la vida contra todos los riesgos que puedan afectar su salud física, mental y social. Se dictarán normas técnicas con el objeto de asegurar la efectividad este derecho, en caso contrario a esta disposición, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales forma inmediata dictará los ordenamientos donde se instruya al patrono a tomar las medidas que debe adoptar para la protección de la vida, su incumplimiento se considerará una violación grave a las normas de protección a la maternidad.

### **Menoscabar**

Según Cabanellas (2015), lo define como *“la reducción, acortamiento, disminución de una cosa, es el deterioro que sufre un bien, posee características que se nombran en el siguiente orden, poniendo en riesgo los derechos que amparan a los funcionarios públicos ante tal situación”*. Término que según el Real Academia Española (RAE), hace referencia a tres acepciones:

- 1- Hacer que disminuya una cualidad positiva de cierta cosa.
- 2- Deteriorar o desprestigiar una cosa quitándole parte de lucimiento o la estimación que antes tenía.
- 3- Causar descrédito en la honra o la fama de una persona.

En consideración a los artículos antes mencionados (2, 3, 87, 89 de la CRBV), se observa como el estado venezolano establece en ellos la justicia social y el respeto a los derechos fundamentales establecidos con la única finalidad de garantía como norma social de conducta para alcanzar fines con justicia y bienestar, términos opuestos a una realidad actual, produciendo una desventaja como detrimento de la relación de empleo del funcionario público que sufre al momento de que se le violan tales principios, como es el

de irrenunciabilidad, violación que produce con ello desventaja respecto a la caducidad del mismo.

Tal desventaja mengua en el individuo, en este caso el funcionario público, dejando de lado los privilegios que consagran estos artículos y que, de acuerdo a la sociología y la psicología se constituyen de diferentes formas y en diferentes contextos de la vida social, socavando el privilegio de generar autoconfianza y comodidad como soporte emocional del individuo.

Los anteriores argumentos de tipo Autoridad justifican la postura de los investigadores ante la situación problema planteada, enfocados en los aportes a través de las ciencias sociales y jurídicas que conllevan a concretar la postura y la cual recibe el trato de nulidad con el Artículo 94 del Estatuto de la Función Pública que, en todo momento, para el investigador, vulnera el derecho y principio constitucional de irrenunciabilidad de los Derechos Laborales.

## **Caducidad y prescripción**

### **Caducidad**

Para Moisset, (2006), el cual hace referencia al término caducidad, como aquella institución por lo que un derecho se extingue como consecuencia del transcurso del plazo legalmente establecido para su ejecución sin que éste se hubiera ejercitado; es decir es la extinción que afecta a un derecho que por su naturaleza tiene una duración determinada.

Cabe destacar que la figura de caducidad no aparece en las leyes como institución claramente individualizada, su concepto está vinculado a la doctrina científica, este fenómeno ocurrido en un tiempo fijado para el ejercicio de un derecho, se extingue y el interesado queda imposibilitado para el cumplimiento del acto. Sin embargo, esta definición se combina con la doctrina, puesto el plazo perentorio establecido se encontrará siempre sometido a reglas en materia de prescripción ajustables los efectos de irrenunciabilidad

## Prescripción

La prescripción de la acción como institución, encuentra su definición en el artículo 1952 del Código Civil, como un medio de adquirir un derecho o de liberarse de una obligación, por el lapso del tiempo y bajo las condiciones establecidas en la Ley, es el abandono de las acciones del trabajador que le corresponden contra su patrono, constituyendo una renuncia de los derechos del cual el trabajador es titular.

El lapso de prescripción de las acciones provenientes de la relación de trabajo se encuentra tipificado en el artículo 61 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), el cual es del tenor siguiente: “**Artículo 64.** *Todas las acciones provenientes de la relación de trabajo prescribirán al cumplirse un (1) año contado desde la terminación de la prestación de los servicios*”.

En cuanto a las formas de interrumpir la prescripción para el cobro de las prestaciones sociales, la referida Ley en su artículo 64 establece lo siguiente:

“**Artículo 64.** La prescripción de las acciones provenientes de la relación de trabajo se interrumpe:

- a) Por la introducción de una demanda judicial, aunque se haga ante un juez incompetente, siempre que el demandado sea notificado o citado antes de la expiración del lapso de prescripción dentro de los dos (2) meses siguientes)
- Por la reclamación intentada por ante el organismo ejecutivo competente cuando se trate de reclamaciones contra la República u otras entidades de carácter público)
- Por la reclamación intentada por ante una autoridad administrativa del Trabajo. Para que la reclamación surta sus efectos deberá efectuarse la notificación del reclamado o de su representante antes de la expiración del lapso de prescripción o dentro de los dos (2) meses siguientes

Es algo que refiere a su conclusión por lo tanto dejar de tener efecto legal, la prescripción está dada por el tiempo que provoca que se consoliden o se pierdan algunos derechos, esto extinguirá el derecho como la acción, en plazos breves, medios y largos donde no puede haber interrupción; las

acciones laborales es de un (1) año, contado a partir de la fecha de la terminación de la relación laboral, es decir una vez culminada la relación de trabajo el trabajador puede acudir dentro del año siguiente a la fecha de la terminación de la prestación del servicio ante el órgano jurisdiccional competente y exigir el pago de sus prestaciones sociales, siempre y cuando el demandado sea citado o notificado antes de la expiración del lapso de prescripción que tiene el trabajador para ejercer su reclamo.

### **Caducidad para el reclamo de las prestaciones sociales**

En el orden administrativo, las dos figuras que se analizan en el presente ensayo, la prescripción y la caducidad, son dos instituciones que tienen como elemento común el transcurso del tiempo y están íntimamente atadas con el principio de legalidad, es necesario tener claro la conceptualización de caducidad.

### **Tipos de Caducidad**

La caducidad puede ser legal o convencional, existe caducidad cuando el ejercicio de un derecho depende que se haga dentro de un tiempo determinado establecido en una disposición legal; asimismo la caducidad puede ser convencional, es decir convenida por los interesados. Esa condición puede consistir en la prestación de una demanda; reclamación o solicitud ante una autoridad competente que puede ser administrativa o judicial, los lapsos de caducidad no son susceptibles de interrupción es decir que los lapsos de tiempo indicados en los artículos 82, 89, y 422 de la LOTTT son de caducidad, en atención se analizan los artículos

En cuanto al artículo 82 de la LOTTT, Cualquiera de las partes podrá dar por terminada la relación de trabajo, sin previo aviso, cuando exista causa justificada para ello. Esta causa no podrá invocarse si hubieren transcurrido treinta días continuos desde aquel en que el patrono, o el

trabajador hayan tenido conocimiento del hecho que constituya causa justificada, para terminar la relación por voluntad unilateral.

Con respecto al preaviso entendido como un tiempo posterior, la carta de renuncia donde trabajador debe prestar servicio hasta una fecha determinada, dejó de estar vigente lo establecido en el parágrafo único del artículo 107 de la LOT con respecto a la indemnización por omisión del preaviso que debía pagar el trabajador al patrono y que era equivalente al salario que le había correspondido en el lapso de preaviso, según los límites indicados en la LOT. En este sentido, aunque el legislador (2012) no eliminó la obligación del trabajador de cumplir con el preaviso, tampoco estableció sanción por su omisión por lo que parece una disposición jurídica, correspondiendo al patrono cancelar hasta el último día que el trabajador prestó servicio en la entidad de trabajo, independientemente de haber trabajado o no. En este sentido; el presente ensayo se vincula a la caducidad en el reclamo de las prestaciones sociales:

Art. 141 Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y Trabajadores (LOTTT):“Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los ampare en caso de cesantía. El régimen de prestaciones sociales regulado en la presente Ley establece el pago de este derecho de forma proporcional al tiempo de servicio, calculado con el último salario devengado por el trabajador o trabajadora al finalizar la relación laboral, garantizando la intangibilidad y progresividad de los derechos laborales. Las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses, los cuales constituyen deudas de valor y gozan de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal”

### **Principio de irrenunciabilidad en la relación funcionarial.**

Este principio se define como la acción que limita la autonomía de la voluntad para ciertos casos específicos que guarda relación directa con los contratos colectivos de trabajo donde se manifiesta el accionar de los funcionarios como precepto constitucional. Por ello la irrenunciabilidad se conoce como el principio irrenunciable que limita la autonomía de la voluntad de ciertos casos específicos relacionados en los contratos individuales

Zapata (1993) indica *“que la finalidad de este principio es de relevancia jurídica dando efecto sobre los acuerdos transaccionales en materia laboral, acogido por jurisprudencias y doctrinas laborales venezolanas al considerar que las mayoría de las normas de derecho de trabajo son de orden público...”*. Todo ello en concordancia con el **artículo 258** de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el cual menciona que *“la ley promoverá el arbitraje, la conciliación, la mediación y cualquiera a otros medios alternativos para la solución de conflictos”*.

En este sentido el **artículo 94** del estatuto de la función pública en Venezuela el cual determina *“todo recurso con fundamento en esta ley sólo podrá ser ejercido válidamente dentro un lapso de tres meses contado a partir del día en que se produjo el hecho que dio lugar a él, o desde el día en que el interesado fue notificado del acto”*.

Al respecto, esta Ley asume la relación del funcionario público bajo una caducidad aplicable a tales funcionarios para ejercer recursos cuando existe una vulneración de derechos y beneficios de índole administrativo, gestión dentro del órgano jurisdiccional de lo Contencioso Administrativo en un tiempo de tres meses, lo que repercute en una desventaja que se contrapone al texto constitucional y a la Ley Orgánica del Trabajo prescribiendo en el o lapso de diez años para reclamos de prestaciones sociales de los trabajadores y de cinco años para otros beneficios derivados de la relación de trabajo, que de igual forma contradice la normativa establecida, al pretender con ello, activar el órgano jurisdiccional competente,

vulnerando así los derechos del funcionario público y el principio de igualdad tipificado en la Carta Magna.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) y la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) consagran la irrenunciabilidad de los derechos laborales como un principio que complementa al principio protector, garantizando la tutela efectiva de los intereses patrimoniales de los trabajadores frente a las pretensiones del empleador, evitando así situaciones que atenten los derechos que legalmente les corresponden. En cuanto al reglamento (2013), todo el amparo contra los abusos del económicamente más fuerte, como también la renuncia de derechos laborales por ignorancia o por incapacidad. De allí que el carácter imperativo de una ley no tiene otro fin que el de asegurar la protección de las voluntades débiles, razón por la cual el legislador prohíbe ciertas derogaciones por creer que no son libremente consentidas.

Asimismo el principio de irrenunciabilidad como norma sustantiva de orden público en la legislación laboral venezolana, constituye al principio de la progresividad de los derechos laborales; cualquier acto que vulnere el principio de irrenunciabilidad este principio valida las transacciones

## **Comparación entre los regímenes funcionarial y laboral**

### **Principios rectores del régimen funcionarial**

El artículo 146 de la Ley del Estatuto de la Función Pública (2002), señala que para que un cargo sea de carrera debe ser asignado mediante un concurso público que este fundado en principios de honestidad, idoneidad y eficiencia. Para Rondón (2013), el régimen de los funcionarios en la administración se completa con las siguientes exigencias: imparcialidad, previsión presupuestaria y las incompatibilidades.

## **Imparcialidad**

Señala el **artículo 145** de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), consagra el principio de que los funcionarios están al servicio del Estado y no de una parcialidad política, asimismo el **artículo 147** ejusdem, establece que para la ocupación de cargos públicos de carácter remunerado es necesario que los honorarios estén previstos en el presupuesto correspondiente, estos podrán ser limitados razonablemente por la ley orgánica, tanto en el ámbito, estatal y municipal.

### **El principio de incompatibilidad,**

Este principio presenta las subsiguientes reglas: 1. Es incompatible la celebración por parte de los funcionarios de contratos con las entidades a las cuales presten sus servicios, salvo las excepciones que la ley establezca; 2. El desempeño de más de un destino publico remunerado, a menos que se trate de cargos académicos, accidentales, asistenciales o docentes determinados por la ley, la aceptación de un segundo destino no exceptuado, implica la renuncia del primero, salvo que se trate de suplentes, mientras no reemplacen definitivamente al principal; 3. El disfrute de más de una jubilación o pensión, salvo casos que determine la ley.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) contiene un conjunto de normas generales que regulan a los funcionarios públicos la cual posee dos vertientes, la primera para la determinación de las funciones asignadas a los funcionarios y la segunda para el régimen de los requisitos relativos al ejercicio de los cargos. De igual manera., el sistema de contratación de funcionarios públicos cuenta con protección constitucional, sometiendo a la administración pública de manera obligatoria a los principios de protección, orden y acceso al sistema de contratación, garantizando la equidad de los procesos.

El Estatuto, parágrafo único Art. 45 LEFP (2002).señala: *“La provisión de cargos vacantes de carrera se realiza atendiendo el siguiente orden de*

*prioridades: 1. Con candidatos del registro de elegibles para ascensos del organismo respectivo, 2. Con candidatos del registro de elegibles para ascensos de la Administración Pública, 3. Con candidatos del registro de elegibles para ingresos”, son de obligatorio cumplimiento.*

De hecho, sólo puede procederse por la vía del contrato en aquellos casos en que se requiera personal altamente calificado para realizar tareas específicas y por tiempo determinado. Se prohíbe la contratación de personal para realizar funciones correspondientes a los cargos previstos en la referida Ley. La LOTT (2012) reconoce la aplicación de estas disposiciones especiales para los funcionarios o empleados públicos nacionales, Estadales o Municipales, en todo lo relativo a su ingreso, ascenso, traslado, suspensión, retiro, sistemas de remuneración, estabilidad y régimen jurisdiccional.

Debe señalarse que los trabajadores contratados y las trabajadoras contratadas al servicio de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, se regirán por las normas contenidas en esta Ley, la de Seguridad Social y su contrato de trabajo. Los obreros y obreras al servicio de los órganos, estarán amparados por las disposiciones de esta Ley y la de Seguridad Social.

### **Argumentos de Analogía en diferentes países, tales como Chile, Colombia Ecuador y Venezuela**

Estos tipos de argumentos descansan en una comparación normativa sobre aspectos jurídicos que permiten arrojar sustentación útil como contraste en lo particular a las disposiciones de otros países, destacando en este acontecer jurídico constitucional lo que contemplan las leyes de Chile,

Ecuador y Colombia a manera de establecer la correspondiente comparación buscando semejanzas entre premisas similares sin pretender abarcar la totalidad, lo que permite a los investigadores inducir a un razonamiento sobre

alguna u otra similitud que aún no se puede percibir, partiendo de que todos los elementos comparados tienen algo en común.

## **Chile**

País ubicado en la América del Sur se rige por su constitución política de 1980 como texto constitucional vigente y ratificado por plebiscito el mismo año; cuyo documento consagra las garantías individuales y declara que todos los chilenos son iguales ante la Ley, sin distinción de rango o privilegio. Así mismo, suscribe la libertad de trabajo y el derecho a su libre elección, como también la garantía de que ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo las excepciones que la propia constitución dispone, como también al derecho a no ser sujeto de los actos administrativos señalados en el artículo 2 del Código del Trabajo.

Respecto al tema en cuestión del presente ensayo, Chile contempla en el Código de Trabajo lo referente a Caducidad, determinando en ello los plazos para reclamar de un despido que se considere injustificado, indebido, improcedente o sin haber invocado una causal legal, tal como queda plasmado en:

**Artículo 168.** Establece el plazo de 60 días hábiles contados desde la separación del trabajador de sus labores, momento en que el juzgado competente considerará si tal hecho es justificado o no, indebido o improcedente en virtud de una errónea aplicación de las causales establecidas en el Artículo 159, 160, 161 del mismo Código.

Al respecto es importante destacar que el código chileno no utiliza expresamente la voz “caducidad” pero queda revelada a través de la redacción de la norma (implícita) de una manera recurrente “dentro del plazo de 60 días”, momento o plazo en que se pierde el derecho a la interposición de la demanda; pudiendo suspenderse, como queda establecido en el inciso final del Artículo 168 “el plazo contemplado en el inciso primero se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por

cualquiera de las causales indicadas, ante la inspección del trabajo respectivo.

De esta manera se puede ver cómo, la ley laboral en Chile contempla la posibilidad de que los plazos contemplados pueden suspenderse en caso de mediar el reclamo ante la autoridad administrativa.

## **Colombia**

Como estado social de derecho está organizado en forma de república unitaria que cuenta con autonomía en sus distintas entidades territoriales con un sistema político republicano, democrático y representativo como, manifiesto en una clara división de poderes representados en el ejecutivo, legislativo y judicial y que, se rige mediante la Constitución Política de 1991, promulgada el 4 de julio de dicho año , y de la cual se han considerado los siguientes artículos a objeto de ser contrastado con la materia afín, objeto de estudio.

**Artículo 25.** Del Capítulo I de los Derechos Fundamentales, establece lo siguiente: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

**Artículo 53.** Correspondiente al Capítulo II de los Derechos Sociales, Económicos y Culturales destaca lo siguiente: El Congreso expedirá el estatuto del trabajo, estableciendo igualdad de oportunidades para los trabajadores, calidad de trabajo, estabilidad en el empleo, irrenunciabilidad a los beneficios mismos establecidos en normas laborales y garantía a la seguridad social entre otras, no pudiendo ninguna ley, contrato, acuerdo y convenios menoscabar la libertad, dignidad humana ni derechos de los trabajadores.

**Artículo 55.** Del Capítulo II. Garantiza el derecho a la negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señala la ley.

En esta materia y sobre el objeto de estudio en el presente ensayo la Caducidad es un término obligado a ser tratado, pues hace referencia a los plazos legales establecidos donde el trabajador o empleado público hace válido sus derechos ante el organismo competente. Es así que, en términos legales colombianos el término “Caducidad” está unido al concepto de plazo extintivo, es decir al término prefijado para intentar la acción judicial, de manera que una vez transcurrido este lapso se produce totalmente el resultado de extinguir dicha acción.

Por ello, la caducidad es objeto de un pronunciamiento judicial oficioso cuando aparezca establecida dentro de la actuación procesal, pese a que no se descarte la posibilidad de que pueda ser declarada a solicitud de parte. Es así como la doctrina como la jurisprudencia colombiana consideran la caducidad en términos de dos años.

## **Ecuador**

Se presenta con un sistema legal latino-romano, donde la Ley es la principal fuente del derecho, vista ésta como una declaración de la voluntad soberana, tal como lo manifiesta la Constitución vigente desde el año 2008, reemplazando la del año 1998, declarando leyes como normas generalmente obligatorias y de interés común. De esta manera, esta nación se soporta en su carta magna como norma jurídica suprema.

**Artículo 23.** Del Capítulo II de los Derechos Civiles. Este artículo constitucional como instrumento internacional vigente, reconoce y garantiza la libertad de trabajo, no pudiendo ser obligada a realizar un trabajo gratuito o forzado a ninguna persona.

**Artículo 31.** Correspondiente al Capítulo IV de los derechos sociales, económicos y cultural. En este artículo el Estado estimula la propiedad y la gestión de los trabajadores en su lugar de trabajo, estableciendo los resguardos necesarios para la obtención de un porcentaje de utilidad de las empresas, beneficios permanentes al trabajador y a su familia.

**Artículo 35.** De la sección II del capítulo IV- El trabajo es un Derecho y un Deber Social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia.

Desde otro punto de vista, la Ley de Jurisdicción Contencioso Administrativo de Ecuador del 18 de marzo de 1968 dispone en el Capítulo VIII en sus Disposiciones Generales en el **Artículo 65** “El término para deducir la demanda en lo Contencioso Administrativo será de 90 días en los asuntos que constituyen materia de recursos contencioso de plena jurisdicción, contados desde el día siguiente al de la notificación de la resolución administrativa que se impugna.

Igualmente destaca que, en los casos que sean de materia contractual y otros de competencia de los tribunales distritales, de lo contencioso administrativo, la demanda se podrá posponer hasta por cinco años.

De conformidad con las definiciones transcritas destacan en esta área y tema de investigación que en Ecuador:

Los derechos del trabajador son irrenunciables, siendo nula toda estipulación que implique su renuncia, disminución o alteración. (Art. 5) El tiempo señalado por la Ley se considerará desde la terminación de la relación laboral (Art. 35) El tema de Caducidad no es del todo desarrollado en el ordenamiento jurídico; el término para deducir la demanda en lo vía contenciosa administrativa será de 90 días. Si el autor deja transcurrir los términos señalados por la Ley y no decide la supra citada acción, el mencionado derecho fenece.

Otro aspecto análogo de la temática en cuestión se presenta en el aspecto de la caducidad del ordenamiento jurídico ecuatoriano, sobre el cual la Dra. Verónica Jaramillo Huilcapí lo determina como excepción procesal tendente a que el tribunal competente declare extinguida la acción por no deducirse dentro del término perentorio establecido por la ley, por eso que la

caducidad opera ipso iure, de ahí que la autoridad judicial debe declararla incluso de oficio cuando verifique la situación descrita.

Al respecto se interpreta que el tema de caducidad no está del todo desarrollado en el ordenamiento jurídico de la nación ecuatoriana, rigiéndose en el caso por el Art. 65 de la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo que establece entre otras cosas

- El término para deducir la demanda en la vía contenciosa administrativa será de 90 días.
- Dicho plazo será contado desde el día siguiente de la notificación de la resolución administrativa que se imponga.
- En los casos que sean materia del recurso contencioso de anulación u objetivo se podrá posponer la demanda hasta el plazo de tres años.
- El plazo antes determinado garantiza la seguridad jurídica.
- Se podrá posponer la demanda hasta el plazo de 5 años en caso de materia contractual y otras de competencia de los tribunales distritales de lo contencioso administrativo.

Acusados los aspectos predominantes que en materia Contencioso Administrativo asume la presente investigación en el orden jurídico respecto a determinar la caducidad en la rama funcional como desventaja para el funcionario público ante el principio de irrenunciabilidad, bajo la postura de argumentos por analogía se determinan aspectos resaltantes como similitud de leyes y trato sobre las mismas premisas en los países de Chile, Colombia y Ecuador con relación a Venezuela, éste último país como espacio donde se delimita el objeto de estudio a profundidad.

A continuación se plasma de manera organizada los argumentos por Analogía a manera de contrastar aspectos similares en cuatro países diferentes en base a los basamentos legales y los preceptos de los mismos.

## ANALOGÍA

CONTEXTO	ORDENAMIENTO	ARTÍCULO	PRECEPTO
<b>Venezuela</b>	Constitución	2	Estado social de derecho y justicia
		3	Justicia y bienestar del pueblo
		87	Derecho y deber al trabajo
		89	Derechos irrenunciables del trabajador, Nula toda acción de menoscabo. Principio pre homini.
	Estatuto de la Función Pública	94	Caducidad: lapso de 3 meses.
<b>Chile</b>	Código del Trabajo	168	Caducidad: 60 días hábiles como término implícito más no explícito.
	Constitución	53	Ninguna ley, contrato, acuerdo o convenio podrá menoscabar los derechos de los trabajadores
		55	Derecho a la negociación colectiva para regular Relaciones laborales. Caducidad unida al plazo extintivo.
<b>Ecuador</b>	Constitución	23	Garantía de libertad del trabajo.
		31	Beneficios permanentes del trabajador
		36	Respeto a la dignidad y existencia decorosa del trabajador.
	Ley Jurisdicción Contencioso Administrativo	5	Derechos irrenunciables. El derecho fenece por pérdida de tiempo. Caducidad en 5 años.
		65	90 días para deducir la demanda que se impugna. Caducidad no es parte del ordenamiento jurídico.
<b>Colombia</b>	Constitución	25	Derecho a trabajar digna y justamente.
		53	Ninguna ley podrá menoscabar algún derecho del trabajador.
		56	Garantía de negociación colectiva. Caducidad en 2 años.

Cuadro 1. Diseñado por Matos y Briceño (2021)

Al analizar el resultado expuesto en el cuadro (1) se detalla cómo se presentan los ordenamientos jurídicos al respecto, pudiendo observarse como la Constitución como carta magna soporta contextos diferentes tanto de Venezuela, Chile, Colombia y Ecuador el tema en referencia, donde por línea general determinan la garantía al trabajo como principio irrenunciable del trabajador. Manifiesto que se soporta por igual en códigos y/o leyes en la función pública en el orden contencioso administrativo, todo bajo términos de caducidad como tiempo para deducir la demanda que se impugna, para resaltar como conclusión el no menoscabar los derechos del trabajador.

Ahora bien, desde un punto de vista de la jurisprudencia como conjunto de decisiones que originan soluciones, se asume como argumento análogo a la situación estudiada al considerar la conceptualización que dicho término asume dentro de lo contencioso administrativo como aspecto de referencia, partiendo lo que el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española lo define bajo tres aspectos elementales, los cuales se han conjugado y es sintetizado por los investigadores como ciencia del Derecho que a través de un conjunto de sentencias de los tribunales y de la doctrina que contienen emiten una sentencia acorde establecidas por una pluralidad en la similitud”.

Al respecto, Cabanellas (ob. cit.) refiere al término Jurisprudencia a la interpretación de la Ley hecha por los jueces. Así mismo como, el conjunto de sentencias que determinan un criterio acerca de un problema jurídico omitido u observado en los textos positivos o en otras fuentes del Derecho, permitiendo inferir de lo antes enunciado que la jurisprudencia establece una doctrina por órganos judiciales del Estado por repetición de casos en la resolución de los mismos.

## Bases jurisprudenciales funcionariales

Como casos particulares que califican en este orden de ideas a la jurisprudencia como argumento por analogía se detalla lo siguiente, se presenta a continuación el cuadro comparativo respectivo donde se detallan aspectos similares como soportes válidos por analogía y que se explica por sí solo.

SALA	CONSTITUCIONAL
CASO	Ventura Yilaly Sifontes contra el Ministerio del Poder Popular para Educación Universitaria, Ciencia y Tecnología.
TIPO DE CONTRA RECURSO	Revisión Constitucional de “la sentencia de última instancia dictada en el (sic) veintisiete (27) de octubre de 2016 por la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo”, que declaró inadmisibles el recurso contencioso administrativo funcional ejercido por el actor
FECHA	9 de febrero de 2018
NÚMERO DE SENTENCIA	106
DECISIÓN	<b>HA LUGAR</b> la solicitud de revisión constitucional presentada. En consecuencia se <b>ANULA</b> el referido fallo, y se <b>ORDENA</b> a la Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo dictar decisión en el presente caso conforme a las consideraciones expuestas por esta Sala en el presente fallo. <b>2. ORDENA</b> la publicación del presente fallo en la página web de este Tribunal Supremo de Justicia, así como en la Gaceta Judicial.

Cuadro N°2 Jurisprudencia Matos y Briceño (2021)

De esta sentencia se extrae que la Sala Constitucional del TSJ, analizó la aplicación del artículo 94 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, afirmando que el lapso establecido en dicha ley es de tres meses y el lapso se computará desde el día en que se produjo el hecho y si se trata de impugna un acto administrativo, el cómputo de ese lapso se iniciará a partir de la fecha de notificación de éste. Siendo que la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo”, Declaro sentencia de inadmisibilidad del recurso contencioso administrativo funcional ejercido por el actor contra el

Ministerio del Poder Popular para Educación Universitaria, Ciencia y Tecnología. Aclarando la sala que el lapso de caducidad comienza a contarse es a partir de que el funcionario fue notificado y no cuando se hizo efectiva la transferencia realizada por el patrono.

De igual manera la sala manifiesta que se deben de garantizar los mecanismos procesales de tal manera favorecer a los ciudadanos el acceso a los órganos de justicia y así garantizar también la tutela judicial efectiva y el propio ejercicio de los medios de defensa, de igual forma la sala destaca que en materia funcional ocurre el principio de equidad considerando al funcionario público como débil jurídico y económico, así mismo al trabajo como hecho social que goza de la protección del Estado y la aplicabilidad de un conjunto de principios como la norma que más favorezca al trabajador, el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, el principio de no discriminación de ningún tipo, principio de presunción de conservación de la relación laboral y el principio de primacía de la realidad o de los hechos frente a la forma o apariencia de los actos derivados de la relación jurídico laboral.

Es por ello que la sala al constatarse la vulneración del derechos a la defensa, al debido proceso y a la tutela judicial efectiva y en particular del principio pro actione del accionante a través de la revisión, Declaró con lugar la solicitud de revisión solicitada y además anula la sentencia N° 2016-0740, dictada el 27 de octubre de 2016 por la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo, y ordeno a la Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo. Dictar sentencia en el recurso contencioso administrativo funcional considerando lo argumentado por la Sala Constitucional.

Poder Judicial	Juzgado Superior Estadal de lo Contencioso Administrativo de la Circunscripción Judicial del estado Táchira
Caso	Z.M.A. titular de la C.I. V-12.518.683, en contra del Concejo Municipal R.U. del estado tachará.
Tipo de contra Recurso	Contencioso Administrativo Funcionarial
Fecha	19 de septiembre 2.016
Número de Sentencia	054/2016
Decisión	<p>Declara:</p> <p>PRIMERO INADMISIBLE, por caducidad, la querrela funcionarial interpuesta la ciudadana Z.M.A., venezolana, mayor de edad, titular de la Cédula de Identidad N° V.- 12.518.683, asistido por el Abogado GILLMER J.A.Q., inscrito en el IPISA bajo el N° 53.219, interpuso querrela funcionarial contra del Concejo Municipal del Municipio R.U. del estado Táchira.</p> <p>SEGUNDO No se ordena condenatoria en costas por la Naturaleza del presente</p>

Cuadro N° 3 Jurisprudencia Matos y Briceño (2021)

De la anterior sentencia se puede observar la afirmación de lo establecido el artículo 94 de la Ley del Estatuto de la Función Pública con respecto a la Caducidad cuyo lapso se traduce en 3 meses para que los funcionarios públicos interpongan ante el órgano jurisdiccional competente sus reclamos por derechos vulnerados que estos consideren, en este caso trata de un concejal de una jurisdicción municipal el cual cumplió sus funciones legislativas municipales en fecha 31 de diciembre del año 2013, interponiendo su pretensión de pago por concepto de prestaciones sociales a través de una querrela funcionarial en fecha 30 de junio de 2014, es decir 6

meses después, lo cual se consideró la aplicación de lo establecido en La ley del Estatuto de la Función pública en lo referido a la caducidad la cual opero. Así lo considero este tribunal.

En este mismo ámbito de argumentos por analogía se presenta el artículo 94 de la tan nombrada ley del Estatuto de la Función pública el cual guarda discrepancia con la derogada ley de Carrera Administrativa, puesto que los lapsos establecidos en ambas leyes en materia de caducidad difieren lo que origino con la entrada en vigencia de la nueva ley la disminución del lapso en materia de caducidad en perjuicio del funcionario público, como se observa en el cuadro que a continuación se muestra

<b>LEY</b>	<b>TIEMPO</b>
Estatuto de la Función pública de fecha 06 de septiembre del 2.002, Gaceta Oficial N° 37. 522, norma vigente.	3 meses
Ley de Carrera Administrativa de fecha 1ro de mayo de 1.975, Gaceta 3.209, norma derogada	6 meses

Cuadro N° 4 Matos y Briceño (2021)

De la comparación que se establece en el cuadro N° 4, podemos observar como desde la entrada en vigencia del Estatuto de la Función pública, el legislador minimiza significativamente el lapso de Caducidad estableciéndolo en (3) meses, cuando en la ley derogada la Caducidad era de seis (6) meses, es de acotar que en nuestro texto constitucional se establece en el artículo 2, que Venezuela se establece como un Estado Social. De derecho y de justicia, reflexión que hacen los investigadores del presente ensayo preguntándose cuanto ¿cuál fue el espíritu del legislador al momento de redactar el artículo 94 del Estatuto de la función pública? considerando que ya el lapso de caducidad en la norma derogada se considera como una conquista de anteriores luchas y por ende logros alcanzados por los funcionarios públicos y es bajo este nuevo texto constitucional que se modifica y reduce este lapso de tiempo a 3 meses, lo

que consideramos negativo sobre los derechos y logros alcanzados por los funcionarios públicos, entendiendo que este lapso opera de manera ininterrumpida lo que significa que al este operar extingue con ello el derecho que pueda pretender reclamar o restaurar un empleado público.

A continuación opinión del Abogado, **JUEZ** del Juzgado Cuarto de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Circuito Judicial del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Trujillo, a través de una charla el día 25 de Enero de 2.021.

Abogado Rondón, opinó, “en atención al trabajo de grado desarrollado por los aspirantes a grado **ASDRIELLY VANESSA MATOS SIMANCAS Y REGULO DE JESUS BRICEÑO VILLARREAL**, se puede expresar claramente que se garantiza la aplicación de la Ley del Estatuto de la Función Pública en atención a lo establecido en el artículo 94 de esta misma norma referida a la Caducidad, el cual otorga a los funcionarios al servicio de la administración pública un lapso de 3 meses para ejercer sus derechos o pretensiones ante el órgano jurisdiccional competente cuando consideren que se le ha violentado un derecho o beneficio en la relación funcional, además de ello se observa que la Ley le concede la facultad a la administración pública para la toma de decisiones de su competencia en materia administrativa y judiciales pudiéndose restituir estas cuando sean infringidas de carácter funcional. También se expresa la celeridad y simplificación de la administración de justicia e igualmente la responsabilidad objetiva del empleado en relación funcional para la realización del procedimiento administrativo garantizando el debido proceso a través de la notificación del empleado público procedimiento consagrado el artículo 49 de la CRBV. En cuanto al término de caducidad considero que es demasiado corto y el legislador para el momento de redactar el estatuto de la función pública debió haber dejado el lapso de seis (6) meses que consagraba la derogada ley de Carrera Administrativa para el beneficio de los trabajadores al servicio de la administración pública”. (D. Rondón comunicación personal, el 25 de enero de 2.021)

## CONCLUSIONES

Enfocado a determinar caducidad en materia funcional como una desventaja ante el principio de irrenunciabilidad, los investigadores como autores presentan las siguientes conclusiones, Venezuela, está constituida como estado social de Derecho y de Justicia precepto de la constitución, los derechos laborales no deben ser vulnerados por ningún motivo que menoscabe y genere desventaja e indefensión de los trabajadores y de los funcionarios al servicio del Estado. Dado que el trabajo es un hecho social en Venezuela que goza de la protección del Estado, según el artículo 89, no puede por ninguna ley establecer disposiciones contrarias, alterando la progresividad y beneficios de los derechos del funcionario público, siendo estas irrenunciables, conllevando a que toda acción distinta es nula, pues de aplicarse se adoptará la más favorable al trabajador.

La irrenunciabilidad de los derechos previstos en el numeral 2 del Artículo 89 de la constitución venezolana sólo implica el cumplimiento del patrono en sus obligaciones mínimas previstas en la legislación laboral, pero no debe regir como norma que prohíbe que los funcionarios desistan de la acción.

Se puede observar que antes de la entrada en vigencia del Estatuto de la función pública el lapso de caducidad era más amplio y beneficioso para los funcionarios públicos el cual se establecía como tiempo máximo seis (6) meses, siendo bajo el actual texto Constitucional que nace y entra en vigencia el Estatuto de la Función Pública el cual reduce considerablemente el lapso por concepto de caducidad lo generando con ello una desventaja del funcionario público a la hora de interponer una acción ante el órgano jurisdiccional cuando pretenda defender un derecho vulnerado.

Visto y analizados los argumentos expuestos en el contenido de este trabajo consideran los autores que se debe impulsar la nulidad o reforma de lo establecido en el artículo 94 de la Ley del Estatuto de la Función pública ya que el lapso que establece la misma en materia de caducidad es una desventaja y vulnera los derechos de los funcionarios públicos y la misma es contraria los principios de, igualdad, progresividad e irrenunciabilidad de los derechos laborales establecidos en nuestra carta magna.

De este trabajo se pueden generar otros ensayos o investigaciones relacionados con la comparación de los regímenes funcionarial y laboral, así mismo con otras materias especiales como: la protección a la maternidad, contratación colectiva, funcionarios del sistema de Cuerpo de Bomberos, Policías Administrativas y funcionarios del sistema de salud.

***“Las leyes se han hecho para el bien de los ciudadanos”***

***CICERÓN***

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (30 de Diciembre de 1999). Gaceta Oficial N 36.860 ( Extraordinaria), Caracas- Venezuela.

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. Estatuto de la Función Pública (2007 diciembre 10):Gaceta Oficial N° 5.859.( Extraordinaria), Caracas- Venezuela

Badell & Grau (2011). El Contencioso Administrativo y el Amparo Constitucional en la Función Pública.

Hernández, Fernández y Sampieri (2010) Metodología de la Investigación. 5ta. Edic. McGraw-Hil.

Moisset, Luis. (2006) Prescripción. Córdoba, Advocatus, 2006, 2da edición

Ponce, J. (2016) ¿Cuáles son los beneficios laborales del empleado Público? Publicado por CEPAPV. Educación desde las nuevas tendencias. Caracas, Venezuela

Weston, A. (2005) Las Claves de la Argumentación. Editorial Ariel. Barcelona. España

[www.es.m](http://www.es.m).Código del Trabajo de Chile

[www.bcn.cl](http://www.bcn.cl). Constitución Política de Chile (1980).

[www.georgetown.edu](http://www.georgetown.edu). Constitución Política de Colombia (1991).

www.derechoecuador.com. Constitución Política de Ecuador (1998).

www.dle.rae.es. Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española.

www.derechoecuador.com. Huil Cap, V. La Caducidad.

www.derechoecuador.com. Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo Ecuador. Disponible.

Como calcular la prestación de antigüedad del empleado público, disponible en: <https://cepapv.wordpress.com/2016/12/22/como-calculer-la-prestacion-de-antigüedad-del-empleado-publico/>

REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA



PODER JUDICIAL

JUZGADO CUARTO DE PRIMERA INSTANCIA DE SUSTANCIACION, MEDIACION Y EJECUCION DEL  
CIRCUITO JUDICIAL DEL TRABAJO DE LA CIRCUNSCRIPCION JUDICIAL DEL ESTADO TRUJILLO.

Trujillo, (25) de enero de dos mil veintiuno (2021)

Ciudadanos:

**Asdriell V. Matos S**

**C.I. V-16.739.163**

**Régulo de J. Briceño V.**

**C.I. V-10.914.546**

Presente.-

Me dirijo muy respetuosamente a ustedes en la oportunidad de manifestarles que posterior de recibido y leído con detenimiento su Trabajo Especial de Grado: **"REFLEXIONES CRITICAS SOBRE LA CADUCIDAD Y EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD EN LA RELACION FUNCIONARIAL"**, para optar al título de Abogado en la Ilustre Universidad Valle del Momboy, debo de comunicarles que su contenido es de sumo interés para los estudiantes del presente y profesionales del derecho que se dedican a la materia de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, les envío mis más sinceras felicitaciones y deseándoles a su vez el mayor de los éxitos en la culminación de su trayecto Universitario y posterior en lo profesional, independiente del valor conceptual del Trabajo Especial de Grado desarrollado por ustedes, es mi criterio que pasa a constituir un material interesante y referente histórico de un proceso que no es nada fácil, de transformación y de adecuación a la realidad jurídica vigente establecida en el Estatuto de la Función Pública, denominación esta no muy técnica y un tanto redundante pero que se aplica en aras de su utilización por los interesados en la materia.

Sin más a que hacer referencia se suscribe de ustedes.

Dios y Federación

EL JUEZ

**Abg. RUBEN DARIO RONDON GRATEROL**

