



## Los Contratados en la Administración Pública. Una mirada desde la legislación venezolana

### ***Joan López Urdaneta***

Licenciado en Ciencia Política. Maestrante en Gerencia Pública. Asistente de Investigación en el Instituto de Estudios Políticos y Derecho Público "Dr. Humberto J. La Roche". FCJP.LUZ. E-mail: jlopezurdaneta@gmail.com

### ***Mairely Hernández León***

Licenciada en Educación. Magister Scientiarum en Ciencia Política. Coordinadora de Publicaciones. Instituto de Filosofía del Derecho "Dr. José M. Delgado Ocando". FCJP.LUZ. E-mail: mairelyh@gmail.com.

### ***Eduviges Morales Villalobos***

Abogada. Doctora en Derecho. Docente e Investigadora adscrita al Instituto de Estudios Políticos y Derecho Público "Dr. Humberto J. La Roche". FCJP.LUZ. E-mail: eduvigesm@gmail.com

### **Resumen**

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, establece expresamente el concurso público, como el único mecanismo de ingreso a la administración pública, siendo este postulado refrendado por la Ley de Estatuto de la Función Pública de 2002, no obstante, esta legislación permite al Estado recurrir a la figura del personal contratado para el ejercicio de la función pública institucional. Es destacable que la institucionalización del concurso público en Venezuela, ya se había consagrado en la derogada Ley de Carrera Administrativa de 1970. En el presente trabajo se analiza el marco legal y jurisprudencial que ampara laboralmente al personal contratado por la Administración Pública. El tipo de investigación es analítico-descriptivo, de carácter documental. Se concluye que el actual corpus legal y jurisprudencial venezolano, brinda amplia protección y beneficios socio-labo-

Recibido: 03-06-2014 . Aceptado: 28-07-2014

rales al personal contratado por la administración pública, sin embargo, sufren una importante excepción, dado que su condición no constituye una vía de ingreso permanente y de estabilidad absoluta, muy a pesar, que el cumplimiento de sus funciones, permanencia, concurrencia, y remuneración sean similares a los de los funcionarios públicos permanentes y constituya una relación de empleo público.

**Palabras clave:** Administración pública, contratado, función pública, Venezuela.

## Contracted Workers in Public Administration. A Viewpoint Seen from Venezuelan Legislation

### Abstract

In 1999, the Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela expressly established public competition as the only mechanism for entering public administration; this postulate was endorsed by the 2002 Statute Law for Public Functioning. Nonetheless, this legislation allows the State to recur to the figure of contracted personnel for the exercise of public institutional function. It is noteworthy that the institutionalization of public competition in Venezuela had already been consecrated in the repealed Law for Administrative Careers of 1970. This study analyzes the legal and jurisprudential framework that covers working personnel contracted by public administration. Research is of the analytic-descriptive type and has a documentary character. Conclusions are that the current Venezuelan legal and jurisprudential corpus offers broad protection plus social and labor-related benefits to personnel contracted by public administration. Nevertheless, they suffer a significant exception, given that their condition does not constitute a route for permanent ingress and absolute stability, even though fulfillment of their functions, permanence, concurrence and remuneration may be similar to those of permanent public functionaries and constitute a relationship of public employment.

**Key words:** Public administration, contracted, public function, Venezuela.

### Introducción

Desde el punto de vista del ejercicio de la gestión pública, es menester, que los gestores públicos, dominen el conocimiento dentro del área legislativa

e institucional sobre el funcionamiento y organización estructural de la administración pública, en especial aquellas vinculadas con las relaciones laborales, para contribuir al cumpli-

miento de los fines del Estado y a su vez garantizar el bienestar de sus ciudadanos.

Con la promulgación de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) en 1999, se establece expresamente el concurso público, como el único mecanismo de ingreso a la administración pública, siendo esta premisa fundamental refrendada en Ley de Estatuto de la Función Pública del año 2002, no obstante, esta legislación permite al Estado venezolano, recurrir a la figura del personal contratado con el propósito de atender urgencias derivadas del ejercicio de la función pública institucional, en la medida que surjan circunstancias especiales que así lo ameriten.

Es destacable que la institucionalización del concurso público en Venezuela, es de vieja data, la derogada Ley de Carrera Administrativa, promulgada en 1970, ya lo había establecido en su artículo 35; sin embargo, para ese entonces dentro de la administración pública 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), el criterio jurisprudencial en este periodo fue calificar la situación de cada uno de los contratados, en consideración a los siguientes índices:

1. El desempeño por parte del contratado de un cargo de carrera.
2. El sometimiento del contratado al mismo horario de los funcionarios ordinarios o a un horario correspondiente a la mitad del tiempo habitual de servicio.
3. El sometimiento del contratado a las mismas condiciones que ostentan los funcionarios de carrera, tales como, el horario y el mismo régimen de beneficios y deberes.

Una vez revisados los casos, si se evidenciaba el interés de burlar el régimen estatutario mediante el contrato, se equiparaba el contratado con los funcionarios de carrera, esta modalidad fue denominada relación funcional encubierta.

Con la entrada en vigencia de la Ley de Estatuto de la Función Pública, se erradica la tesis de la relación funcional encubierta, y se desarrolla el contenido de la carta magna de 1999, referente a este tema, conllevando al establecimiento de un nuevo criterio jurisprudencial.

El presente artículo, pretende analizar el marco legal y jurisprudencial relacionado con el desempeño del personal contratado por la administración pública. Para efectos de este estudio se procede a la revisión documental de concepciones teóricas, instrumentos jurídicos y decisiones judiciales relacionadas con la temática en Venezuela, y a posteriori la presentación de las conclusiones.

### **1. Contratados y administración pública ¿Una relación necesaria?**

La administración pública como ente del Estado encargado de ejecutar el conjunto de actividades previamente planificadas, de interés común, hacia una colectividad, posee a su disposición, funcionarios públicos con ca-

rácter permanente con el deber de hacer cumplir estas disposiciones, sin embargo, también puede recurrir a incorporar otro tipo de personal, de forma temporal por un tiempo determinado, definido como contratado, el presente apartado pretende dar respuesta a la interrogante ¿Es necesaria la relación entre contratado y administración pública?

Antes de proceder a contestar esta pregunta, es menester traer a colación la definición del contrato de trabajo entendido como el acuerdo mediante el cual el trabajador se obliga a prestar personal y directamente sus servicios por cuenta de un patrono o empleador, con el propósito de permanecer personalmente a disposición de éste, quien se obliga en retribución a garantizar condiciones ambientales, de higiene y de seguridad idóneas, en pro de su bienestar, su salud, su vida, y a pagarle un salario (Alfonzo-Guzmán, 2008).

Desde esta perspectiva, se plantea lo siguiente: no es estrictamente un servicio lo que se contrata, sino más bien a una persona que por medio de sus conocimientos, habilidades y destrezas desarrollan las actividades acordadas, con criterios de responsabilidad.

Por su parte el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) de 2012, define el contrato de trabajo, en su artículo 55 como "...aquél mediante el cual se establecen las condiciones en las que una persona presta sus servicios en el proceso social de trabajo bajo dependencia, a cambio de un salario justo, equitativo y conforme a las disposicio-

nes de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y esta Ley”.

En tal sentido, concuerda con lo planteado por Duque (2008) al definirlo como un acuerdo entre dos voluntades, con fuerza de generar normas jurídicas particulares y concretas, creando de esta forma reglas de derecho.

Generalmente, los contratos son considerados como una práctica común de la esfera privada, no obstante la administración pública como el ente del Estado encargado de poner en práctica las diferentes políticas públicas en la sociedad, a fin de obtener mayor efectividad de las gestiones gubernamentales, recurre a este instrumento con la finalidad de incorporar personal para el cumplimiento de labores específicas que conlleven al alcance de los objetivos públicos del aparato institucional (González, 2005; Sodaro, 2004).

En vista de ello, el Estado en representación de la instancia pública, asume del papel de patrono sobre este personal, incluyendo deberes y responsabilidades, como también derechos, estableciendo de esta manera un régimen contractual que a criterio de Rondón de Sansó (2003), es definido como: "...sistema de libre concertación en virtud del cual los organismos públicos, escogen a sus servidores bajo las modalidades que consideren más oportuna (tiempo, estabilidad, sueldo)”.

Para efectos de la presente investigación se puede entender el contrato como un acuerdo de voluntades, celebrado entre dos partes, siendo una de ellas, un órgano del Estado, en ejercicio de las funciones administrativas

que le competen, y un particular, generando de esta forma derechos y obligaciones, con la finalidad de cumplir deberes públicos o colectivos (Jameikis, 2006).

Las características esenciales de este acuerdo, son: deber ser por escrito, voluntario, preciso, en el sentido de establecer los objetivos, las funciones específicas, el periodo de tiempo que debe cumplir el servidor público, en su condición de personal contratado, todo de conformidad con las normas constitucionales y la legislación laboral.

En relación a lo indicado, el personal contratado es el individuo que presta sus servicios para la administración pública, cuando surge la necesidad de un personal especializado para el desempeño de funciones altamente técnicas y temporales, tomando en cuenta las disposiciones constitucionales y legales referidas en el área laboral (Pirela, 2005).

En consideración a lo planteado, esta figura surge ante la necesidad de un personal poseedor de la formación intelectual y técnica, para ejercer roles específicos, no descritos en el manual de cargos instituido en el órgano público, siendo limitada su temporalidad, en el ejercicio de sus labores cumplen funciones públicas, dado que sobre ellos rigen un conjunto de normas y obligaciones de carácter general dentro del conjunto de personas que prestan sus servicios.

A pesar de que su vinculación con la institucionalidad se encuentre regulada de forma diferente y surta efectos especiales con respecto a los

funcionarios públicos “propriadamente dichos” sus actividades se encuentran circunscritas a aquellas que se desarrollan dentro del ámbito de la administración pública, al igual que están previstas dentro de sus normas, como necesarias para la realización de tareas que persigan un fin general o público, e inclusive son reguladas por el derecho administrativo el cual forma parte del derecho público.

Esta relación entre contratados y administración pública es necesaria, dado que con su labor, se permite dar cumplimiento a las proyecciones planificadas en pro de la ciudadanía, no obstante, se resalta su irregularidad, en el sentido, de que la recurrencia a ellos, se fundamenta en la no existencia de un personal permanente a su cargo, con el perfil necesario, para cumplir una serie de actividades específicas, y su permanencia está determinada en el contrato, una vez culminado este tiempo se da por concluida la relación laboral, aunque existe la posibilidad de prorrogarlo, por lo tanto su estabilidad laboral no es absoluta, ni progresiva.

## **2. Los Contratados en el marco legal y jurisprudencial venezolano**

Al abordar las relaciones laborales de los empleados contratados en la administración pública venezolana, se procederá a la revisión del articulado de la CRBV (1999), de la Ley Orgánica de la Administración Pública (2008), de la Ley de Estatuto de la Función Pública (2002), de la LOTT (2012), los Lineamientos para el Tratamiento Uniforme del Personal Con-

tratado por la Administración Pública emanado del Ministerio del Poder Popular para la Planificación y Finanzas (2004) y las decisiones emitidas por los órganos judiciales competentes en esta materia.

La Constitución vigente dispone en su artículo 3 lo siguiente:

“El Estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad, y bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes reconocidos y consagrado en esta constitución.

**La educación y el trabajo son los procesos fundamentales para alcanzar estos fines”** (Destacado nuestro).

En palabras de Brewer (2000), además de definirse como derechos sociales, la educación y el trabajo son deberes constitucionales. En efecto, la Constitución vigente consagra el derecho al trabajo y el deber de trabajar (Artículo 87), en igualdad y equidad de condiciones entre géneros (Artículo 88) y como un hecho social (Artículo 89), amparado en los principios de: intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales (Artículo 89, Numeral 1), irrenunciabilidad de los derechos laborales (Artículo 89, Numeral 2) y prohibición de todo tipo de discriminación por razones políticas, edad, raza, sexo y credo u otra condición (Artículo 89, Numeral 5).

Como puede observarse, este artículo brinda amparo a todos los tra-

bajadores, tanto del sector privado como público, no obstante, lo relativo a la administración pública, es detallado en Artículo 144 de la Constitución de acuerdo con el cual, mediante ley se establecerá el Estatuto de la Función Pública, con el propósito de regular todo lo relacionado con el ingreso, acceso, traslado, suspensión, retiro y protección social de los funcionarios públicos. De igual forma, en su Artículo 145 consagra el deber que tienen los funcionarios de prestar sus servicios al Estado y no a parcialidades políticas, no siendo esta última fundamento para el nombramiento y remoción de sus cargos.

Especial importancia reviste el Artículo 146, de acuerdo con el cual los cargos en la administración pública son de carrera, exceptuando, los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los contratados y obreros. Asimismo, dispone que el ingreso de los funcionarios públicos a los cargos de carrera tendrá lugar mediante concurso público, fundamentado en principios de honestidad, idoneidad y eficiencia.

Esta norma fundamental constitucionaliza el concurso público, como la única vía de ingreso a la administración pública, y somete los ascensos a métodos científicos basados en un sistema de méritos.

Por su parte la Ley Orgánica de la Administración Pública (2008), expresa, en su articulado la recurrencia a la contratación, en caso que se requiera de profesionales especialistas o asesores, para el cumplimiento de determinadas actividades, en el marco de un periodo de tiempo acordado

por ambas partes siguiendo las pautas de las leyes laborales (Artículo 21).

La Ley de Estatuto de la Función Pública, ratifica el postulado constitucional del concurso público como vía de ingreso, estableciendo en un título dedicado al personal contratado lo siguiente:

**“Artículo 37.** Sólo podrá 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 prohibirá la contratación de personal para realizar funciones correspondientes a los cargos previstos en la presente ley”.

**Artículo 38.** El Régimen aplicable al personal contratado será aquel previsto en el respectivo contrato y en la legislación laboral.

**Artículo 39.** En ningún caso el contrato podrá constituirse en una vía de ingreso en la administración pública”.

De acuerdo con las normas citadas, los supuestos que permiten la contratación quedan limitados únicamente a dos situaciones: el primer supuesto cuando se requiera personal altamente calificado para realizar tareas específicas por tiempo determinado; y el segundo supuesto constituido por una previsión discrecional (Rondón de Sanso, 2003). En efecto las leyes mencionadas instituyen que sólo debe procederse por esta vía por una causa justificada, indispensable y permitida por la autoridad correspondiente, siendo el régimen aplicable para el personal contratado, el previsto en la legislación laboral ordinaria.

También en estas normativas se observa la prohibición de contratar para aquellos cargos cuyas funciones se encuentran previstas en la ley. No obstante, pareciera que esta prohibición no es lo suficientemente clara.

La LOTTT en su Artículo 6, establece entre sus apartes que los contratados al servicio de la administración pública se regirán por esta normativa, las de Seguridad Social y su contrato de trabajo, y que el tiempo desempeñado al servicio público será considerado para los efectos legales y contractuales como tiempo efectivamente prestado y computado a la antigüedad.

Esta misma normativa prevé la culminación de la relación del trabajo, bien sea por despido, voluntad común de las partes o causa ajena a la voluntad de ambas. En el caso de los contratados la principal causa es la culminación, aunque si el trabajador incurre en faltas injustificadas o fallas que atenten contra el desempeño y armonía de la institución, se puede considerar su despido, la siguiente opción es el retiro por parte del trabajador (Artículo 76).

Su salario se encuentra garantizado, sin cobro de comisiones bancarias, sólo las exceptuadas por conceptos de caja de ahorro o a beneficio de la organización sindical (Artículos 102 y 103); al igual que su derecho a obtener reconocimiento por su productividad y buen desempeño (Artículo 110), progresivo aumento de su salario y otras estipulaciones (Artículos 111 y 112); obtención del pago las utilidades (Artículo 133) y por supuesto el goce y

disfrute de su tiempo libre, especialmente sus vacaciones, mediante su participación en programas de turismo y entretenimiento, bien sea organizado de forma institucional o por medio de consenso con los trabajadores (Artículo 189).

Los instrumentos jurídicos mencionados son reiterativos al declarar que el contrato no es la vía reglamentaria, ni para el ingreso ni para la permanencia del trabajador en la administración pública, por lo que el Ministerio del Poder Popular para la Planificación y Finanzas emite los Lineamientos para el tratamiento uniforme del personal contratado por la administración pública, conocido como la circular N° 029 de fecha 19/01/2004.

En el nombrado documento se ratifica lo dispuesto en las diversas normas sobre la materia respecto a la relación laboral de los contratados en la administración pública, dentro de sus diversos niveles jerárquicos y territoriales, y a la vez es muy específica al normar que el periodo de contratación no debe superar los tres años de servicio, siendo el contrato el documento esencial para la definición de las labores que debe ejercer, el periodo de caducidad, la jornada laboral, el salario y beneficios a percibir; al igual que las sanciones que pueden imponérsele en caso de incumplimiento.

En este sentido los cargos sujetos a contratación serán aquellos que no aparezcan reflejados en el manual de cargos. Esta misma circular establece diferencias entre el contrato laboral y el contrato por honorarios profesionales, siendo este último de carácter con-

sultivo y esporádico, sin sujeción al cumplimiento de horarios, por lo que no se derivan del mismo beneficios sociales. Estos lineamientos hacen remisión a los decretos de inamovilidad laboral, para efectos de amparar a los trabajadores mientras se encuentra vigente su contrato.

Estas directrices legislativas han sido tratadas por las distintas instancias judiciales, instaurando de esta forma un marco jurisprudencial. A continuación se mencionan algunas de las decisiones judiciales más resaltantes sobre esta materia, a saber:

La Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo en su Decisión N° 2008-1596, con ponencia del Magistrado Alejandro Soto sostiene la noción de Estabilidad Provisional de los funcionarios contratados bajo los siguientes argumentos:

“Los funcionarios contratados gozarán de estabilidad provisional hasta tanto participen en el concurso público para el ejercicio del cargo que ejercen. Dicha estabilidad supone que el funcionario no podrá ser removido, ni retirado de su cargo por causa distinta a las contempladas en la Ley del Estatuto de la Función Pública hasta tanto que el cargo que ocupa sea provisto mediante el correspondiente concurso público” (Ojeda, 2010).

En este enunciado la Corte, hace referencia a aquellos contratados que cumplieron labores enmarcadas en el manual de cargos de la instancia pública, sin la previsión del concurso público, estos deben ser amparados de forma provisional, hasta tanto la institución decida someter el cargo a con-

curso, no obstante, una vez celebrado y obtenido el resultado, el vínculo contractual pierde efecto.

Lo anteriormente mencionado concuerda con la sentencia de fecha 15 de diciembre de 2009, del Juzgado Superior Séptimo de lo Contencioso Administrativo de la Circunscripción Judicial de la Región Capital (Caracas), en la que se recalca que el personal contratado al servicio de la Administración Pública, cuenta con el denominado “sistema de estabilidad relativa”, por lo que la culminación, o el cese del contrato de trabajo, estará regido por las disposiciones previstas en la misma ley, vale decir, la terminación del contrato de trabajo, o el despido justificado, se regirán por lo dispuesto en la LOTTT.

Esta modalidad de estabilidad, se encuentra prescrita en el último Decreto de Inamovilidad Laboral, N° 639, publicado en Gaceta Oficial N° 40.310 del 06 de diciembre de 2013, mediante el cual están amparados los trabajadores a tiempo indeterminado, los trabajadores contratados por tiempo determinado durante la vigencia de su contrato (Artículo 5), correspondiendo en primera instancia el conocimiento de cualquier irregularidad a la Inspectoría del Trabajo, para efectos de reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, sólo por el simple hecho de la existencia de una relación laboral con la Administración Pública, toda vez que tal facultad forma parte precisamente de las prerrogativas con las que cuenta el trabajador en materia de la defensa de sus derechos para un posterior recurso de nulidad administrativa.

Es decir, antes de apelar una resolución de la inspectoría ante los tribunales competentes, es necesario destacar que la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo, en sentencia del año 2011, con ponencia de María Eugenia Mata, estableció que el personal contratado debe ser reenganchado, mas no pasa a ser funcionario público o funcionario de carrera, pues su condición de contratado persistirá en el tiempo, hasta que alguna circunstancia, modifique dicho status quo por lo que es necesario, que el empleado esté en su puesto de trabajo, hasta la emisión de una sentencia plenamente firme.

De igual forma en sentencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, de fecha 05 de diciembre de 2012, con ponencia del magistrado Marco Tulio Dugarte declara que si convocado y efectuado el concurso público, la persona contratada no resulta ganadora, el cargo debe ser ocupado por la persona que efectivamente logró cumplir con el proceso de selección, culminando de esta forma su relación laboral con la administración pública, amparándose en el artículo 146 de la actual Carta Magna. En la misma sentencia el ponente reafirma: “los contratados pueden ejercer funciones públicas, más no deben ser considerados como funcionarios públicos, dado que la única forma de ingresar a la administración pública, es por vía del concurso público”.

A manera de reflexión, es evidente que el actual corpus legal y jurisprudencial venezolano, brinda un amplio radio de protección y beneficios socio-

laborales al personal contratado por la administración pública, como parte de su subsidiaridad con la legislación laboral ordinaria, no obstante, es de destacar que sufren una importante excepción, dado que su condición no constituye una vía de ingreso permanente y de estabilidad absoluta, muy a pesar, que el cumplimiento de sus funciones, permanencia, concurrencia, y remuneración sean similares a las de los funcionarios públicos permanentes y constituya en palabras de Caballero Ortiz (2008), una verdadera relación de empleo público, vulnerando de esta forma, el principio de progresividad e igualdad laboral, esto sin contar la incertidumbre a la que están sometidos.

### **Conclusiones**

Una vez culminada la revisión de los postulados teóricos sobre la relación del personal contratado con la administración pública, y el marco legal y jurisprudencial venezolano se derivan las siguientes conclusiones:

La relación entre contratado y administración pública es necesaria, dado que su incorporación, permite dar cumplimiento a las proyecciones planificadas en pro de la ciudadanía, realizando las acciones para las cuales no exista el personal permanente a su cargo, con el perfil necesario para cumplirlas, más es irregular, en el sentido de que su estabilidad laboral no es absoluta, ni progresiva y de carácter circunstancial.

El marco jurídico-institucional venezolano instaurado en el año 1999, establece el trabajo como deber y dere-

cho ciudadano, asumiendo el Estado su máxima protección, en relación a la administración pública se constitucionaliza el concurso público como la única vía de ingreso a la función pública.

La Ley de Estatuto de la Función Pública, la legislación laboral ordinaria y la jurisprudencia venezolana reconocen que los contratados ejercen funciones públicas, en el sentido estricto de la palabra, tanto en el deber y grado de responsabilidad, más no los consideran como funcionarios públicos.

Esta problemática ya había surgido bajo la vigencia de la Constitución de 1961 y durante la vigencia de la Ley de Carrera Administrativa de 1970, no obstante, la jurisprudencia de ese entonces, la resolvió estableciendo una serie de condiciones, con la finalidad de equiparar la situación del personal contratado con la del funcionario público. Con el nuevo marco constitucional hubo un viraje en el criterio jurisprudencial, alterando de esta forma el principio de progresividad e igualdad laboral de los contratados por la Administración Pública.

A pesar que la legislación laboral venezolana, ampara de forma muy amplia a los contratados por la administración pública, es menester manifestar, que su estabilidad es relativa, restringida a las condiciones del contrato, circunstancial en su carácter, generando de esta forma incertidumbre en su condición socio-laboral.

Es necesario que la administración pública venezolana, otorgue apertura a los concursos públicos, incentivando al personal que ejerce el cargo en

cuestión a participar, con la finalidad de regularizar su condición laboral como funcionario público de carrera; en caso contrario se debe declarar la vacante, y dar celeridad a la convocatoria, en aras de cubrirla en el menor tiempo posible, con el propósito de disminuir la recurrencia de los contratos.

### Referencias Bibliográficas

- ALFONZO-GUZMÁN, Rafael (2008). Nueva didáctica del Derecho del Trabajo. Caracas. Editorial Melvin C.A.
- ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. “Constitución de la República Bolivariana de Venezuela”. Gaceta Oficial No. 5.453, Extraordinario. Caracas, 24 de marzo de 2000.
- ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. “Ley de Estatuto de la Función Pública”. Gaceta Oficial N°. 37.522. Caracas, 06 de septiembre de 2002.
- BREWER, Allan (2001). **La Constitución de 1999**. Caracas. Editorial Jurídica Venezolana- Editorial Arte.
- CABALLERO ORTIZ, Jesús. (2008). **El Derecho del Trabajo en el Régimen Jurídico del Funcionario Público**. Caracas. Ediciones Paredes.
- DUQUE, Alejandro (2008). “Una revisión del concepto clásico de contrato. Una aproximación al contrato de consumo”. En: **Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas**. Medellín. Universidad Pontificia Bolivariana de Medellín. Vol. 38. N° 108. Pp. 453-479.
- GONZÁLEZ, José (2005). “La Administración Pública como ciencia: Una aproximación a su objeto de estudio”. En: **Espacio Público**. México. Universidad Autónoma de México. Vol. 8. N° 15. Pp. 162-175.
- JAMEIKIS, Evelyn (2006). “Situación jurídica de los contratados en la Administración Pública”. Trabajo de Grado para optar al título de Especialista en Derecho Administrativo. Valencia. Universidad Católica Andrés Bello. Disponible en: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ9152.pdf>. Fecha de Consulta: 22-06-2014.
- MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA PLANIFICACION Y FINANZAS (2004). “Lineamientos para el tratamiento uniforme del personal contratado por la Administración Pública”. Caracas.
- OJEDA, Raiza (2010). “De los contratados al servicio de la Administración Pública. Aporte jurisprudencial”. En **Anuario de Derecho**. Mérida. Universidad de Los Andes. Año 27. N° 27. Enero-diciembre.
- PIRELA, Marly (2005). “El régimen jurídico de los contratados a la luz del Estatuto de la Función Pública en la República Bolivariana de Venezuela”. Trabajo de grado para optar al título de Especialista en Derecho Administrativo. Maracaibo. Universidad del Zulia. Disponible en: [http://tesis.luz.edu.ve/tde\\_busca/archivo.php?codArchivo=2342](http://tesis.luz.edu.ve/tde_busca/archivo.php?codArchivo=2342). Fecha de Consulta: 29-05-2014.
- PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. “Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica de la Administración Pública”. Gaceta Oficial No. 5.890, Extraordinario. Caracas, 15 de julio de 2008.
- PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. “Decreto con Rango, Valor y

Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras”. Gaceta Oficial N° 6.076, Extraordinario. Caracas, 07 de mayo de 2012.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. “Decreto de Inamovilidad Laboral”. Gaceta Oficial N°. 40.310. Caracas, 06 de diciembre de 2013.

RONDÓN DE SANSÓ, Hildegard (2003). “Comentarios a la Ley sobre el Estatuto de la Función Pública”. En: ARISMENDI, Alfredo y Caballero, Jesús (Coor). **El Derecho Público a comienzos del Siglo XXI. Estudios en Homenaje al Profesor Allan B. Brewer Carías**. Madrid. Editorial Civitas.

SODARO, Michael (2004). **Política y Ciencia Política**. Madrid. Mc. Graw Hill.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. CORTE PRIMERA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO. Exp. N° AP42-R-2010-000260 Caso Velásquez Vs. Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior. Disponible en: <http://jca.tsj.gov.ve/DECISIONES/2011/FEBRERO/1477-14-AP42-R-2010-000260-2011-0157.HTML>. Fecha de Consulta: 28-05-2014.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. SALA CONSTITUCIONAL. Exp.09-0636. Caso: Tosta Vs. Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. Venezuela. Disponible en: <http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scon/Diciembre/1594-51212-2012-09-0636.html>. Fecha de Consulta: 28-05-2014.