



**Universidad Central de Venezuela
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Centro de Estudios de Postgrado
Especialización en Derecho Administrativo**

**EL ESTATUTO DEL PERSONAL JUDICIAL COMO PARTE
FUNDAMENTAL DEL RÉGIMEN JURÍDICO QUE REGULA A LOS
FUNCIONARIOS JUDICIALES EN VENEZUELA**

Trabajo Especial presentado para optar al Título de Especialista
En Derecho Administrativo

Autor (a) **Yulimar del Carmen Gómez Muñoz**

Tutor: **José Gregorio Silva Bocaney**

Caracas octubre 2014

Universidad Central de Venezuela
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Centro de Estudios de Postgrado
Especialización en Derecho Administrativo

El Estatuto del Personal Judicial como parte fundamental del Régimen Jurídico que regula a los Funcionarios Judiciales en Venezuela

Autora **Yulimar del Carmen Gómez Muñoz**

Tutor: **José Gregorio Silva Bocaney**

Fecha: octubre 2014

RESUMEN

El objetivo general de este trabajo es Analizar el estatuto del personal judicial como parte fundamental del régimen jurídico que regula a los funcionarios judiciales en Venezuela y su aplicación en sede administrativa y judicial. Para ello se establecieron los objetivos específicos siguientes: 1) Determinar las normas que integran el régimen jurídico de los funcionarios judiciales en Venezuela. 2) Analizar la estructura normativa del Estatuto del Personal Judicial. 3) Determinar la concordancia existente entre los preceptos constitucionales en materia de función pública y las normas contenidas en el Estatuto del Personal Judicial. 4) Establecer las diferencias fundamentales existentes entre la Ley del Estatuto de la Función Pública y el Estatuto del Personal Judicial. 5) Analizar el régimen sancionatorio previsto en el Estatuto del Personal Judicial a la luz del artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. 6) Describir la aplicación de las normas contenidas en el Estatuto del Personal Judicial a partir del análisis de fallos emitidos en la jurisdicción contencioso administrativo. Las interrogantes que se plantearon fueron las siguientes: ¿Es el Estatuto del Personal Judicial parte fundamental del régimen jurídico que regula a los funcionarios judiciales en Venezuela? ¿Es aplicado correctamente el Estatuto del Personal Judicial en sede administrativa y judicial? ¿Cuáles son las normas que integran el régimen jurídico de los funcionarios judiciales en Venezuela? ¿Cuál es la estructura normativa del Estatuto del Personal Judicial? ¿Existe concordancia entre los preceptos constitucionales en materia de función pública y las normas contenidas en el Estatuto del Personal Judicial? ¿Cuáles son las diferencias fundamentales existentes entre la Ley del Estatuto de la Función Pública y el Estatuto del Personal Judicial? ¿Está el régimen sancionatorio previsto en el Estatuto del Personal Judicial en concordancia con lo establecido en el Artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela? ¿Se aplican las normas contenidas en el Estatuto del Personal Judicial en los fallos emitidos en la jurisdicción contencioso administrativa?. La modalidad de la investigación fue concebida como documental. Por último arribamos a las siguientes conclusiones: para

llegar a ser funcionario de carrera dentro del poder judicial se requerirá: Concurso Público, nombramiento, periodo de prueba y juramentación del cargo. Ajustar el Estatuto al contenido del artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Realizar urgentemente una adaptación de los preceptos constitucionales al Estatuto del Personal Judicial.

Central University of Venezuela
Faculty of Law and Political Science
Centre for Postgraduate Studies
Specialization in Administrative Law

The Statute of Judicial Personnel as a fundamental part of the legal regime governing the Judicial Officers in Venezuela

Author **Yulimar del Carmen Gómez Muñoz**

Tutor: **José Gregorio Silva Bocanay**

Date: **october 2014**

ABSTRACT

The overall objective of this paper is analyze the status of the judiciary as a fundamental part of the legal regime governing the judiciary in Venezuela and its application in the administrative and judicial. For this purpose the following objectives were established: 1) Determine the standards that make up the legal framework for the judiciary in Venezuela. 2) Analyze the regulatory structure of the Statute of Judicial Personnel. 3) To determine the concordance between the constitutional provisions on civil service and the provisions contained in the Statute of Judicial Personnel. 4) Establish the fundamental differences between the 'Statute of the Civil Service and the Statute of Judicial Personnel. 5) Analyze the sanctions regime established by the Statute of Judicial Personnel in the light of Article 49 of the Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela. 6) Describe the application of the rules contained in the Statute of Judicial Personnel from the analysis of rulings in contentious administrative jurisdiction. The questions raised were the following: Is the Statute of Judicial Personnel fundamental part of the legal regime governing the judiciary in Venezuela? Is it correctly applied the Statute of Judicial Staff in administrative and judicial? What are the rules that make up the legal framework for the judiciary in Venezuela? What is the legal framework of the Statute of Judicial Personnel? Is there agreement between the constitutional provisions on civil service and the provisions contained in the Statute of Judicial Personnel? What are the fundamental differences between the 'Statute of the Civil Service and the Statute of Judicial Personnel? Are the sanctions regime under the Statute of Judicial Personnel in accordance with the provisions of Article 49 of the Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela? Are the rules apply contained in the Statute of Judicial Personnel in rulings in the administrative jurisdiction ?. The type of research was conceived as a documentary. Finally we arrive at the following conclusions: to become a career officer within the judiciary is required: Public Bidding, appointments, probation office and swearing. Set the Status to content of Article 49 of the Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela. Urgently make an adaptation of constitutional principles to the Statute of Judicial Personnel.

Agradecimiento

A Dios sobre todas las cosas, por darme las fuerzas y ganas de seguir estudiando, a mi tutor José Gregorio Silva, por su apoyo incondicional y por compartir cada día sus conocimientos y experiencias en el Contencioso Administrativo, a mis profesores, Egeria Bernal, al jurado designado por la Comisión de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Central de Venezuela por tan distinguida labor, familia, mi Santi, amigos y compañeros, quienes han estado apoyándome en la realización de esta meta como profesional en nuestra máxima casa de estudios.

INDICE

INTRODUCCIÓN	8
CAPITULO I	
MARCO TEÓRICO.....	13
1.1 El funcionario público.....	13
1.2 La Función Pública y sus preceptos constitucionales.....	14
1.3 El Poder Público.....	18
CAPITULO II	
RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS FUNCIONARIOS JUDICIALES.	21
2.1 Requisitos ingreso.....	23
2.2 Nombramiento, juramentación y posesión del cargo.....	26
2.3 Clasificación de cargos	29
2.4 Derechos de los funcionarios judiciales.....	29
2.5 Deberes de los funcionarios judiciales.....	31
2.6 Ascensos y reingreso.....	33
2.7 Permisos o licencias.....	34
2.8 Responsabilidades de los funcionarios.....	36
2.9 Sanciones disciplinaria.....	37
2.9.1 Amonestaciones... ..	38
2.9.2 Multas.....	38
2.9.3 Suspensión del empleo.....	39
2.9.4 Destitución del cargo.....	39
CAPITULO III	
RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS FUNCIONARIOS JUDICIALES.....	41
3.1.Procedimiento para imponer amonestaciones.....	47
3.2 Procedimiento para suspensiones y destituciones.....	54
3.3Procedimiento de abandono de trabajo y reincidencia.....	62

3.4 Estudio comparativo entre el Estatuto del Personal Judicial y el Estatuto de la Función Pública.....	65
3.5 Normativa del Estatuto del Personal Judicial que no se ajusta a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.	68
CONCLUSIONES	70
RECOMENDACIONES.....	.72
BIBLIOGRAFÍA	73

INTRODUCCIÓN

A partir de la entrada en vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, el ejercicio y Régimen Jurídico de la función pública sufrió cambios, que trajeron como consecuencia que el legislador adaptara los preceptos constitucionales en la llamada Ley del Estatuto de la Función Pública, normativa que derogó la Ley de Carrera Administrativa aplicable a los funcionarios públicos. Sin embargo a pesar de la adaptación progresiva de las normas a la nueva Constitución se observa que la normativa que regula a los funcionarios judiciales no ha sido adecuada, encontrándose vigente aún el Estatuto del Personal Judicial de fecha 27 de marzo de 1990, instrumento jurídico que en catorce (14) años no ha sufrido ningún tipo de modificaciones para armonizar su contenido con el texto constitucional promulgado en 1999, hecho que pudiera generar situaciones que afecten la seguridad jurídica de los funcionarios judiciales a quienes se les aplica dicha normativa.

Es por ello, que la investigación está dirigida al análisis del Estatuto del Personal Judicial como parte fundamental del régimen jurídico que regula a los funcionarios judiciales en Venezuela y su aplicación en sede administrativa y judicial. Entendiendo por Régimen Estatutario el sometimiento de la relación de empleo del Estado con sus trabajadores, que son el recurso humano que presta sus servicios personales para la rama Judicial, existiendo una relación de empleo público, siendo su normativa el Estatuto del Personal Judicial. En este sentido Hildergard Rondón de Sansó¹, al referirse al régimen estatutario señala lo siguiente:

“... Se trata de una estructura normativa que prevé y regula todas las situaciones derivadas de la relación de trabajo

¹ El Régimen Jurídico de la Función Pública en Venezuela. Homenaje a la Doctora Hildergard Rondón de Sansó. Fundación de Estudios de Derecho Administrativo. Caracas. 2004. Páginas 5-6.

precedentemente aludida que contempla en consecuencias los derechos, deberes, las incompatibilidades y los regímenes fundamentales de administración de personal como lo son el sistema de salario y otras remuneraciones; el sistema de ingreso; el sistema de clasificación de cargos; el sistema de evaluación; el sistema de ascenso; el sistema disciplinario y el sistema de retiro. El estatuto o conjunto de normas rectoras de la relación de trabajo comprende la totalidad de las situaciones administrativas que puedan plantearse, en razón de lo cual no existe autonomía alguna de la voluntad para crear o cambiar situaciones administrativas ni jurídicas ni de hecho y menos aún, para modificar las reglas que lo originan...”.

De lo anterior, se deduce la esencia de la relación estatutaria que se caracteriza por las condiciones de empleo, en virtud que las mismas no se establecen en un contrato sino que vienen determinadas por normas, de allí que el estudio comprenderá el análisis de todo lo relativo a la estructura normativa, ingreso, permanencia, ascenso y egreso de los funcionarios judiciales, todo ello analizado a la luz de la Constitución de 1999. La responsabilidad administrativa que surge de la inobservancia del Estatuto del Personal Judicial, que se hace efectiva a través de la potestad disciplinaria de toda relación de empleo público.

El autor Miguel Sánchez Morón al referirse a la Teoría Estatutaria señala que ella contempla la situación jurídica del funcionario como una situación objetiva, definida por las leyes y los reglamentos, que conlleva a los siguientes elementos esenciales: a) el acceso a la función pública mediante un acto administrativo unilateral de nombramiento y no mediante un contrato; b) que la relación de servicio del funcionario se regula con carácter impersonal por normas generales; c) que el funcionario no tiene ningún derecho adquirido al mantenimiento de una determinada regulación de sus condiciones de trabajo o a impedir su modificación.

En otras palabras, la teoría estatutaria se basa en la afirmación que la situación del funcionario público es de origen estrictamente legal y reglamentario, los derechos y deberes de los funcionarios son susceptibles de ser modificados de manera unilateral por leyes sin la intervención del funcionario. De tal forma que la vinculación no obedece a un acuerdo de voluntades, sino a una normativa preestablecida por el legislador, pudiendo ser modificada por el Estado sin que de origen a la constitución de derechos adquiridos de una persona.

Aunado a las anteriores consideraciones, la potestad sancionatoria que tiene la Administración Pública es ejercida en el marco de un procedimiento sancionador, el cual debe garantizar el respeto a los derechos y garantía de los ciudadanos involucrados en un proceso. Las normas previstas en el Estatuto del Personal Judicial sobre el régimen disciplinario se cotejarán con el contenido del derecho a la defensa y al debido proceso establecido en el artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, con el objeto de verificar si los procedimientos se ajustan a los principios y garantías establecidos en nuestra Carta Magna. En este sentido, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia ha señalado que:

“...El derecho al debido proceso se consagra como un derecho fundamental, tendente a resguardar todas las garantías indispensables que deben existir en todo proceso para lograr una tutela judicial efectiva. En este sentido, la Sala, mediante decisión del 15 de marzo de 2000, (caso: Enrique Méndez Labrador), señaló la necesidad de que cualquiera sea la vía procesal escogida para la defensa de los derechos o intereses legítimos, las leyes procesales deben garantizar la existencia de un procedimiento que asegure el derecho de defensa de la parte y la posibilidad de una tutela judicial efectiva...” (Sentencia 15-11-2001).

Siendo así, el debido proceso puede visualizarse en dos dimensiones: Una procesal y otra sustancial, sustantiva o material. La dimensión procesal es aquella que engloba las instituciones jurídicas necesarias para obtener un proceso formalmente válido, entre ellos, juez natural, derecho de defensa, cosa juzgada, derecho a probar, la prohibición de la reforma en peor. Por otra parte, nos encontramos con la dimensión sustancial del debido proceso, la cual se vincula directamente con el principio de razonabilidad y proporcionalidad de los actos de poder, los que determinan la prohibición de cualquier decisión arbitraria, sin importar si ésta fue emitida dentro o fuera de un proceso o procedimiento formalmente válido. De allí que todas las actuaciones que se desarrollen en sede administrativa y judicial que involucren a los funcionarios judiciales deberían en principio ajustarse al debido proceso.

La presente investigación adquiere relevancia en los actuales momentos, en virtud de las reiteradas confusiones en que se incurre al determinar el Régimen Jurídico aplicable a los Funcionarios Judiciales, lo cual se hace evidente en diversas sentencias dictadas en la jurisdicción contencioso administrativa. Este trabajo se enmarcó dentro de un Diseño bibliográfico, y responde a una investigación de tipo Documental. Dicha selección obedeció a la correspondencia con los objetivos generales y específicos plasmados en el proyecto de investigación, la información requerida fue extraída principalmente de fuentes bibliográficas y documentales, se tomó como base la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, así como las principales normativas: Ley del Estatuto de la Función Pública, Estatuto del Personal Judicial, Convención Colectiva de los funcionarios judiciales, además se consideraron sentencias en formato electrónico obtenidos a través de Internet.

La estructura de la presente investigación quedó de la siguiente forma:

La introducción donde se plasma el problema de investigación, la justificación, objetivo y propósito del estudio así como los referentes teóricos y empíricos de la situación investigada, contempla definición de términos básicos.

Capítulo I lo constituye el Marco Teórico, haciendo referencia al funcionario público, función pública con sus preceptos constitucionales Poder Público Nacional; en especial a la rama judicial.

Capítulo II es lo relativo al Régimen Jurídico de los Funcionarios Judiciales: los requisitos ingreso, nombramiento, juramentación y posesión del cargo, clasificación de cargos, derechos y deberes de los funcionarios judiciales, ascensos y reingreso, permisos o licencias, responsabilidades, sanciones disciplinarias; amonestaciones, multas, suspensión del empleo y destitución del cargo.

Capítulo III Trata del régimen disciplinario de los funcionarios judiciales, procedimientos disciplinarios para imponer amonestaciones, suspensiones y destituciones, de abandono de trabajo y reincidencia. Analizados con diversas sentencias dictadas en la jurisdicción contencioso administrativa. Estudio comparativo entre el Estatuto del Personal Judicial y el Ley del Estatuto de la Función Pública, análisis de los artículos que no se ajustan a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Por último llegaremos a las conclusiones y recomendación como resultados de la presente investigación.

CAPITULO I

MARCO TEORICO

En ese capítulo trataremos lo referente al funcionario público, la función pública, sus preceptos constitucionales y al Poder Público Nacional y en especial a la rama judicial, en los siguientes términos:

El servicio que prestan los funcionarios públicos está íntimamente unido a la concepción que la sociedad política tiene del Estado. En tal sentido, para comprender la naturaleza de los funcionarios públicos desarrollaremos diversos conceptos que tengan relación:

Antes de la entrada en vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la Ley del Estatuto de la Función Pública el funcionario público era considerado por tener ciertas cualidades que lo identificaban: 1) El nombramiento por la autoridad competente, 2) Que la persona nombrada participe en el ejercicio de las funciones públicas, 3) El funcionario público debe estar al servicio directo de la República, Estado, Municipio e Instituto Autónomo, y 4) El juramento de ley.

La Constitución de 1999, en la Sección Tercera, “De la Función Pública” señala ciertas condiciones que deben existir para ser funcionario público: estar al servicio del Estado, que el ingreso a los cargos de carrera sea por concurso público, fundamentado en los principios de honestidad, idoneidad y eficiencia. A diferencia de la Constitución Nacional de 1961; se incluye por primera vez el concurso público como requisito fundamental para adquirir la condición de funcionario de carrera. (Artículo 146 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela).

Con la entrada en vigencia de la Ley del Estatuto de la Función Pública se define al funcionario público en el artículo 3 de la siguiente forma: “... 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...”.

La Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia ha definido al funcionario público como “... quien cumple la función pública, la persona física que ejecuta las generalidades y particularidades del servicio, es un ente del Estado (sentido lato) provisto de autoridad para el ejercicio de determinadas funciones, participa permanentemente o accidentalmente del ejercicio de la Función Pública, bien por elección popular o por nombramiento de la autoridad pública competente en tal sentido, con su acción opera en representación del órgano público al cual está adscrito, expresa la voluntad de este...”. (Sentencia n°943 d el 15/5/01).

Cuando hablamos de Función Pública hacemos referencia al conjunto de personas que trabajan en la Administración Pública mediante una relación profesional, retribuida y de carácter especial en función del servicio público que realizan. Las personas que integran la función pública son los principales agentes de la gestión y el desarrollo del servicio público de la Administración.

Entre las principales definiciones de lo que es función pública podemos citar:

Javier Henao Hadrón Ex magistrado de la Corte Constitucional de Colombia, considera que la Función Pública es un empleo definido como el conjunto de funciones señaladas por la Constitución, la Ley o el reglamento, que deben ser desempeñadas por una persona natural para atender necesidades permanentes de la administración pública. (OLANO. p. 442).

Para el Comité Jurídico Interamericano la Función pública es toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona natural en nombre del Estado o al servicio del Estado, o de sus entidades, en cualquiera de sus niveles jerárquico.

Para Rodríguez Libardo, la función pública se entiende como el conjunto de "relaciones laborales entre el Estado y sus servidores" (2007, p. 219.).

En resumen la función pública es la actividad realizada en cabeza de personas naturales en nombre del Estado, cuyo objetivo está encaminado al logro de sus fines esenciales. De igual manera la Función pública está sometida a un régimen mediante el cual se garantiza la igualdad, la eficiencia, los servicios que brinda el Estado y por ende la práctica de los principios. Los preceptos constitucionales que rigen en Venezuela la materia de función pública son:

La Reserva Legal: Para la determinación de las funciones asignadas a los funcionarios y para el régimen de los requisitos relativos al ejercicio de los cargos. El Artículo 144 Constitucional prevé el establecimiento de una reserva legal que tiene 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.

Así lo podemos observar en el único aparte de ese artículo, que señala: "La ley determinará las funciones y requisitos que deben cumplir los funcionarios públicos para ejercer su cargo". Esta norma nos conduce al campo de la reserva legal tanto de las funciones que se asignen a un funcionario público, como de las condiciones que los mismos han de llenar

para el ejercicio de sus cargos. También indica el artículo que la ley establecerá el Estatuto de la función pública mediante normas sobre el ingreso, ascenso, traslado, suspensión y retiro de los funcionarios o funcionarias de la Administración Pública.

Por mandato constitucional se promulgó la Ley del Estatuto de la Función Pública que rige las relaciones de empleo público entre los funcionarios públicos y las administraciones públicas nacionales, estatales y municipales.

Principio absoluto de la imparcialidad de los funcionarios consagrado en el artículo 145 de nuestra Carta Magna.

Prohibición de los funcionarios de celebrar contratos con entes públicos y territoriales o institucionales previsto en el consagrado en el artículo 145 de nuestra Carta Magna.

Necesidad de previsión presupuestaria consagrado en el artículo 147 de nuestra Carta Magna.

Determinación mediante ley orgánica de límites a los emolumentos del funcionario consagrado en el artículo 147 último aparte de nuestra Carta Magna.

Incompatibilidad de desempeñar a la vez más de un destino público remunerado previsto en el artículo 148 Constitucional. A fin de desarrollar este artículo la Ley del Estatuto establece que los funcionarios públicos no pueden desempeñar más de un cargo público remunerado, a menos que se

trate de cargos académicos, accidentales, asistenciales o docentes que determine la ley. La aceptación de un segundo destino, que no sea de los exceptuados en este artículo, implica la renuncia del primero, salvo cuando se trate de suplentes mientras no reemplacen definitivamente al principal. El ejercicio de los cargos académicos, accidentales, asistenciales y docentes, declarados por la ley como compatibles con el ejercicio de un destino público remunerado, se debe hacer sin menoscabo del cumplimiento de los deberes inherentes a éste.

Prohibición de disfrute de más de una jubilación o pensión: establecido en el artículo 148 último aparte Constitucional, previsto de igual manera, en el artículo 70 de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, el cual establece que "...nadie podrá disfrutar más de una jubilación o pensión, salvo en casos expresamente determinados por la ley...".

El artículo 45 del Reglamento de la Ley del Estatuto Sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios de la Administración Pública Nacional, de los Estados y los Municipios, señala: "...Es incompatible el disfrute de una jubilación con el sueldo proveniente del ejercicio de un cargo en alguno de los organismos o entes señalados en el artículo 2° de la Ley del Estatuto de la Función Pública. Igualmente es incompatible el goce simultáneo de dos jubilaciones, de dos pensiones o de una jubilación y una pensión. Quedan a salvo las pensiones otorgadas de conformidad con el artículo 4° de la Ley del Seguro Social, así como las pensiones de sobrevivientes...".

Las mencionadas disposiciones Constitucional, Legal y Reglamentaria, son contestes con la prohibición que "...nadie podrá disfrutar más de una jubilación o pensión, salvo los casos expresamente

determinados en la ley...”; no obstante, existen “excepciones” que expresamente la Ley determina, y además no pudiéndose confundir la “jubilación” con otras “pensiones”, como por ejemplo la de vejez.

El beneficio de jubilación, tiene por objeto asegurar al trabajador los recursos económicos y sociales suficientes para satisfacer las necesidades propias de éste y de su grupo familiar, que habiendo cumplido un determinado número de años al servicio de un patrono o debidamente reconocidos por el mismo, adquiere tal derecho, lo que hace que sea un derecho humano, al disminuirse sus capacidades físicas para ejercer una profesión u oficio, pues al transcurrir los años el ser humano se deteriora físicamente, y por ello, el Estado debe garantizar una seguridad social integral que satisfaga las necesidades esenciales y con una calidad de vida digna para los ciudadanos. Prohibición de aceptación de cargos honores o recompensas de gobiernos extranjeros consagrado en el artículo 149 Constitucional.

En atención a lo anterior, se hace referencia al Poder Público Nacional y sus diferentes ramas para entrar a la categoría de funcionarios judiciales que son el objeto en la presente investigación:

1.1 El Poder Público:

Este poder se encuentra consagrado a nivel constitucional en el artículo 136² que establece:

“... El Poder Público se distribuye entre el Poder Municipal, el Poder Estatal y el Poder Nacional. El Poder Público Nacional se divide en Legislativo, Ejecutivo, Judicial, Ciudadano y Electoral.

² Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Cada una de las ramas del Poder Público tiene sus funciones propias, pero los órganos a los que incumbe su ejercicio colaboraran entre sí en la realización de los fines del Estado...”:

Cuando examinamos el artículo 136 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, se aprecia que el Poder Público es uno sólo indivisible y se distribuye en ramas que ejercen de manera específica una parte de ese poder de forma expedita, existe una verdadera inordinación entre tales órganos que ejercitan funciones materiales dentro del Estado como sería la función legislativa, la función ejecutiva, la función jurisdiccional, y las innovaciones de las funciones ciudadana y electoral, creando una autentica “pentadistribución” horizontal del poder público a partir de la entrada en vigencia de nuestro texto Constitucional³.

El Poder Público Nacional está constituido por todas aquellas instituciones u órganos del Gobierno, señaladas en nuestra Carta Magna como ramas, con competencia a nivel Nacional; Legislativo (Asamblea Nacional), Ciudadano (Fiscalía General de la República, Contraloría General de la República y Defensoría del Pueblo), Electoral (Consejo Nacional Electoral), Ejecutivo (Presidente o Presidenta, Vicepresidente o Vicepresidenta) y Judicial (Tribunal Supremo de Justicia, Tribunales y Juzgados).

En este orden de ideas, pasaremos a hacer énfasis a la rama Judicial, por ser el campo donde se desarrolla la presente investigación documental,

³ Carrillo Artilles Carlos Luis. “La Composición del Poder Público en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela”. Libro homenaje a Enrique Tejera Paris. Centro de Investigaciones Jurídicas y Fundación de Estudios de Derecho Administrativo. Caracas 2001.

cuya definición nos ayudará a comprender la naturaleza de los funcionarios judiciales en Venezuela. En atención a lo dispuesto en el artículo 136 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela es una rama del Poder Público Nacional y es el encargado de la administración de justicia en la sociedad, correspondiéndole conocer de las causas y asuntos de su competencia, mediante los procedimientos que determinen las leyes, y ejecutar o hacer ejecutar las sentencias.

La administración de la Judicial se encuentra consagrada en los artículos 267 y siguientes de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, se otorga al Tribunal Supremo de Justicia competencia en materia de gobierno, dirección, administración, inspección y vigilancia, se exige en esta normativa la creación de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura.

En atención a lo ordenado en el artículo 267 Constitucional, el Tribunal Supremo de Justicia en pleno dictó la “Normativa sobre la Dirección, Gobierno y Administración del Poder Judicial”, publicada en Gaceta Oficial número 37.014, de fecha 15 de agosto del año 2000, la cual viene a reglamentar el funcionamiento y la organización de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura, consagrándola en su artículo 1 como un órgano auxiliar del Tribunal Supremo de Justicia sujeto a su control y supervisión.

La Dirección Ejecutiva de la Magistratura, tiene competencias propias en cuanto a la administración y ejecución del presupuesto del poder judicial, con limitaciones debido al control que ejerce el Tribunal Supremo de Justicia. Debe entenderse que la Dirección Ejecutiva de la Magistratura es un órgano desconcentrado del Tribunal Supremo de Justicia, por tanto mantiene una relación de dependencia regida por el principio de jerarquía, ostentando autonomía suficiente para cumplir a cabalidad sus funciones pero siguiendo

los lineamientos, directrices y políticas del Tribunal Supremo de Justicia, ha así fue establecido por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia. (Sentencia n°1812 vinculante 20/10/2006) .

CAPITULO II

RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS FUNCIONARIOS JUDICIALES

La presente investigación se centra en analizar el estatuto del personal judicial como parte fundamental del régimen jurídico que regula a los funcionarios judiciales en Venezuela y su aplicación en sede administrativa y judicial, incluyendo dentro de esa categoría de funcionarios Administrativo de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura, asistentes de tribunales, archivistas, alguaciles y el personal adscrito a los distintos Tribunales de la República con la excepción del personal al servicio del Tribunal Supremo de Justicia.

Como punto previo hay que referirse a la calificación dada a los funcionarios judiciales identificados con la categoría de Secretarios y alguaciles de los distintos Tribunales de la República, trayendo a colación el criterio sostenido por la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo sobre el artículo 91 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de 1987, donde señaló que los Secretarios y Alguaciles al servicio del Poder Judicial eran de libre nombramiento y remoción de los Jueces, excluyéndolos así del régimen de personal aplicable a los demás funcionarios; posteriormente al entrar en vigencia la reforma de dicha ley en 1998, esta disposición fue sustituida por la contenida en el artículo 71, la cual dispone expresamente que "...Los secretarios, alguaciles y demás funcionarios de los tribunales serán nombrados y removidos conforme al Estatuto de Personal, que regule la relación funcional...". (Sentencia 21/02/2001).

En tal sentido, se observa que ciertamente la vigente disposición legal no excluye expresamente a los secretarios y alguaciles del régimen del personal de la rama judicial, lo indiscutible es que no cambia su condición de funcionarios de libre nombramiento y remoción, la cual estaba dada en la Ley de 1987; para el ingreso y remoción de estos funcionarios (Alguaciles y Secretarios) la nueva disposición legal remite al régimen que para los mismos, establezca el estatuto de personal que se dicte, no queriendo decir con ello, que el régimen al cual estaban sometidos bajo la vigencia de la antigua ley haya sido modificado.

En este sentido cobra importancia el hecho que el Estatuto de Personal al que se refiere el artículo 71 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de 1998, no ha sido dictado y el Estatuto de Personal Judicial sigue vigente desde el 02 de agosto de 1983, y no hace referencia a los funcionarios de libre nombramiento y remoción al servicio del Poder Judicial, el régimen que se aplica para su nombramiento y remoción es el previsto en el artículo 91 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de 1987; esto es, que son de libre nombramiento y remoción de los jueces, confirmándose con la naturaleza de las funciones que desempeñan, siendo las mismas de confianza.

Con lo anterior, se puede concluir que la remoción de los secretarios y alguaciles es una potestad discrecional de los jueces, la misma no constituye una sanción como consecuencia de un procedimiento disciplinario, para que un Juez proceda a remover a un Secretario, no se requiere del procedimiento por falta del funcionario, ni que se notifique al interesado, al no imputársele falta alguna, no existe la necesidad que se defienda; basta la voluntad del Juez de dar por culminada la relación laboral entre el funcionario y el Tribunal, para que proceda la remoción, siempre atendiendo a la naturaleza de confianza que reviste el mencionado cargo.

Visto lo anterior, procedemos al estudio minucioso de los siguientes puntos:

2.1 Requisitos para ser Funcionario Judicial

Para el ingreso del personal judicial se requiere ser venezolano, mayor de edad, tener acreditado buena conducta, llenar los requisitos correspondientes al cargo, conforme a la descripción de las atribuciones inherentes al mismo, no estar sujeto a interdicción civil, las demás que establezcan la Constitución y las leyes. Igualmente debe someterse a evaluaciones por parte de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura.

Cuando revisamos los requisitos de ingreso para prestar servicios en el poder judicial observamos lo siguiente: "...las demás que establezcan la Constitución y las leyes...". Con respecto a este punto, debemos indicar que para el momento de la publicación en Gaceta Oficial del Estatuto del Personal Judicial, (29 de Marzo de 1990), se encontraba vigente la Constitución Nacional de 1961, donde no exigía el concurso público para ser funcionario de carrera.

Sin embargo en 1999, con la vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela vino a establecer en su artículo 146, la figura del concurso público como un requisito indispensable para adquirir la condición de funcionario de carrera, concluyéndose que este requisito no se cumple en los actuales momentos, ameritando el Estatuto un ajuste a nivel constitucional para estar en consonancia con el ordenamiento jurídico actual, no se llama a concurso público porque el Estatuto no lo prevé, su sistema de ingreso es a través de la postulación que hace el Jefe del Despacho, dado que la normativa que los rige no les exige el concurso para ocupar cargos de carrera. En este tenor es necesario transcribir el contenido del artículo 9 del Estatuto del Personal Judicial:

“... A toda persona que ingrese al Poder Judicial se le podrá designar con carácter provisional; nombramiento que deberá ser ratificado o revocado en un plazo no mayor de seis meses. El referido lapso es considerado como un período de prueba y el jefe de Despacho Judicial respectivo, podrá revocar el nombramiento sí a su juicio el rendimiento del funcionario no es satisfactorio, haciendo a éste la notificación correspondiente...”.

El procedimiento para ingresar al personal judicial consiste en una postulación que realiza el Juez o Jefe de Despacho al Director Ejecutivo de la Magistratura, acompañado con los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos. Tal postulación debe hacerse dentro de los 30 días siguientes cuando ocurra la vacante del cargo, de no hacerse en ese período la Dirección Ejecutiva de la Magistratura hará directamente el nombramiento.

Conforme al Estatuto del Personal Judicial es competencia del Juez o Jefe de Despacho postular al personal judicial que se encuentra a su cargo: asistentes de tribunales, archivistas entre otros. Es el Juez quien tiene la competencia de evaluar el rendimiento del funcionario durante el período de pruebas pudiendo ratificar o revocar el nombramiento de no resultar a su criterio satisfactorio, tal como lo establece el artículo 9, no consagrándose ningún tipo de formalidad para llevar a cabo la evaluación que le realizan al aspirante. El acto administrativo que contiene el nombramiento del personal para un determinado cargo, así como su revocatoria es suscrito por el Director Ejecutivo de la Magistratura, como máxima autoridad, en virtud de la competencia atribuida en el artículo 3 del Estatuto del Personal Judicial.

Cabe destacar que el Estatuto del Personal Judicial prevé que el período de pruebas es de seis (6) meses para la persona que ingresa,

otorgándosele un nombramiento de carácter provisional. En este punto se hace necesario traer a colación la decisión de la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo, donde señaló:

“...Con base en la potestad reglamentaria atribuida por la Constitución de 1961, el entonces Consejo de la Judicatura, hoy Dirección Ejecutiva de la Magistratura, en fecha 30 de diciembre de 1980, dictó el Estatuto del Personal Judicial, publicado en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 34.439 de fecha 29 de marzo de 1990, que conforme a su artículo 1 “...regula las condiciones para el ingreso, permanencia y terminación de servicio en los distintos cargos”, cuya normativa resulta de aplicación directa al personal que presta servicios a los órganos que conforman el Poder Judicial.

Ahora bien, esta Corte observa que en fecha 9 de junio de 2005, se celebró la II Convención Colectiva de Empleados 2005-2007, invocada por la actora en su escrito libelar, a los fines de su aplicación preferente con respecto al Estatuto del Personal Judicial. Dicha Convención prevé las condiciones colectivas de empleo entre la Dirección Ejecutiva de la Magistratura, sus empleados y los funcionarios al servicio del Poder Judicial; no obstante, señala esta Corte que la regulación sobre el ingreso, ascenso, traslado, suspensión y retiro de aquéllos, se rige por la normativa dictada en ejercicio de la potestad reglamentaria atribuida constitucionalmente al Poder Judicial, esto es, el Estatuto del Personal Judicial.

En atención al análisis expuesto, **esta Corte observa que en el presente caso resulta válida la aplicación del artículo 9 del referido Estatuto del Personal Judicial, en lugar Convención Colectiva de Empleados 2005-2007**, motivo por el cual, desecha lo expresado por la querellante en cuanto a falsa aplicación del mismo. Así se decide...”. (Sentencia n° 2010-930, del 13/10/2010, caso: Daniela Dubraska López Lugo Vs Dirección Ejecutiva de la Magistratura). (Resaltado nuestro)

Igualmente la Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo en un caso similar donde invocaron la aplicación del contenido de la Cláusula 7 de la Convención Colectiva de los funcionarios judiciales, acoge el criterio

expuesto en la sentencia n° 2010-930 de la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo parcialmente transcrito, señalando que resulta válido aplicar el Estatuto del Personal Judicial, en lugar de la Convención Colectiva de Empleados 2005-2007. [Sentencia de fecha 29 de febrero de 2012, caso Maholi Carolina Rosales Justo Vs Dirección Ejecutiva de la Magistratura].

A los fines de constatar las irregularidades en la aplicación del Estatuto del Personal Judicial traemos citamos la sentencia proferida por el Tribunal Superior Tercero en lo Civil y Contencioso Administrativo de la Región Capital, que hace referencia al periodo de pruebas del personal judicial señalando de manera errada que tal periodo es de noventa (90) días continuos conforme a la Contratación Colectiva 2005-2007, cita textualmente:

“...Ahora bien, conforme a la Cláusula 7 de la II Convención Colectiva de Empleados de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura 2005 – 2007, el periodo de prueba para ingresar al organismo será de noventa (90) días continuos, los cuales serán remunerados y contados a partir de la fecha de vigencia del nombramiento al cargo respectivo.

En este contexto, si bien es cierto que, como lo afirma el recurrente y se aprecia del folio 157 del expediente, la vigencia de su nombramiento al cargo de abogado asistente comenzó a partir del **11 de abril de 2007**, por lo que su periodo de prueba **expiró el 11 de julio** del mismo año; también es cierto que la revocatoria de su postulación asentada en el numeral Tercero de la decisión administrativa recurrida, en manera alguna altera el dispositivo del fallo, toda vez que la destitución consiste en la separación definitiva del funcionario del cargo que desempeñe en la administración pública o en cualquier órgano del poder público, quedando en consecuencia, sin ningún efecto aquel acto de postulación y posterior nombramiento, por lo que no ha lugar a la defensa en análisis. Así se declara...”. (Sentencia del 7/12/2009, expediente 6072, caso: Víctor Hugo Ávila García Vs Juzgado Superior Cuarto en lo Civil y Contencioso Administrativo de la Circunscripción Judicial de la Región Capital. (Resaltado nuestro).

En atención a la sentencia que antecede podemos concluir que el Tribunal se apartó del Estatuto del Personal Judicial, siendo lo correcto que se aplique tal normativa vigente que establece el lapso de seis (6) meses para el periodo de pruebas según el artículo 9 del Estatuto del Personal Judicial y no el contenido de la Cláusula 7 de la Convención Colectiva 2005-2007 del Poder Judicial, celebrada el 9 de junio de 2005, que indica que el período de prueba para el personal que laboran en el poder judicial es de noventa (90) días.

En este particular, las Convenciones Colectivas suscritas entre Organismos Públicos y su personal, no pueden incluir aspectos referidos al ingreso, ascenso, traslado, suspensión, retiro y en general ninguna materia de la contemplada en los artículos 144 al 147 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, por ser materia de reserva legal, en consecuencia el contenido de la Cláusula 7 de la Convención Colectiva de Empleados referida al período de prueba de noventa (90) días no es aplicable a los funcionarios judiciales, el lapso de seis (6) meses para el período de prueba.

Al analizar el artículo 9, a la luz de la Constitución de 1999, tenemos que el ingreso al Poder Judicial no es por concurso público sino por acto de nombramiento realizado de manera provisional por parte del Director Ejecutivo de la Magistratura, hasta tanto concluya del periodo de pruebas, es un acto unilateral que no exige llamar a concurso para ocupar un cargo de carrera como ocurre en la Ley del Estatuto de la Función Pública.

2.2 Nombramiento, Juramentación y Posesión del Cargo:

Pautas que se siguen para autorizar un ingreso en el Poder Judicial según el artículo 13⁴:

“...Recibida y examinada la postulación, si ésta cumpliera las formalidades y requisitos pertinentes, el Consejo de la Judicatura autorizará el ingreso, fijará la oportunidad del mismo y extenderá el nombramiento respectivo...”.

Con lo anterior, se evidencia la competencia de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura para autorizar el ingreso y extender el nombramiento, correspondiéndole al Jefe de Despacho tomar el juramento legal al designado, dejando constancia de ello y de la posesión del cargo en el libro respectivo, luego se dará inmediata cuenta a la Dirección Ejecutiva de la Magistratura tal como se establece en el artículo 14.

Es de resaltar que en actualidad los mencionados artículos se cumplen parcialmente, la postulación la realiza el Jefe de Despacho, el nombramiento es emitido por la Dirección Ejecutiva de la Magistratura, máxima autoridad. Sin embargo no todo el personal que ingresa al Poder Judicial se le toma el juramento, pudiéndose observar de la mayoría de los libros de juramentos que reposan en los distintos tribunales de la República el juramento del alguacil, secretario y juez, quedando excluidos los asistentes de tribunales, archivistas y auxiliares de secretaría, no dándole los Jueces la importancia al resto del personal, son muy pocos los que dejan constancia en los libros sobre la posesión del cargo del funcionario nombrado para ejercer la actividad dentro del Tribunal.

⁴ Estatuto de Personal Judicial vigente de fecha 02 de agosto de 1983, publicado en la Gaceta Oficial N° 34.432, del 29-03-1990.

2.3 Clasificación de cargos y Remuneraciones

Cuando revisamos el Estatuto del Personal Judicial vigente encontramos que el artículo 15 prevé:

“...La clasificación de los cargos en el poder Judicial la hará el Consejo de la Judicatura mediante Resolución, y la misma comprenderá el agrupamiento de dichos cargos en clases definidas.

(...)

Parágrafo Único: Hasta tanto se dicte la Resolución prevista en este Artículo continuarán vigentes los cargos actuales...”.

Señala el referido artículo que la clasificación de los cargos del personal judicial la hará el Consejo de la Judicatura (actualmente Dirección Ejecutiva de la Magistratura) mediante Resolución y la misma comprenderá el agrupamiento de dichos cargos en clases definidas, no se hace referencia a cuáles son los cargos de carrera y aquellos que son considerados de libre nombramiento y remoción, por el contrario remite para que se realice mediante una Resolución, lo que contraviene en la actualidad la Constitución, pues se consagra a nivel constitucional que los cargos de la administración pública son de carrera y la excepción los de libre nombramiento y remoción. Al revisar las características esenciales de cada una de ellos, tenemos que se consideran funcionarios de carrera aquellos que han cumplido los requisitos legales y el concurso público. Los cargos de libre nombramiento y remoción; son cargos cuya designación es para cumplir determinadas actividades y funciones, son nombrados libremente por la máxima autoridad del Organismo correspondiente cuando las situaciones fácticas del mismo así lo ameriten.

2.4 Derechos de los Funcionarios Judiciales

El artículo 18 del Estatuto del Personal Judicial consagra los siguientes derechos para sus funcionarios judiciales:

- Ser informado por su superior inmediato acerca de los fines, organización y funcionamiento del despacho correspondiente, de su dependencia jerárquica, atribuciones, atribuciones y deberes que le incumben.
- Percibir la remuneración que corresponde al cargo desempeñado.
- Disfrutar de la vacación anual y del bono vacacional, conforme a las Resoluciones pertinentes del Consejo de la Judicatura. El período vacacional se otorgará de la manera siguiente: 1) Quince (15) días hábiles de vacación durante el primer quinquenio de servicios. 2) Dieciocho (18) días hábiles de vacación durante el segundo quinquenio de servicios. 3) Veintiún (21) días hábiles de vacación durante el tercer quinquenio de servicios 4) Veinticinco (25) días hábiles de vacación a partir del decimosexto año de servicios.
- Percibir la bonificación de fin de año siempre que se haya prestado un mínimo de tres (3) meses de servicios dentro del ejercicio fiscal correspondiente, de conformidad con la escala siguiente: 1) De tres (3) a seis (6) meses de servicio, diez (10) días de sueldo. 2) Más de seis (6) a hasta nueve (9) meses de servicio, veinte (20) días de sueldo. 3) Más de nueve (9) meses de servicio, treinta (30) días de sueldo.

Observaciones: En la actualidad la bonificación de fin de año que se acuerda para el personal que labora en el poder judicial es del 30% de lo devengado durante el ejercicio fiscal, el cual abarca desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

- Ascender a cargos de clase superior; según lo previsto en el Estatuto.

- Obtener y disfrutar los permisos, conforme a los términos establecidos en este Estatuto.
- Ser oído en sus peticiones y reclamos y recibir respuesta oportuna.
- Recibir adiestramiento, conforme a los planes, normas y prioridades que determine el Consejo de la Judicatura; cuyos resultados se tomarán en cuenta para la evaluación de méritos y en los ascensos.
- Recibir los beneficios socioeconómicos
- Recibir las prestaciones que la legislación les acuerde.
- Ser jubilados o pensionados, y que sus respectivos grupos familiares reciban pensión de sobrevivientes. Al personal judicial le será aplicado el régimen de jubilaciones establecido para los Jueces en la Ley de Carrera Judicial, en todo cuanto ello sea posible.
- Organizarse sindicalmente para la defensa y protección de los derechos que la Ley Orgánica del Poder Judicial, Ley de Carrera Judicial y el Estatuto les confiere.

Los derechos expuestos anteriormente se ajustan a nuestro ordenamiento jurídico, en virtud de no contradecir normas constitucionales ni legales.

2.5 Deberes de los Funcionarios Judiciales

El Artículo 19 del Estatuto del Poder Judicial establece lo siguiente: Los miembros del personal judicial tienen la obligación cumplir los deberes que les incumben, de acuerdo con lo establecido en la Constitución, Ley

Orgánica del Poder Judicial, Ley de Carrera Judicial, las demás normas legales, reglamentarias y las disposiciones dentro de sus facultades, dicten el Consejo de la Judicatura y los titulares de los Despachos a los que están adscritos sus servicios. Asimismo el Artículo 20 señala:

- El cumplimiento de sus labores en forma personal al margen de toda actividad política partidista.
- Observar y mantener los principios de acatamiento jerárquico, moralidad, disciplina, colaboración, respeto, cortesía y eficiencia en su trabajo y en las relaciones con los supervisores, compañeros de trabajo y con el público.
- Observar reserva y discreción respecto a los asuntos que se tramitan en el despacho al cual están adscritos sus servicios, o de los asuntos de los cuales en ejercicio de su cargo tengan conocimiento.
- Vigilar, conservar y salvaguardar los expedientes y otros documentos, bienes e intereses confiados a su guarda, uso o administración y colaborar con el resto del personal judicial en el cumplimiento de este deber.
- Someterse a los procesos de evaluación sobre su actuación que tendrá en cuenta la capacidad, eficiencia, rendimiento en el trabajo, disciplina y cualesquiera otras circunstancias. El resultado deberá tomarse en consideración para ascensos, compensaciones, adiestramiento y cualquier otra acción en el ámbito de la administración de personal.
- Aceptar dentro del despacho al cual están adscritos sus servicios, el desempeño de otro cargo cuyo titular esté ausente en forma temporal. También cuando esté vacante y hasta tanto sea

provisto. El desempeño provisional de otro cargo no acarrea cambio de remuneración, pero podrá acordarse compensación.

- Aceptar ser trasladado de un cargo a otro de la misma clase, o de otra clase diferente del mismo grado, siempre que reúna los requisitos correspondientes y no se disminuya su remuneración. El traslado podrá realizarse también dentro de la misma localidad, cuando exista acuerdo entre los Titulares de los respectivos Despachos.
- Asistir a los cursos o procesos de adiestramiento que se organicen, a fin de mejorar o ampliar la capacidad y la eficiencia en el desempeño de sus labores.

Estos deberes plasmado no contradicen normas de rango constitucional, manteniéndose en el tiempo sin ningún tipo de alteraciones.

2.6 Ascensos y Reingresos

Conforme al Artículo 21 del Estatuto del Personal Judicial, se consagra el derecho al ascenso, los cuales se otorgarán por riguroso orden de méritos, de acuerdo con la calificación obtenida en las evaluaciones que para tales fines se practiquen, en igualdad de condiciones se tomará en cuenta la antigüedad. Se considera ascenso la designación de una persona para una clase de cargo de grado superior.

Es importante mencionar que dentro de la escala de cargos que tienen los tribunales de la República se encuentran los siguientes cargos: archivistas, alguaciles, asistentes de tribunales, auxiliar de secretaría, abogados relatores y secretarios, la posibilidad de ascenso para ellos es muy reducida, debido que son pocos los puestos de trabajos, existiendo

abogados ocupando cargos de asistentes de tribunales, hasta tanto se desocupe una vacante, bien sea de abogado relator o Secretario del Tribunal.

Por otro lado, el reingreso del personal judicial se encuentra previsto en el Artículo 24 del referido Estatuto, existiendo dos casos en particular que son: Por renuncia y cuando existe destitución. El personal que haya renunciado podrá regresar luego de haber transcurrido el lapso de seis (6) meses de la fecha de aceptación de la renuncia. Cuando se trate del reingreso del personal destituido estará sometido al examen previo de su expediente, así como la causa de destitución que produjo el egreso. En todo caso, no podrá realizarse sino transcurrido un (1) año a partir de la fecha de destitución, la decisión corresponderá al Consejo de la Judicatura actualmente Dirección Ejecutiva de la Magistratura.

2.7 Permisos o Licencias

El artículo 26 del Estatuto del Personal Judicial consagra: “Permiso o Licencia es la autorización que se otorga al personal judicial para no concurrir a sus labores por causa justificada y tiempo determinado.” En este tenor, el autor Sánchez Morón, define a las licencias como interrupciones de la actividad profesional por las causas previstas en la Ley, mientras que los permisos son interrupciones breves debido a otras causas previstas.

Cuando analizamos el Estatuto del Personal Judicial observamos que no hace diferencia entre licencias y permisos, sino que prevé que ambos son la autorización que se otorgan al personal judicial para no concurrir a sus labores por causa justificada y tiempo determinado. Es así, como en los artículos comprendidos del 26 al 33 del Estatuto se establece lo siguiente:

Permisos con goce de sueldo:

- Por causas graves debidamente justificada, distinta a la enfermedad se conceden permisos hasta por quince (15) días.
- Por enfermedad o accidentes que no causen inhabilitación se otorgan permisos por el término de seis (6) meses prorrogables por el mismo tiempo.

Los permisos en los casos de maternidad, previa certificación médica, se conceden conforme a la Ley Orgánica del Trabajo vigente.

Permisos o licencias sin goce de sueldo: se concede por un lapso no mayor a dos (2) meses. Se considera obligatorio el permiso según el Estatuto en los siguientes casos:

- Fallecimiento de ascendientes, hijos y cónyuge del empleado.
- Matrimonio del empleado, son cinco (5) días laborales
- Nacimiento de un hijo, dos (2) días laborales.
- Para comparecencia ante cualquier autoridad legítima, se concede el permiso por el tiempo que sea necesario.
- Para participación en actividades deportivas nacionales e internacionales, por el tiempo que sea requerido.
- Para cumplir actividades de dirigente sindical

Con la entrada en vigencia de la Ley para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad (artículo 9) y la nueva Ley Orgánica del Trabajo publicada en Gaceta Oficial número 6076 de fecha 7 de mayo de 2012, (artículo 339) se establece en nuestra legislación venezolana que por concepto de nacimiento de un hijo el padre tendrá derecho al permiso o

licencia por catorce (14) días continuos. Estas leyes benefician a los trabajadores a diferencia de lo establecido en el Estatuto del Personal Judicial, que establece dos días laborables por nacimiento de un hijo, en consecuencia se aplican las que más favorezcan al trabajador.

Conteste a lo señalado por Sánchez Morón, las situaciones consagradas en el Estatuto del Personal Judicial que anteceden son verdaderos permisos con o sin goce de sueldos y no licencias propiamente dichas. En tal sentido, la licencia vendría hacer una facultad atribuida a una persona para ejercer una actividad o tener ciertas libertades por situaciones particulares para ausentarse de sus labores ordinarias.

2.8 Responsabilidades de los Funcionarios

Los funcionarios judiciales responden penal, civil, administrativa y disciplinariamente por los delitos, faltas, hechos ilícitos e irregularidades administrativas llevadas a efectos en el ejercicio de sus funciones. Los Jefes de Despacho (Jueces, Rector Civil o Presidente del Circuito Judicial Penal) tienen la obligación de denunciar ante el Ministerio Público los delitos y faltas en las que incurran los funcionarios judiciales.

Las responsabilidades de los funcionarios judiciales se aplican de manera individual. El funcionario responde penalmente cuando su conducta encuadra en el supuesto de hecho de la norma que prevé el ilícito penal que acarrea la aplicación de una pena, correspondiéndole su conocimiento a la jurisdicción penal.

Cuando la norma se refiere a la responsabilidad civil la misma viene dada cuando el funcionario causa un daño producto del ejercicio de sus

funciones derivada de un hecho, omisión o acto que conlleve a imponer la obligación de reparar el daño ocasionado.

La responsabilidad administrativa se da cuando se incurre en acciones, hechos u omisiones antijurídicas, declaradas mediante un procedimiento, cuando existe violación de una norma legal o reglamentaria que configura un ilícito administrativo, conllevando al funcionario que incurre en el mismo a soportar determinadas consecuencias previstas en la Ley.

La responsabilidad disciplinaria es aquella que se declara luego de haber quedado demostrado en el procedimiento que la conducta del funcionario judicial conllevó al incumplimiento de los deberes establecidos en el Estatuto del Personal Judicial.

La Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, estableció el criterio en virtud del cual "...un mismo hecho puede dar lugar a sanciones de naturaleza distintas, cuando el ámbito de actuación de los involucrados está regulado especialmente y cuando determinado hecho, tipificado como delito para la jurisdicción ordinaria, constituye en si mismo una falta sujeta a sanción en sede administrativa, la cual no depende para su imposición de la comprobación previa ante la jurisdicción ordinaria que ha cometido delito...". (Sentencia N° 469 de fecha 02 de marzo de 2000). Esta sentencia viene afianzar el criterio reinante en el contencioso administrativo sobre las responsabilidades de los funcionarios en el desempeño de sus cargos, las cuales subsisten de forma individual e independiente.

2.9 Sanciones Disciplinarias

El Estatuto del Personal Judicial en su Artículo 39 consagra las sanciones que podrán imponerse a los empleados judiciales entre ellas:

- Amonestaciones
- Multa, no convertible en arresto que podrá alcanzar el equivalente de una quincena del sueldo.
- Suspensión del empleo hasta por un período de seis (6) meses.
- Destitución del cargo.

2.9.1 Amonestaciones

Consiste en una represión por escrito al funcionario judicial por parte del Jefe de Despacho Judicial. Se procederá a imponer amonestaciones cuando se esté en presencia de las siguientes causales (artículo 40):

- Negligencia en el cumplimiento de los deberes inherentes al cargo.
- Falta de atención debida al público
- Incumplimiento en el horario de trabajo o ausentarse de las labores durante la jornada de trabajo, sin que medie causa justificada o el permiso del superior correspondiente.
- Conducta descuidada en el manejo de los expedientes y documentos, así como el material, equipo y útiles de oficina.

2.9.2 Multas

Es una sanción de carácter pecuniario, que afecta de forma inmediata el sueldo que perciba el empleado, el dinero correspondiente a la multa deberá ser entregado al Fisco Nacional de la manera prevista en la Ley. De la aplicación de la sanción de multa, se le informará a la Dirección Ejecutiva de la Magistratura y se dejará constancia en el expediente personal del funcionario judicial. Estas podrán alcanzar el equivalente a una quincena de

suelo. La multa procede en el supuesto cuando el funcionario judicial reincidiera en una falta que de origen a la amonestación, deduciéndose del artículo 41, que el procedimiento aplicable es el mismo utilizado para la imposición de la amonestación escrita.

2.9.3 Suspensión del Empleo

Consiste en una separación del funcionario de sus actividades laborales por un tiempo determinado, se realiza hasta por un periodo de seis (6) meses, y son causales de suspensión (artículo 42) las siguientes:

- Haber sido objeto de amonestación y multa en el transcurso de un (1) año.
- Falta de consideración y respeto debido a los superiores, subalternos o compañeros.
- Perjuicio material causado por negligencia manifiesta a los bienes de la República, siempre que la gravedad del asunto no amerite su destitución.
- Realizar campañas o propagandas de tipo político o proselitista en los lugares de trabajo, así como solicitar o recibir dinero u otros bienes para fines políticos en los mismos lugares de trabajo.
- Cualquier otra falta que no estuviere sancionada con amonestación, multa o destitución.

2.9.4 Destitución del Cargo:

Es la sanción más severa que se aplica a los funcionarios judiciales, cuya consecuencia jurídica es el retiro definitivo de la prestación del servicio, tal sanción procede cuando queda comprobado en un expediente

disciplinario la responsabilidad del funcionario en las causales (artículo 43) siguientes:

- Cuando habiendo sido sancionado con suspensión reincidiere en faltas previstas en el artículo 40 y 42 (amonestación o suspensión del empleo).
- Falta de probidad, vías de hecho, injuria, insubordinación, conducta inmoral en el trabajo o acto lesivo al buen nombre de los intereses del Poder Judicial o de la República.
- Perjuicio material grave causado intencionalmente o por negligencia manifiesta al patrimonio de la República.
- Inasistencia injustificada al trabajo durante tres (3) días hábiles en un mes o abandono del trabajo.
- Condena penal que implique privación de libertad o acto de culpabilidad administrativa de la Contraloría General de la República.
- Solicitar y recibir dinero, o cualquier otro beneficio material valiéndose de su condición de empleado judicial.
- Revelación de asuntos reservados, confidenciales o secretos, de los cuales el empleado tenga conocimiento por su condición.
- Cuando inobservaren en cualquier forma las disposiciones de la Ley de Arancel Judicial. Este se encuentra obsoleto en virtud de ser la justicia gratuita.

CAPITULO III

RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS FUNCIONARIOS JUDICIALES

Cada régimen de empleo público contiene normas de carácter disciplinario que están en los respectivos estatutos de la actividad, bien sea indicando las conductas debidas o posibles de sanciones y los procedimientos para imponerlas. Estos procedimientos tienden a garantizar la averiguación de la verdad de los hechos, la correcta valoración de las conductas y las garantías del debido proceso, todo lo cual debe conducir a decisiones que procuren la eficacia del régimen disciplinario.

La recta aplicación de la disciplina en el ámbito público dependerá de dos cosas fundamentales, por una parte, el respecto inequívoco del principio de legalidad y sus implicaciones de aplicación de las formas y garantías procedimentales, y por la otra, el entendimiento exacto de la verdadera dimensión de la finalidad del ejercicio disciplinario con miras a logros correctivos formativos y no de un ejercicio simple de mera punición⁵.

Ahora bien, en la presente investigación los funcionarios judiciales se encuentran sometidos a la potestad disciplinaria ejercida por los Jefes de Despachos (Jueces Unipersonales, Jueces Rectores, Presidentes de Circuitos Judiciales Penales, y en algunos casos Coordinadores de Circuitos Judiciales) según lo estipulado en los artículos 91, 98 100 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. En este sentido son los Jefes de Despachos Judiciales y la Dirección Ejecutiva de la Magistratura los facultados para aplicar las

⁵ Carrillo Artilles Carlos Luis. "Límites Formales de la Potestad Disciplinaria por la sujeción al principio de legalidad sancionatoria y a las garantías fundamentales de los agentes públicos". Revista Argentina del Régimen de la Administración Pública. Iv Congreso Internacional de Derecho Disciplinario y II Jornadas Provinciales de Control Público. Santa Rosa de la Pampa. Argentina 2012.

sanciones a las que hubiere lugar, en razón a una falta disciplinaria que pudieran cometer los miembros de la rama judicial bajo su administración.

Igualmente se consagra en el artículo 38 del Estatuto del Personal Judicial que la Dirección Ejecutiva de la Magistratura podrá asumir el poder disciplinario atribuido a los Jefes de Despachos Judiciales, por paralización de las actividades de forma ilegal, en las situaciones en que se cause daño material a la sede y al mobiliario de los Despachos Judiciales, cuyo procedimiento disciplinario se registrará por lo previsto en el Parágrafo Único del artículo 45° del Estatuto del Personal Judicial.

El procedimiento administrativo es el conjunto de trámites y formalidades que debe observar la Administración Pública cuando desarrolla las actividades a ella encomendadas, cuya finalidad es la emisión de un acto administrativo final. El procedimiento Disciplinario es una garantía fundamental en el Estado de Derecho, un sector de la doctrina extranjera define el poder sancionador dado a la Administración como aquel en virtud del cual "...pueden imponerse sanciones a quienes incurran en la inobservancia de las acciones u omisiones que le son impuestas por el ordenamiento normativo administrativo, o el que sea aplicable por la Administración Pública en cada caso..."⁶. Procedemos a referirnos a la finalidad de la investigación disciplinaria:

- Verificar la ocurrencia de la conducta
- Determinar si es constitutiva de falta disciplinaria
- Perjuicio causado a la Administración Pública
- Responsabilidad Disciplinaria del investigado

⁶ Escola, Hector. Compendio de Derecho Administrativo. Buenos Aires. Argentinas. Editorial Desalma. Tomo I. 1984, página 207

- Esclarecer los motivos determinantes, las circunstancias de tiempo, modo y lugar donde se cometió la falta.

La Administración Pública en el ejercicio de la potestad disciplinaria debe respetar los principios que informan la potestad sancionatoria del Estado, pues la aplicación de una sanción administrativa constituye manifestación de dicha potestad, por lo que, su validez, en el contexto de un Estado de derecho respetuoso de los derechos fundamentales, está condicionada al respeto de la Constitución y de los principios en ésta consagrados.

En un procedimiento disciplinario se aplican una serie de principios que sirven de garantía para el investigado en la tramitación del expediente, es por ello, que haremos referencia a los conceptos básicos de los siguientes principios: legalidad, tipicidad, imparcialidad, proporcionalidad, presunción de inocencia, derecho a la defensa y al debido proceso, para luego verificar si se cumple en los procedimientos previstos en el Estatuto del Personal Judicial, encontrando tres procedimientos aplicables a los funcionarios judiciales que fueron concebidos de formas distintas y en virtud de la posibilidad que tiene el Estado de sancionar al infractor de normas que protegen o tutelan derechos fundamentales, conocido tanto por la doctrina y la jurisprudencia como el *Ius Puniendi*. Sin embargo, debe aclararse que dicho poder no es absoluto toda vez que existen una serie de principios y garantías mínimas que condicionan su ejercicio, a los fines de evitar abusos y comisión de arbitrariedades contra los administrados, haciéndose referencia a los siguientes:

El principio de Legalidad se presenta como el requisito fundamental de actuación de la Administración Pública y establece que todo acto que se dicte debe estar soportado en una norma previa. Este principio es conocido

con el aforismo latino “nullum crimen nulla poena sine lege”, que exige la existencia de una norma legal previa, en el sentido que tipifique como infracción la conducta a castigar así como la sanción a quienes incurran en ella. La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo 49 numeral 6 prevé “... Ninguna persona podrá ser sancionada por actos u omisiones que no fueren previstos como delitos, faltas o infracciones en leyes preexistentes...”.

El principio de legalidad exige que la conducta a sancionar, las sanciones, así como los criterios para su determinación y los procedimientos previstos para su imposición, deben estar expresa y claramente definidos por la ley con carácter previo a la aplicación e imposición de estas medidas. Conlleva a garantizar que las autoridades administrativas sólo pueden imponer sanciones aplicando normas preexistentes, donde se consagra las conductas que constituyen faltas disciplinarias y su respectiva sanción.

El principio de tipicidad constituye una de las manifestaciones o concreciones del principio de legalidad, respecto de los límites que se imponen al legislador, a efectos que las prohibiciones que definen sanciones estén redactadas de manera clara y con un nivel de precisión suficiente que permita al ciudadano entender el ilícito o la infracción se encuentra perfectamente definidos.

La tipicidad se refiere a la exigencia hecha a la Administración para que de manera previa a la conducta reprochada, se establezcan las infracciones en que puede incurrir una persona, así como las correspondientes sanciones que le podrían ser aplicadas en caso de comprobarse el hecho que se le atribuye, lo que garantiza el principio de la seguridad jurídica reinante en los procedimientos sancionatorios; el cual

supone una certeza, estabilidad y razonabilidad en las normas y actos administrativos.

El surgimiento del principio de proporcionalidad, como concepto propio del Derecho Público Europeo, se remonta al contractualismo iusnaturalista de los tiempos de la ilustración. Constituye un elemento inherente a cualquier proceso disciplinario, no sólo frente a la conducta que se espera del sujeto, sino también frente a la sanción que conlleva su incumplimiento. Como principio de proporcionalidad se ha entendido aquel que prescribe que la sanción debe ser proporcional a la falta cometida. Podemos afirmar que este principio tiene que ver con la gravedad y naturaleza de los hechos, pues la conducta infractora y la sanción deben moverse en el plano de la correspondencia. En razón a ello, compartimos el criterio dado por la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia donde estableció:

“...El principio de proporcionalidad previsto en la norma dispuesta en el artículo 12 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, ordena que las medidas adoptadas por el ente administrativo deban ser proporcionales con el supuesto de hecho de que se trate. En este sentido, el referido principio constituye una exigencia para la Administración, ya que para fijar una sanción entre dos límites mínimo y máximo, deberá apreciar previamente la situación fáctica y atender al fin perseguido por la norma...”. (Sentencia N° 01202, dictada el 3 de octubre de 2002).

Por otro lado, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, se refirió:

“... el principio de proporcionalidad en materia sancionadora implica la adecuación de la sanción impuesta a la infracción cometida; esto es, a los hechos antijurídicos. (...) la proporcionalidad es el parámetro exigido para aquilatar el alcance de la discrecionalidad del órgano de control fiscal en la gradación de la sanción, por cuanto en su imposición, entendida como un todo, es que debe exteriorizarse o motivarse la relación que existe

entre el hecho antijurídico y el *quantum* de la sanción...”. (Sentencia n° 1266 de fecha 6 de agosto de 2008, caso: Nidia Gutiérrez de Atencio).

Conforme a los criterios antes referidos, se procederá a verificar más adelante si en los procedimientos disciplinarios previstos en el Estatuto del Personal Judicial se vulnera el principio de proporcionalidad de las sanciones administrativas.

El Principio de presunción de inocencia: Es inherente a todo procedimiento sancionatorio, exige a la Administración la demostración efectiva de la culpabilidad del investigado, a nivel constitucional se encuentra consagrado en artículo 49 numeral 2 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela que prevé “... Toda persona se presume inocente mientras no pruebe lo contrario...”.

En este orden, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, señaló lo siguiente:

“...El derecho a la presunción de inocencia efectivamente rige a cabalidad en el ámbito del Derecho Administrativo Sancionador. Su contenido esencial es que a lo largo del procedimiento administrativo sancionatorio o disciplinario debe llevarse a cabo una actividad probatoria destinada a comprobar la culpabilidad del funcionario, sin adelantar opinión en cuanto al mérito del asunto. Se trata de un derecho que incide directamente sobre cómo se desarrolla la fase probatoria del procedimiento sancionador. De ese modo, la presunción de inocencia lo que exige es que el acto que declare la responsabilidad administrativa sea el único que determine la inculpabilidad del funcionario investigado; los actos que le preceden a la declaratoria de responsabilidad deben contar con la objetividad suficiente para que aun estableciendo los hechos, no se produzca un pronunciamiento intempestivo sobre el mérito del asunto...”. (Sentencia n° 1266 de fecha 6 de agosto de 2008, caso: Nidia Gutiérrez de Atencio).

Para Alejandro Nieto el principio de presunción de inocencia opera con la misma función e igual intensidad en el ejercicio de la potestad administrativa sancionatoria, por lo que, se concluye que la carga de probar los hechos constitutivos de cada infracción o ilícito administrativo corresponde a la Administración Pública, sobre la base de una doble certeza: los hechos imputados y la culpabilidad.

El Principio de imparcialidad: es uno de los integrantes del derecho al debido proceso, se encuentra consagrado en los numerales 3 y 4 del artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Este principio procura garantizar la búsqueda de la verdad real, que la Administración actúe con objetividad en la toma de decisiones y con absoluto respeto hacia los derechos subjetivos e intereses legítimos de los administrados. Garantiza que el juzgador no haya tenido relaciones con las partes del proceso que afecten la formación de su parecer cuando se trate de procedimientos de destitución, porque en las amonestaciones escritas es aceptable en nuestro ordenamiento jurídico que el supervisor inmediato del funcionario investigado tramite y decida sobre la procedencia o no de la amonestación sin lesionar el principio de imparcialidad.

3.1 Procedimiento para imponer amonestaciones escritas y multas

El procedimiento del artículo 44 del Estatuto de Personal Judicial se aplica a los funcionarios que incurran en faltas que ameriten amonestación o sanción de multas. Consiste en iniciar la averiguación por parte del Jefe de Despacho, oír al empleado, y decidir acerca de su responsabilidad con su respectiva sanción, pudiéndose esquematizar de la siguiente manera:



Siendo ello así, procedemos a verificar si los principios antes definidos se aplican en el procedimiento para amonestaciones escrita previsto en el Estatuto del Personal Judicial para lo cual tenemos:

El principio de legalidad en materia disciplinaria se cumple en el procedimiento de amonestación escrita, la conducta a sancionar, el procedimiento y las sanciones están visiblemente definidas en el Estatuto del Personal Judicial en sus artículos 40, 41 y 44, lo que conlleva a concluir que el personal judicial que es sometido a dicho procedimiento se le garantiza el principio de legalidad.

El principio de tipicidad se cumple en el procedimiento de amonestación, en virtud que las conductas a sancionar están detalladas con precisión como infracción en el artículo 40, norma preexistente de rango legal que se encuentra descrita con suficiente concreción de todos sus elementos, de modo que se excluyan la interpretación analógica o las cláusulas abiertas, como lo señala el autor venezolano Araujo⁷. Por su parte, Nieto, expresa que “El mandato de tipificación tienes dos vertientes: porque no sólo la infracción sino también la sanción ha de estar debidamente prevista en la norma que,

⁷ Araujo Juárez José. Derecho Administrativo, Parte General. Ediciones Paredes. Caracas 2007. Página 719.

mediando reserva legal, ha de tener rango de ley”⁸. En atención a esto, afirmamos que no existe vulneración al principio de tipicidad.

Cuando revisamos el principio de proporcionalidad, hacemos un análisis de la conducta ilícita del funcionario judicial y de la sanción que le corresponde, no puede ser mayor a la falta cometida, existe una adecuación del hecho susceptible de sancionar con la sanción, esto, tiene que ver con la gravedad y naturaleza de los hechos, la conducta infractora que se discrimina en el Estatuto del Personal Judicial tipificada como causal de amonestación escrita o multas, la sanción se corresponde con el supuesto de hecho consagrado, en consecuencia no existe vulneración de este principio.

Analizando el procedimiento previsto en el artículo 44 del Estatuto de Personal Judicial aplicable a los funcionarios judiciales que incurran en faltas que ameriten amonestación o sanción de multas, se debe precisar que no existen lapsos en ese procedimiento y conforme a lo dispuesto en el artículo 49 de nuestra Carta Magna, no basta que el funcionario tenga conocimiento de los hechos que se le imputan, sino que además, debe tener un tiempo para preparar su defensa o escrito de alegatos, pudiendo llevar al proceso aquellas pruebas que lo favorezcan y ejercer además su defensa en aquellas presentadas por el Jefe del Despacho. Al no existir ningún tipo de lapso, conlleva al funcionario investigado a un estado de inseguridad jurídica e indefensión, al darle la posibilidad al Jefe del Despacho de fijar lapsos de forma discrecional.

Ahora bien, durante la presente investigación se pudo constatar irregularidades e indiferencia en la aplicación de un procedimiento para amonestaciones escritas y de suspensión de cargo, siendo necesario citar la

⁸ NIETO, Alejandro. ‘Derecho Administrativo Sancionatorio’, 2da. Edición Ampliada, año 1993, pág.310.

querrela funcional que siguió el ciudadano Raúl Guillermo Brito Codallo, en su condición de asistente de tribunal adscrito al Circuito Judicial Laboral del Estado Zulia, con sede en Maracaibo, donde decidió iniciar procedimiento de “Amonestación” y “Suspensión del Cargo” por considerar la Coordinación del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Zulia, con sede en Maracaibo, que durante su desempeño como Asistente del Circuito, pudiera estar incurso en las causales de amonestación, conforme lo dispuesto en los literales “a” y “c” del artículo 40, y de suspensión del cargo, prevista en el literal “b” del artículo 42, del Estatuto del Personal Judicial. La decisión del acto administrativo fue la siguiente:

“... PRIMERO: ABSUELVE DE RESPONSABILIDAD al ciudadano RAUL GUILLERMO BRITO CODALLO, titular de la cédula de identidad N° 14.009.533, en su condición de Asistente de Tribunal, adscrito al Circuito Judicial Laboral del Estado Zulia, EN RELACION A LA SUSPENSION DEL EMPLEO, CONTENIDA EN EL ARTICULO 42 DEL ESTATUTO DEL PERSONAL JUDICIAL, todo en el procedimiento disciplinario iniciado relativo a “Amonestación” y “Suspensión del Empleo” en el presente procedimiento administrativo que se ha instruido.

SEGUNDO: SE AMONESTA AL CIUDADANO RAUL GUILLERMO BRITO CODALLO, EN VIRTUD DE HABER INCURRIDO EN LA CAUSAL CONTENIDA EN EL LITERAL “C” DEL ARTICULO 40 DEL ESTATUTO DEL PERSONAL JUDICIAL, REFERIDA A “...INCUMPLIMIENTO DEL HORARIO DE TRABAJO O AUSENTARSE DE LAS LABORES DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO, SIN QUE MEDIE CAUSA JUSTIFICADA O EL PERMISO DEL SUPERIOR CORRESPONDIENTE...”. QUE QUEDE ASI ENTENDIDO...”.
(Acto administrativo de fecha 26 de julio de 2010)

Cuando examinamos el acto a luz del Estatuto del Personal Judicial, concluimos que la Coordinadora del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Zulia, con sede en Maracaibo, utilizó un solo procedimiento para sancionar dos (2) supuestos diferentes consagrados en el Estatuto del Personal Judicial, que es el procedimiento para amonestaciones escritas y la

suspensión de cargo de un funcionario judicial; que debe tramitarse por el procedimiento previsto para la destitución consagrado en el artículo 45, es decir, se está en presencia de dos procedimientos distintos, no observándose acumulación de causa, acotación indispensable para garantizarle al investigado el derecho a la defensa y al debido proceso en sede administrativa, con la claridad de los lapsos con que cuenta para su defensa.

Otro punto que llama la atención es el referente a los recursos que puede ejercer el funcionario contra el acto administrativo de amonestación escrita, debido que se señaló que podía ejercer el recurso de reconsideración previsto en el artículo 94 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativo o el recurso contencioso administrativo funcional, lo que conlleva a concluir que el investigado le dan la posibilidad de agotar la vía administrativa o irse a la vía jurisdiccional a impugnar el acto ante los Juzgados Superiores Contenciosos Administrativos Regionales, esta posibilidad de utilizar uno u otro recursos fue consideración del Coordinador del Trabajo quien llevo a cabo el procedimiento en sede administrativa, en virtud que el Estatuto del Personal Judicial sólo consagra ir a la vía judicial para atacar la legalidad del acto administrativo que impuso la sanción de amonestación escrita.

Igualmente entramos a analizar la sentencia dictada por la Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo, querrela de una funcionaria judicial que fue objeto de amonestación escrita conforme al Estatuto del Personal Judicial y la Ley del Estatuto de la Función Pública. Aquí se indicó lo siguiente:

“...En ese orden de ideas, aprecia este Tribunal que la notificación de la apertura del procedimiento disciplinario bajo

estudio, fundamentó jurídicamente su contenido de la manera siguiente:

“Me dirijo a usted con el objeto de notificarle que se encuentra presuntamente incurso en la **causal de amonestación escrita contenida en el artículo 40, numeral 1 (sic) del Estatuto del Personal Judicial, en concordancia con lo establecido en el artículo 83 de la Ley del Estatuto de la Función Pública referida a la ‘Negligencia en el cumplimiento de los deberes inherentes al cargo’**, causal que se configura por su actitud negligente presentada en la sustanciación del expediente signado en los libros de este Órgano Jurisdiccional bajo el N° 1698-06, cuando publicó un dispositivo diferente al ordenado, distorsionando la decisión tomada, causando un grave daño a la parte querellante, situación que compromete su actuación, como funcionario y la de este Despacho.

En tal sentido, le informo que deberá formular los alegatos que tenga a bien esgrimir en su defensa, dentro de los cinco (05) días siguientes al recibo del presente oficio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 84 de la Ley del Estatuto de la Función Pública.

...omissis...

Asimismo, el que se haya sustanciado el procedimiento administrativo de amonestación de conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de la Función Pública y no por lo preceptuado en el Estatuto del Personal del Poder Judicial en nada modificó el sustrato material por el cual se originó la averiguación administrativa. De igual forma, la aplicación de las normas procedimentales formuladas en cualquiera de los dos (2) instrumentos legales antes aludidos no disminuyeron las garantías de defensa del recurrente, puesto que ésta -como se elucidó anteriormente- participó activamente a lo largo del procedimiento administrativo. Además es oportuno apuntar como colofón de lo anterior que, siendo la finalidad perseguida por las normas procedimentales el garantizar al administrado la preservación de sus oportunidades de defensa dentro del procedimiento administrativo instaurado en su contra, mal podría hablarse de una violación del derecho a la defensa y al debido proceso...”(Resaltado nuestro). (Sentencia N° 2010-577 de fecha 4 de mayo de 2010, caso: Susa Noraima Gámez).

Con la sentencia parcialmente transcrita se evidencia el desconocimiento al momento de aplicar una sanción de amonestación

escrita, así como implementar lapsos que no están previstos en el Estatuto de Personal Judicial, lo que conlleva a estar frente a una inseguridad jurídica. Entre la principal crítica a la sentencia está: que existe una aplicación errada del procedimiento para amonestaciones escritas de los funcionarios judiciales, debido que no puede la Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo venir a suplir las omisiones o legislar en materias que el legislador no ha realizado ningún tipo de cambio y especial a los llamados funcionarios al servicios de la rama Judicial, pues esto conlleva a arbitrariedades por parte de las autoridades encargadas de sancionar al personal bajo su cargo.

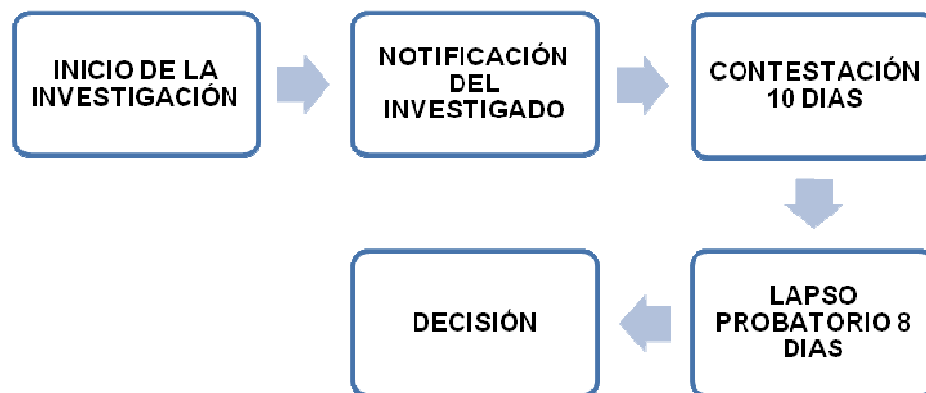
Al sancionar a un funcionario disciplinariamente, se debe tomar en cuenta el enunciado del artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, al momento de tramitar procedimientos constitutivos de primer grado, pues existe la obligación de garantizar en sede administrativa que se aplique el procedimiento legalmente establecido para imponer la sanción de amonestación escrita al funcionario, en el entendido que si es funcionario judicial debe aplicar el Estatuto del Personal Judicial, por ser la normativa que los regula, es decir; la prescindencia total del procedimiento correspondiente, la simple omisión, retardo o distorsión de alguno de los trámites o plazos que forman parte del procedimiento, acarrear la nulidad absoluta del acto conforme a lo dispuesto en el numeral 4 del artículo 19 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos. En este punto, la doctrina administrativista y la jurisprudencia contencioso administrativa han considerado que al prescindirse de principios y reglas esenciales para la formación de la voluntad administrativa o al obviar fases del procedimiento que constituyan garantías esenciales del administrado (principio de esencialidad), de igual manera el acto administrativo dictado estará viciado de nulidad absoluta.

En atención a lo anterior, tenemos que la sentencia de la Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo se aparta de la doctrina y de la jurisprudencia contencioso administrativa, vulnerando el principio de legalidad en materia disciplinaria y el cumplimiento por parte de la administración del trámite regulado en una norma preexistente.

Es evidente que el procedimiento para imponer amonestaciones escritas requiere una modificación o reforma donde se incluyan los lapsos de manera taxativa, lo que permitirá la garantía del derecho a la defensa y al debido proceso del investigado en sede administrativa.

3.2 Procedimiento para suspensiones y destituciones

El segundo procedimiento previsto en el artículo 45 aplicable al personal judicial que incurra en faltas que ameriten suspensión o destitución del cargo. Consiste en que el Jefe del Despacho inicia la investigación, notifica al empleado quien dará contestación dentro del lapso de diez (10) días laborables a partir de su notificación, en la contestación expondrá las razones en que fundamenta su defensa, se concederá un lapso de ocho (8) días laborales para la promoción y evacuación de pruebas, concluido el lapso probatorio se dicta resolución motivada declarando la absolución o imposición de la sanción, todas las actuaciones deberán estar en un expediente debidamente foliado, quedando esquematizado el procedimiento de la siguiente forma:



En este procedimiento se garantizan el derecho a la defensa y al debido proceso al funcionario investigado, así como los principios de Legalidad, acceso a las pruebas y disposición de los medios adecuado para la defensa, contradictorio, tipicidad de las sanciones, proporcionalidad y presunción de Inocencia. Sin embargo se vulnera el llamado principio de imparcialidad, porque no existe una separación entre el instructor y el jefe inmediato del funcionario, para llevar a cabo el procedimiento disciplinario. Es por ello, que al compararse este procedimiento con el previsto en el artículo 89 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, obtenemos como resultados que el funcionario de mayor jerarquía solicita a la Dirección de Recursos Humanos el inicio de la averiguación administrativa, mientras que el propio Estatuto Judicial consagra que es el Jefe del Despacho el instructor y decisor, de manera que va a existir un interés directo al momento de la decisión, afectando la formación de su parecer.

A los fines de constatar si se cumplen en sede administrativa o no los principios en el procedimiento para suspensiones y destituciones previsto en el Estatuto del Personal Judicial procedemos a citar un asunto en particular ya decidido:

Sentencia dictada por la Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo, conociendo en segunda instancia de una querrela funcionalarial realizó las siguientes consideraciones sobre un funcionario judicial:

“...repara esta Instancia Jurisdiccional que el ciudadano Tancredo Barradas –parte actora- se desempeñaba como Asistente de Tribunal en la Sala de Juicio Nº 1 del Tribunal de Protección del Niño y del Adolescente del Área Metropolitana de Caracas, por lo que, tratándose en el caso de marras de un funcionario judicial, el régimen aplicable es el previsto en el Estatuto del Personal Judicial publicado en la Gaceta Oficial Nº 34.439 de fecha 29 de marzo de 1990 –como fue argüido por el recurrente-; no obstante ello por versar su pretensión en la denuncia de violación de su derecho constitucional a la defensa y al debido proceso, es menester realizar algunas precisiones respecto del derecho a la defensa y al debido proceso a los fines de verificar si efectivamente se produjo la indefensión denunciada por el recurrente.

...omissis...

Ahora bien, debe esta Corte subrayar que en el caso de marras aún cuando la Ley aplicable era el Estatuto del Personal Judicial por tratarse de un funcionario judicial y no la Ley del Estatuto de la Función Pública como fue estimado por la Rectoría Civil del Área Metropolitana de Caracas, el hecho de que se le haya sustanciado el procedimiento de conformidad con lo preceptuado en la Ley del Estatuto de la Función Pública, no produjo la desviación de procedimiento argüida por el recurrente ni conculcó en modo alguno su derecho a la defensa y al debido proceso, por cuanto como fue explanado ut supra el ciudadano Tancredo Barradas i) tuvo conocimiento del motivo por el cual estaba siendo averiguado; ii) durante todo el íter procedimental pudo esgrimir sus alegatos defensivos y aportar medios de prueba para su mejor defensa, y iii) fue notificado oportunamente de la resolución acordada por la Administración recurrida y de los recursos legales por medio de los cuales podía impugnarla.

Asimismo, el que se haya sustanciado el procedimiento administrativo de destitución de conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de la Función Pública y no por lo preceptuado en el Estatuto del Personal del Poder Judicial en nada modificó el sustrato material por el cual se originó la averiguación administrativa. De igual forma, la aplicación de las normas procedimentales formuladas en cualquiera de los dos (2)

instrumentos legales antes aludidos no disminuyeron las garantías de defensa del recurrente, puesto que éste -como se elucidó anteriormente- participó activamente a lo largo del procedimiento administrativo. Además es oportuno apuntar como colofón de lo anterior que, siendo la finalidad perseguida por las normas procedimentales el garantizar al administrado la preservación de sus oportunidades de defensa dentro del procedimiento administrativo instaurado en su contra, concluye esta Corte que en el caso de marras no se produjo el vicio de desviación de procedimiento invocado por el recurrente. Así se decide.

...omissis...

Visto lo anterior y circunscritos al caso bajo estudio, debe esta Corte insistir que en el caso de marras aún cuando la Ley aplicable era el Estatuto del Personal Judicial por tratarse de un funcionario judicial y no la Ley del Estatuto de la Función Pública como fue estimado por la Rectoría Civil, sin embargo a los fines de determinar si la aplicación de una norma distinta de aquélla que debió ser aplicada pudo afectar efectivamente la validez del acto administrativo impugnado y tener que como consecuencia de ello declarar su nulidad, debe previo a emitir su pronunciamiento tomar en consideración este Órgano Jurisdiccional i) las circunstancias fácticas que originaron el procedimiento administrativo sancionador que concluyó en la destitución del ciudadano Tancredo Barradas del cargo que ocupaba como Asistente de Tribunal en la Sala de Juicio Número 1 del Tribunal de Protección del Niño y del Adolescente, y ii) el hecho cierto que se desprende del estudio exhaustivo de las actas procesales que la destitución se originó como consecuencia de la total y absoluta contradicción de la conducta que el recurrente debía guardar como funcionario público, dado que, a primera vista, con la misma comprometió la buena marcha y el prestigio de la institución pública para la cual prestaba sus servicios.

Ahora bien, apreciado lo anterior resulta oportuno en el presente caso indicar que aun cuando la norma aplicable era la prevista en el Estatuto del Personal Judicial como fue alegado por el recurrente y no la contenida en la Ley del Estatuto de la Función Pública como fue fundamentado el acto administrativo rechazado por la Administración recurrida, no impidió que el acto alcanzara su fin por cuanto es lo reprobable del comportamiento del recurrente lo que originó la sanción de destitución, resultando palmario de los autos que el mismo es perfectamente subsumible en la falta disciplinaria imputada al ciudadano Tancredo Barradas por la Administración recurrida, al haber cometido el funcionario un hecho merecedor de su reproche, por cuanto efectivamente,

comprometió la dignidad de su cargo como Asistente de Tribunal, así como el de la institución a la cual prestaba sus servicios.

...Omissis...

Así las cosas, esta Corte considera la posibilidad de que se aplique de manera supletoria la Ley del Estatuto de la Función Pública al caso de marras, ya que lo que originó que la Rectoría Civil de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas, aplicara adjetivamente esta Ley, fue sancionar la conducta reiterada del ciudadano Tancredo Barradas al faltar injustificadamente a su puesto de trabajo, lo cual se encuentra comprendido de idéntica manera tanto el supuesto de hecho como en la consecuencia jurídica de las causales de destitución de los procedimientos preceptuados en la Ley del Estatuto de la Función Pública y del Estatuto del Personal Judicial –específicamente el numeral 9 del artículo 86 y el literal d del artículo 43, respectivamente.

Ello así, destaca esta Corte que el procedimiento aplicado de acuerdo a la Ley del Estatuto de la Función Pública, resulta conforme a lo expuesto ut supra un procedimiento aplicable al caso en comento y conforme a derecho. Sin embargo, esta Corte quiere insistir en que dicho procedimiento es en todo momento y sentido supletorio al procedimiento especialmente establecido para los funcionarios públicos de la Rama del Poder Judicial en su Estatuto, razón por la cual esta Corte EXHORTA a que en el futuro sea aplicado el procedimiento consagrado en el Estatuto del Personal Judicial y de forma supletoria las disposiciones contenidas en la Ley del Estatuto de la Función Pública a casos particulares y similares al de marras, siempre ciñéndose a las disposiciones legales que permitan poner en práctica dichos procedimientos, considerando igualmente las garantías constitucionales de las que goza todo administrado en su debido proceso...”. (Sentencia N°2009-769 de fecha 7 de mayo de 2009, caso Tancredo Barradas)

En la sentencia parcialmente transcrita la Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo precisó:

Primero: Que el Régimen aplicable a los funcionarios judiciales es el Estatuto del Personal Judicial, publicado en Gaceta Oficial N° 34.439 de fecha 29 de marzo de 1990, y de forma supletoria las disposiciones contenidas en la Ley del Estatuto de la Función Pública.

Con respecto a este punto, compartimos lo señalado por la Corte sólo en lo referente al régimen jurídico de los funcionarios judiciales consagrado en el Estatuto del Personal Judicial y diferimos de la aplicación supletoria de la Ley del Estatuto de la Función Pública, por cuanto la misma Ley en su artículo 1 excluye de su aplicación a los funcionarios públicos al servicio del poder judicial, en consecuencia traer de manera supletoria las normas contenidas en el Estatuto de la Función Pública vulnera el principio de legalidad, al no garantizarse que las autoridades administrativas sólo pueden imponer sanciones aplicando normas preexistentes; que consagren las conductas que constituyen faltas disciplinarias y su respectiva sanción, por lo que, traer por analogía el referido Estatuto se está fuera de los límites del principio de legalidad y tipicidad, siendo contradictorio utilizar los dos cuerpos normativos para sancionar a los funcionarios judiciales cuando su conducta se encuentre dentro de un ilícito disciplinario.

Segundo: La Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo señaló que el hecho de aplicar el procedimiento de destitución preceptuado en la Ley del Estatuto de la Función Pública a un funcionario judicial no produjo el vicio de desviación de procedimiento.

Resulta contradictorio el argumento utilizado por la Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo, pues en la misma sentencia reconoció que el Régimen Jurídico aplicable a los funcionarios judiciales era el previsto en el Estatuto del Personal Judicial, en tal sentido, al adoptarse un procedimiento distinto al legalmente establecido conlleva a estar frente al supuesto de nulidad absoluta del acto administrativo conforme a lo previsto en el numeral 4 del artículo 19 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, al existir la carencia total y absoluta de los trámites procedimentales legalmente

establecidos en el Estatuto del Personal Judicial para sancionar al personal cuya conducta encuadre dentro de los supuestos contemplados en la norma.

Tercero: La Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo indicó que el acto alcanzó su fin por considerar que la conducta del ciudadano Trancredo Barradas, era reprobable, lo que originó la sanción de destitución al haber cometido un hecho merecedor de su reproche.

En materia disciplinaria referirse que el acto alcanzó su fin, resulta contradictorio al espíritu de las leyes emitidas por el legislador en materia sancionatoria, quien a los fines de garantizar seguridad jurídica a los administrados consagra procedimientos especiales que deben ser respetado por los jueces, motivado que en materia sancionatoria no existe discrecionalidad para aplicar procedimientos diferentes a los previstos en un cuerpo normativo existente y vigente como es el Estatuto del Personal Judicial, lo que sin duda alguna nos lleva a concluir que la sentencia bajo estudio vulnera el principio de legalidad y seguridad jurídica que es una manifestación básica del Estado de Derecho, siendo la garantía de la aplicación objetiva de la ley, tal como lo ha señalado la jurisprudencia de los tribunales contencioso administrativo. (Sentencia n°81 de fecha 20/03/2000, Corte Primera de lo Contencioso Administrativo).

En conclusión: la Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo se extralimitó de sus funciones como administrador de justicia, pues debió de atenerse a lo alegado y probado en autos verificando la nulidad o no del acto recurrido, es decir, si el acto se encontraba ajustado a derecho y si el procedimiento aplicable era el que le correspondía según el régimen jurídico de los funcionarios judiciales, actuando la Corte fuera de sus límites al indicar que el acto administrativo a pesar del error en que incurrió la administración

al subsumir los hechos en la causal de destitución de las contempladas en la Ley del Estatuto de la Función Pública cumplió con el fin al cual estaba destinado que era la destitución del funcionario por las inasistencias injustificadas a su lugar de trabajo durante (3) días en "...el transcurso de un mismo mes...". La interpretación es diferente a lo consagrado en la Ley del Estatuto de la Función Pública en su artículo 86 numeral 9, que establece el "... Abandono injustificado al trabajo durante tres días hábiles dentro del lapso de treinta días continuos...".

Se observa del referido artículo 86 que el lapso se refiere a días continuos que es diferente a lo previsto en el Estatuto del Personal Judicial que son las inasistencias dentro de un mes, que puede ser interpretado como mes calendario según el espíritu del legislador "... Inasistencia injustificada al trabajo durante tres (3) días hábiles en un mes...". La Corte mezcló el contenido de ambas normativas para mantener la sanción del funcionario judicial, resultando a todas luces contrario a nuestro ordenamiento jurídico en materia disciplinaria.

En este orden de ideas, podemos precisar que se aplicó el procedimiento disciplinario contenido en la Ley del Estatuto de la Función Pública cuyo lapso para la promoción y evacuación de pruebas es inferior al previsto en la normativa del Estatuto del Personal Judicial, por lo que, existió violación del derecho a la defensa y al debido proceso del funcionario investigado, quedando así demostrada las irregularidades en la aplicación del Estatuto del Personal Judicial en sede administrativa y judicial en el procedimiento disciplinario para imponer la máxima sanción de destitución del cargo de carrera. Podemos indicar que aún cuando se aplicó el procedimiento de la Ley del Estatuto de la Función Pública se vulneró el principio de imparcialidad, por cuanto no fue la Dirección de Recursos

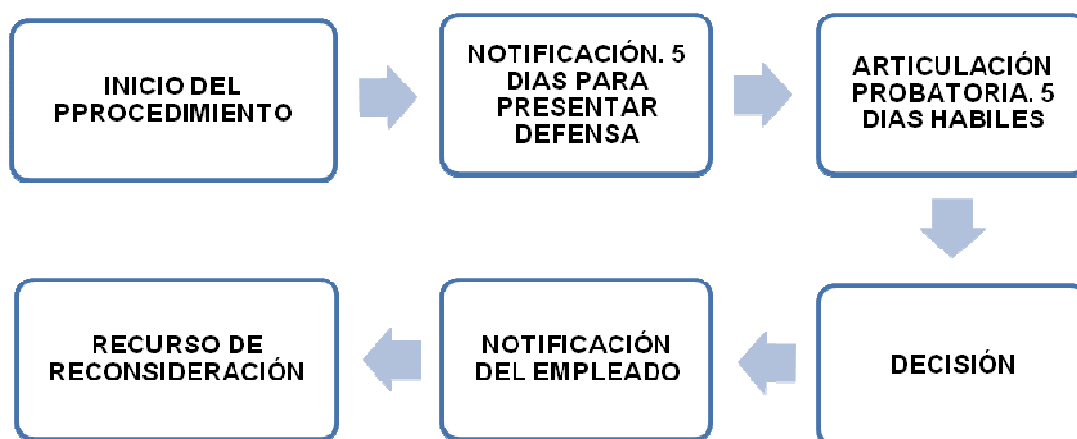
Humanos de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura la que tramitó, sustanció y decidió como lo exige su artículo 89, sino que fue la Juez Rectora Civil del Área Metropolitana de Caracas, quien llevó la averiguación disciplinaria al querellante, en virtud de la solicitud formulada por la Jueza Suplente Especial de la Sala N° 1 del Tribunal de Protección del Niño y Adolescente, tomando la decisión de destituir al querellante con fundamento en lo dispuesto en el numeral 9 del artículo 86 de la Ley del Estatuto de la Función Pública.

3.3 Procedimiento de abandono de trabajo, reincidencia y suspensión de cargos

El tercer procedimiento se encuentra consagrado en el Parágrafo Único del Artículo 45 del Estatuto de Personal Judicial, el cual deberá ser aplicado por el Jefe del Despacho Judicial cuando se trate de abandono del trabajo o la causal contenida en la letra a) del artículo 43 que es "...Cuando habiendo sido sancionado con suspensión reincidiere en cualquiera de las causales previstas en los artículos 40 y 42 de este Estatuto...".

El procedimiento radica en que el órgano facultado para realizar la sustanciación del expediente disciplinario deberá notificar al funcionario personalmente y en su defecto por medio de un periódico de circulación nacional, quien deberá presentar su defensa dentro del lapso de cinco (5) días hábiles a partir de su notificación, vencido éste se abrirá una articulación probatoria de cinco (5) días hábiles, posteriormente se dictará la decisión correspondiente por parte de la Plenaria, la cual se le notificará al funcionario por medio de la Dirección de Personal, indicándose que podrá ejercer el recurso de reconsideración.

A continuación procedemos a graficar el procedimiento de abandono de trabajo, reincidencia y suspensión de cargos:



Este último procedimiento se utiliza cuando existe abandono de trabajo, reincidencia en las suspensiones de cargos y cuando la Dirección Ejecutiva de la Magistratura realiza directamente el procedimiento al funcionario judicial.

Al aplicar en stritu sensu el Estatuto del Personal Judicial tenemos que la decisión final del procedimiento de destitución es tomada por el Jefe de Despacho, en virtud de la competencia atribuida en el artículo 45; de allí, que la objetividad e imparcialidad en la decisión final que se tome contradice tal principio al ser “Juez” y “Parte” a la vez en el procedimiento disciplinario.

Por otro lado tenemos que la misma normativa prevé que se aplica este procedimiento cuando el Consejo de la Judicatura (actualmente Dirección Ejecutiva de la Magistratura) decide asumir el poder sancionatorio en los supuestos previstos en el Artículo 38 del referido Estatuto que son :

“...En aquellos casos en que los funcionarios judiciales, individual o colectivamente, abandonen o dejen de asistir a sus labores, paralicen total o parcialmente sus actividades, ocasionen perjuicio material a la sede, al inmobiliario, maquinas, herramientas y útiles de los Despachos Judiciales, ya sea por propia iniciativa o impulsados por otras personas, asociaciones, sindicatos o cualquier otra organización similar...”. Este procedimiento se lleva a cabo fuera del recinto donde el funcionario presta sus servicios pudiendo ser la decisión más objetiva al tratarse de una persona diferente al Jefe de Despacho, que es el supervisor inmediato del investigado en el procedimiento instaurado.

Cuando estudiamos el presente procedimiento, observamos que es similar en cuanto a los lapsos al procedimiento previsto en el artículo 89 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, permitiendo que al funcionario investigado se le garantice el derecho a la defensa y al debido proceso previsto en la Constitución.

Por último, debemos hacer referencia a la decisión dictada por la Corte Segunda (Accidental “B”) de lo Contencioso Administrativo, quien conociendo en segunda instancia de la querrela funcionarial contra el acto de remoción y retiro n° 604 de fecha 7 de diciembre de 2010, emanado de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura, analizó la naturaleza del cargo de asistente de tribunales citando sentencias relacionadas a los funcionarios de confianza de la Administración Pública, y señaló que el cargo de Asistente de Tribunales es de confianza y por ende de libre nombramiento y remoción, haciendo énfasis que no es necesario la realización de un procedimiento disciplinario para proceder al retiro y que el ingreso al poder judicial fue a través de contrato, otorgándosele posteriormente el cargo de Asistente de Tribunales fijo sin haber sido sometido ni mecho menos aprobado el

concurso público. (Sentencia de fecha 4 de diciembre de 2013, caso: Janette Delmira Céspedes Ramirez Vs Dirección Ejecutiva de la Magistratura)

Antes esta situación es evidente que la Corte se aparta completamente de la normativa del Estatuto del Personal Judicial, desconociendo el Régimen Jurídico de los Funcionarios Judiciales, otorgándole una calificación de confianza al cargo de Asistente de Tribunal sustentado en los artículos 20 y 21 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, cuando es un hecho público que la Dirección Ejecutiva de la Magistratura no efectúa concursos público para los cargos de asistentes de tribunales, porque el Estatuto no lo prevé como requisito, lo que hace necesario urgentemente una reforma que se ajuste a los preceptos constitucionales de función pública, para evitar este tipo de irregularidades dentro del poder judicial.

3.4 Estudio comparativo entre el Estatuto del Personal Judicial y la Ley del Estatuto de la Función Pública

Entre las principales comparaciones existentes en los dos instrumentos legales señalados tenemos:

Del ámbito de aplicación:

La Ley del Estatuto de la Función Pública rige las relaciones de empleo público entre los funcionarios públicos y las administraciones públicas nacionales, estatales y municipales, excluye expresamente en su artículo 1, a los funcionarios al servicio del Poder Judicial.

El Estatuto del Personal Judicial se aplica a los Funcionarios judiciales. Artículo 71 Secretarios Alguaciles y asistentes de Tribunales. Este vino a regular la prestación de servicios de aquellos funcionarios que laboren

dentro de la rama Judicial, normativa que se encuentra vigente por más de veinte años hasta tanto se dicte un nuevo Estatuto que sea ajuste a los postulados o parámetros constitucionales en materia de función pública.

Del sistema de Ingreso:

La Ley del Estatuto de la Función Pública prevé que el ingreso de los funcionarios públicos se hace por concurso público, ello en atención al precepto constitucional contenido en el artículo 146 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. El concurso se convierte en la única vía para acceder a un cargo público de carrera, toda vez que por mandato de la Constitución y la ley, son absolutamente nulos los actos de nombramiento de funcionarios públicos de carrera, cuando no realicen los respectivos concursos de ingreso, correspondiéndole a las dependencias de recursos humanos de los órganos y entes de la Administración Pública la realización de los concursos para el ingreso de los funcionarios de carrera, párrafo primero del artículo 40 de la Ley del Estatuto de la Función Pública.

Cuando estudiamos la figura del concurso público como un requisito de ingreso para ostentar la cualidad de funcionario de carrera previsto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, debemos entenderlo como un instrumento que viene a garantizar la selección del funcionario, donde se evalúa la capacidad, experiencia, conocimientos básicos para conquistar un determinado cargo. La importancia del concurso público impide que prevalezcan las arbitrariedades y designaciones a dedos ante el mérito, debido que la selección del personal sería más objetiva con un personal capacitado para ejercicio de la función pública. El proceso de selección de personal, ingreso y ascenso, tiene como objeto garantizar el ingreso de los aspirantes a los cargos de carrera en la Administración Pública, con base en las aptitudes, actitudes y competencias, mediante la realización de concursos

públicos que permitan la participación, en igualdad de condiciones, de quienes posean los requisitos exigidos para desempeñar los cargos, sin discriminaciones de ninguna índole, artículo 40 de la Ley del Estatuto de la Función Pública.

En el Estatuto del Personal Judicial el ingreso de los funcionarios judiciales se hace por postulación del Jefe del Despacho previo cumplimiento de los requisitos que se exigen para el cargo, no se prevé el ingreso por concurso público, lo que conlleva a concluir que el referido Estatuto no se ajusta al precepto constitucional contenido en el artículo 146 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, ameritando que el legislador realice una adaptación del Estatuto del Personal Judicial, lo que le permitirá a sus funcionarios tener seguridad jurídica con la normativa que se le aplica.

Del Período de prueba:

La Ley del Estatuto de la Función Pública consagra que el periodo de pruebas para los funcionarios públicos no debe ser mayor de tres (3) meses, pudiéndose revocar el nombramiento previa evaluación negativa en el desempeño del cargo.

El Estatuto del Personal Judicial establece un periodo de pruebas más amplio de seis (6) meses existiendo la posibilidad de revocatoria a juicio del Jefe de Despacho.

De la clasificación de cargos

La Ley del Estatuto de la Función Pública prevé que los cargos son de carrera y la excepción: Elección popular, Libre nombramiento y remoción, los contratados, obreros y otros que determine la ley. La ley define a los

funcionarios de carrera, como aquellos que habiendo ganado el concurso público, superado el período de prueba y en virtud de nombramiento, presten servicios remunerado con carácter permanente. Los funcionarios de libre nombramiento y remoción, aquellos que son nombrados y removidos libremente de sus cargos sin otras limitaciones que las establecidas en esa Ley.

El Estatuto del Personal Judicial no hace referencia a esa clasificación de funcionario y establece que la clasificación de cargos se hará mediante Resolución del Consejo de la Judicatura, artículo 15. En los actuales momentos son considerados cargos de carrera lo siguiente: archivista, asistente de tribunales, auxiliar de secretaria, secretaria ejecutiva, personal administrativo, quedando como cargos de libre nombramiento y remoción los cargos de alguacil, abogados relatores y secretario del tribunal.

3.5 Normativa del Estatuto del Personal Judicial que no se ajusta a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

El Artículo 8 del Estatuto del Personal Judicial contraviene lo dispuesto en el artículo 146 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en virtud que el Ingreso al Poder Judicial para ocupar cargos de asistente de tribunales y personal administrativo se realiza mediante postulación del Jefe de Despacho y no por concurso público.

El Artículo 15 del Estatuto del Personal Judicial contraviene el artículo 146 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, por cuanto establece el Estatuto que la clasificación de cargos se hará mediante Resolución que dicte el Consejo de la Judicatura hoy Dirección Ejecutiva de la Magistratura. Este artículo no se ajusta al precepto constitucional que consagra que los cargos en la administración pública son de carrera y la

excepción son de libre nombramiento y remoción. Su ajuste con la Constitución es para tener un cuerpo normativo que discrimine los cargos de carreras y los de libre nombramiento y remoción, evitar que en sede administrativa y judicial se cataloguen los cargos de manera discrecional sin tener para ello argumento jurídico.

El artículo 44 del Estatuto de Personal Judicial aplicable a los funcionarios judiciales que incurran en faltas que ameriten amonestación o sanción de multas, atenta contra el contenido del artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en virtud de no consagrarse lapsos que garanticen el derecho a la defensa y al debido proceso del investigado, porque en la actualidad es discrecional de la administración fijarlos.

CONCLUSIONES

El tema propuesto en principio era el Régimen Jurídico de los Funcionarios Judiciales en Venezuela, el cual resultaba difícil de desarrollar en una sola investigación, es por ello, que se limitó su extensión y se centró su desarrollo sobre aspectos de mayor interés en nuestros tiempos como lo es “El Estatuto del Personal Judicial como parte Fundamental del Régimen Jurídico que Regula a los Funcionarios Judiciales en Venezuela”.

El Estatuto del Personal Judicial se encuentra vigente desde el 29 de marzo de 1990, y hasta los momentos no ha sufrido ningún tipo de modificación o cambio, es parte fundamental del régimen jurídico que regula a la gran mayoría de los funcionarios que integran el Poder Judicial: asistentes de tribunales, archivistas, auxiliar de secretaría, personal administrativo que laboran en los distintos tribunales de la República y en la Dirección Ejecutiva de la Magistratura.

Cuando se analizó la estructura normativa del Estatuto del Personal Judicial se pudo constatar que los artículos 8, 15 y 44 son contrarios a los preceptos constitucionales en materia de función pública previstos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Entre ellos: El sistema de ingreso, el cual debe hacerse por concurso público. El Estatuto no hace referencia a cuáles son los cargos que son de carrera y aquellos que son considerados de libre nombramiento y remoción, a nivel constitucional se consagró que los cargos de la administración pública son de carrera y la excepción son los de libre nombramiento y remoción. Se vulnera el principio de imparcialidad al no contar el Estatuto con sus lapsos en el procedimiento para amonestación escrita.

En nuestros tiempos no contar con un Estatuto de Personal actualizado a los parámetros Constitucionales en materia de función pública dificulta y trae controversia a nivel administrativo como jurisdiccional, pudiéndose constatar sentencias contradictorias con la normativa, donde se impusieron sanciones disciplinarias a los funcionarios judiciales en atención a la contenido de la Ley del Estatuto de la Función Pública, notándose deficiencias sobre el Régimen Jurídico vigente.

La importancia de tener una regulación propia para el personal administrativo y judicial que laboran en los distintos tribunales de la República y en la Dirección Ejecutiva de la Magistratura, permitiría contar con un mecanismo objetivo y transparente de ingreso, procedimiento de selección, responsabilidades administrativas, procedimientos disciplinarios, sanciones, derechos y deberes de los funcionarios judiciales, pues durante la investigación se pudieron observar las deficiencias, en cuanto a la aplicación del Estatuto del Personal Judicial, tanto en sede Administrativa como Judicial, existiendo discrecionalidad al momento de su aplicación, se mezcla tal normativa con la Ley del Estatuto de la Función Pública, lo que conlleva a estar frente a un desconocimiento en su aplicación.

RECOMENDACIONES

Se recomienda la elaboración y aprobación de un nuevo Estatuto del Personal Judicial por parte de la Asamblea Nacional, donde se integren los preceptos constitucionales en materia de función pública consagrados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. El nuevo Estatuto que se dicte debe regir las relaciones de empleo de los trabajadores tribunales y personal administrativo adscrito a la Dirección Ejecutiva de la Magistratura, determinándose y definiéndose las clases de cargos tanto de carrera como aquellos que serán considerados de libre nombramiento y remoción. Entre las principales materias que deben recogerse están:

- Objeto y ámbito de aplicación
- Requisitos generales de ingreso y condiciones para ser funcionario judicial: concurso público, mérito y capacidad.
- Clasificación de los funcionarios judiciales y su definición
- Ascensos y permanencia de los funcionarios judiciales en base a criterios de mérito, capacidad, rendimiento, destrezas.
- Derechos y deberes básicos de los funcionarios judiciales
- Sanciones [amonestaciones escrita, suspensión de cargo y destitución].
- Incompatibilidades de los funcionarios judiciales
- Remuneraciones, beneficios sociales y demás condiciones de trabajo
- Régimen disciplinario y sus principios de legalidad, tipicidad, proporcionalidad
- Procedimientos disciplinarios para amonestaciones escritas, suspensiones del cargo y destituciones.
- Extinción de la relación laboral

BIBLIOGRAFIA

Doctrina

- Aragón R. Manuel. Estudios de Derecho Constitucional. 20 Aniversario de la Constitución Española. Madrid. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 1998.
- Araujo J., José. Derecho Administrativo. Parte General. Caracas. Ediciones Paredes, 2007.
- Caballero O, Jesús. “Bases Constitucionales del derecho de la función Pública”. Revista de Derecho Constitucional N° 5, Caracas 2001.
- Carrillo Artilles Carlos Luis. “Limites Formales de la Potestad Disciplinaria por la sujeción al principio de legalidad sancionatoria y a las garantías fundamentales de los agentes públicos”. Revista Argentina del Régimen de la Administración Pública. Iv Congreso Internacional de Derecho Disciplinario y II Jornadas Provinciales de Control Público. Santa Rosa de la Pampa. Argentina 2012.
- Carrillo Artilles Carlos Luis. “La Composición del Poder Público en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela”. Libro homenaje a Enrique Tejera Paris. Centro de Investigaciones Jurídicas y Fundación de Estudios de Derecho Administrativo. Caracas 2001.
- Escola, Hector. Compendio de Derecho Administrativo. Buenos Aires. Argentinas. Editorial Desalma. Tomo I. 1984, pagina 207.
- GARBERI, José: La aplicación de los derechos y garantías constitucionales a la potestad y al procedimiento administrativo sancionador. Editorial Trivium. Madrid-España 1989.
- García de E., Eduardo y FERNANDEZ, Tomás-R. Curso de Derecho Administrativo. Volumen I y II. Novena Edición. Madrid. Editorial Civitas, 2004.
- García L, Laura. El debido proceso y la tutela judicial efectiva. *Frónesis*. [Online]. dic. 2003, vol.10, no.3 [citado 13 Diciembre 2010], p.105-116. Disponible en la World Wide Web.

- Gallardo C., María J. Los Principios de la Potestad Sancionadora. Teoría y Práctica. Editorial Iustel. 1era Edición enero 2008.
- Martínez L, José Antonio. La aplicación de los principios constitucionales de fondo al sistema de infracciones y sanciones en el orden social; en Actualidad Administrativa. Editorial. Edit. La Ley-Actualidad; 1998.
- Nieto, Alejandro. Derecho Administrativo Sancionador. Editorial Tecnos, Segunda Edición Ampliada, Madrid 1994.
- Olano, García, Hernán, Alejandro. Constitución Política de Colombia, Séptima Edición. Ediciones Doctrina y LKey Ltda. Bogotá, D.C. página 442.
- Palomar Olmeda, De Miguel Pajuelo, y Dur Ventura. El Régimen Jurídico del Personal al Servicio de la Administración de Justicia y Nueva Oficina Judicial.
- Rondon, Hildelgard. 1986. Régimen Jurídico de la Carrera Administrativa. Caracas. Venezuela. Edición Universitas, paginas 21-35.
- Ruiz Ivars y Manzana Laguarda. Responsabilidad Disciplinaria de los Empleados Públicos. Comentarios, Doctrina y Jurisprudencia. Ley 7/2007 de fecha 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Editorial Tirant Lo Blanch.
- Sánchez M, Miguel. Derecho de la Función Pública. Editorial Tecnos 5ta edición. Madrid-España.
- Sánchez M, Miguel. Comentarios a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Editorial Lex nova. 2da edición. Madrid-España.

Cuerpos normativos

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, publicada en Gaceta Oficial Extraordinaria n°5.453 de fecha 24 de marzo de 2000.

- Normativa sobre la Dirección, Gobierno y Administración del Poder Judicial “, publicada en Gaceta Oficial número 37.014, de fecha 15 de agosto del año 2000.
- Ley del Estatuto de la Función Pública, publicada en Gaceta Oficial n°37.522 de fecha 6 de Septiembre de 2002.
- Contratación Colectiva 2005-2007, de los Empleados del Poder Judicial. Celebrada el 9 de junio de 2005.
- Estatuto de Personal Judicial vigente de fecha 02 de agosto de 1983, publicado en la Gaceta Oficial N° 34.432, del 29-03-1990.

Sentencias consultadas y analizadas

- Sentencia n°81 de fecha 20/03/2000, Corte Primera de lo Contencioso Administrativo.
- Sentencia N° 469 de fecha 02 de marzo de 2000, Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia.
- Sentencia de la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo de fecha 21 de febrero de 2001.
- Sentencia N° 01202, dictada el 3 de octubre de 2002, Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia.
- sentencia n° 1812, vinculante de fecha 20 de octubre de 2006, Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia.
- Sentencia n° 1266 de fecha 6 de agosto de 2008, Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, caso Nidia Gutiérrez de Atencio.
- Sentencia N°2009-769 de fecha 7 de mayo de 2009, Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo, caso Tancredo Barradas Vs Dirección Ejecutiva de la Magistratura.
- Sentencia N° 2010-577 de fecha 4 de mayo de 2010, Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo, caso: Susa Noraima Gámez Vs Dirección Ejecutiva de la Magistratura.

- Sentencia nº 2010-930, de fecha 13 de octubre de 2010, Corte Primera de lo Contencioso Administrativo, caso: Daniela Dubraska López Lugo Vs Dirección Ejecutiva de la Magistratura.
- Sentencia de fecha 29 de febrero de 2012, dictada por la Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo, caso: Maholi Carolina Rosales Justo Vs Dirección Ejecutiva de la Magistratura.
- Sentencia de fecha 4 de diciembre de 2013, dictada por la Corte Segunda (Accidental "B") de lo Contencioso Administrativo, caso JANETTE DELMIRA CÉSPES RAMIREZ Vs Dirección Ejecutiva de la Magistratura.