



**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO**  
**VICERRECTORADO ACADÉMICO**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO**  
**AREA DE DERECHO**  
**POSTGRADO EN DERECHO DEL TRABAJO**

**TRABAJO ESPECIAL DE GRADO**

**FACTIBILIDAD DE ESTABILIDAD LABORAL PARA LOS SERVIDORES  
PÚBLICOS CONTRATADOS DEL INSTITUTO AUTÓNOMO BIBLIOTECA  
NACIONAL**

**Presentado por**

**Ascanio Berenguel Luis Alberto**

**Para Optar al Título de  
Especialista en Derecho del Trabajo**

**Asesor**

**Caridad Mosquera Freddy**

**Caracas, febrero de 2013**

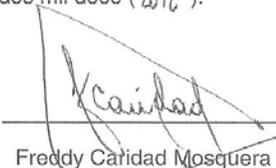


**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO**  
**VICERRECTORADO ACADÉMICO**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO**  
**AREA DE DERECHO**  
**POSTGRADO EN DERECHO DEL TRABAJO**

**APROBACIÓN DEL ASESOR**

Por la presente hago constar que he leído el Trabajo Especial de Grado, presentado por el ciudadano Ascanio Berenguel Luis Alberto, titular de la cédula de identidad N° 8.542.771, para optar al Título de Especialista en Derecho del Trabajo, cuyo título definitivo es: FACTIBILIDAD DE ESTABILIDAD LABORAL PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS CONTRATADOS DEL INSTITUTO AUTÓNOMO BIBLIOTECA NACIONAL, y manifiesto que dicho Trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la Ciudad de Caracas, a los Diez ( 6 ) días del mes de Diciembre de dos mil doce ( 2012 ).

  
Freddy Caridad Mosquera

C.I. 1.693.663

## **DEDICATORIA**

A mi madre y a mi padre por la educación que me inculcaron y por los principios que me enseñaron; como son: El respeto hacia los demás, la probidad y el equilibrio en todo momento.

A mis hermanos y hermanas por estar siempre a mi lado y por apoyarme en todos los aspectos.

A mis amistades por darme ánimo en la continuación y culminación de esta fase de mi carrera.

A mis compañeros, compañeras, ex compañeros y ex compañeras de trabajo por confiar en mi aptitud, intelectualidad y desarrollo profesional.

## **RECONOCIMIENTOS**

A Dios, Todopoderoso, por darme la vida y acompañarme siempre en mis propósitos, los cuales he obtenido con mucha satisfacción y empeño.

A mi Tutor, Doctor Freddy Caridad Mosquera por toda la colaboración prestada y por su dedicación.

Al Instituto Autónomo Biblioteca Nacional por darme la oportunidad de ser parte integrante de su equipo de trabajo.

A la Universidad Católica Andrés Bello por brindarme todos los conocimientos que coadyuvan a mi desarrollo profesional.



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO  
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO  
AREA DE DERECHO  
ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO

**FACTIBILIDAD DE ESTABILIDAD LABORAL PARA LOS SERVIDORES  
PÚBLICOS CONTRATADOS DEL INSTITUTO AUTÓNOMO BIBLIOTECA  
NACIONAL.**

Autor: Luis Ascanio B.  
Tutor: Freddy Caridad M.

**RESUMEN**

El objetivo principal del presente Trabajo Especial de Grado se basó en analizar la modalidad de contratación de personal por parte del Instituto Autónomo Biblioteca Nacional, cuyas funciones realizadas por este tipo de servidores públicos son propias de los funcionarios de carrera, no obstante, los beneficios relativos al salario mensual, bonificación de fin de año, bono vacacional y derecho a vacaciones anuales, entre otros son ínfimos comparados con los percibidos por los funcionarios de carrera.

Así mismo, muchos de estos contratados han celebrado con el Instituto Autónomo Biblioteca Nacional hasta cinco (5) contratos, sin que se les haya ofrecido la oportunidad de ingresar a la carrera de la Función Pública a través del concurso público; lo que implica no gozar de estabilidad laboral en el citado Instituto. Igualmente es importante resaltar que de conformidad con la Ley del Estatuto de la Función Pública se está en presencia de una ilegalidad, por cuanto la misma establece la prohibición de contratar personal para realizar funciones correspondientes a los cargos de carrera.

La presente investigación es de campo, ya que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados y de la realidad donde ocurren los hechos.

En lo que respecta a los instrumentos y técnicas que se utilizaron pueden mencionarse la observación, la matriz de análisis y el análisis documental, así como también la técnica de la observación directa no participante y la entrevista.

En el presente trabajo se determinó la posición negativa del Instituto Autónomo Biblioteca Nacional en aplicar los procedimientos legales inherentes a los concursos públicos, lo que implica que los contratados continúen en situación de inestabilidad laboral.

Palabras clave: Estabilidad Laboral, contratados, funcionarios de carrera y Administración Pública.

## INDICE GENERAL

	PP
CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL TUTOR	II
DEDICATORIA	III
RECONOCIMIENTOS	IV
RESUMEN	V

### CAPÍTULO I

#### EL PROBLEMA

1. Planteamiento del Problema	01
2. Objetivos de la Investigación	08
2.1. General	08
2.2. Específicos	08
3. Justificación e Importancia de la Investigación	09

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del Problema	10
2.2. Antecedentes de la Investigación	12
2.3. Fundamentos Teóricos y Jurídicos	13
2.3.1. Epistemología de la Administración Pública	14
2.3.2. La Relación Jurídica de los contratados	14
2.3.3. De la Estabilidad de los Contratados	15
2.3.4. El Salario de los Contratados	17
2.4. Bases Legales y Sublegales	20

### CAPÍTULO III

#### MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y Nivel de la Investigación	24
3.2. Sistema de Variables	25
3.3. Operacionalización de las Variables	26
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información	28
3.5. Población	29
3.6. Muestra	30
3.7. Análisis e Interpretación de la Información	30
3.8. Consideraciones Éticas y Legales	35
Conclusiones	38
Recomendaciones	40

## INTRODUCCIÓN

Desde la antigüedad la Administración Pública ha celebrado contratos de trabajo con los particulares, y específicamente el Instituto Autónomo Biblioteca Nacional lleva a cabo dichas contrataciones desde hace varios años hasta la fecha, no obstante, es necesario apuntar que cuando la Administración Pública celebra este tipo de contratos se crean derechos y obligaciones, tanto para ella como para los particulares; esto es, el derecho que le nace a la Administración es el de recibir el servicio, siendo la obligación el pagar el salario, y con respecto a los particulares le nace el derecho a recibir el salario o remuneración y el deber de prestar el servicio.

En este sentido, debe apuntarse que toda persona que ha contratado con la Administración Pública goza de inamovilidad mientras el contrato esté vigente, ya que una vez vencido el lapso de duración del contrato, el mismo podrá ser renovado o por el contrario culminar de manera definitiva, todo depende de la Administración; por ello es que debe insistirse en la apertura de los concursos públicos para todos aquellos sujetos que hayan celebrado como máximo tres (3) contratos con la Administración Pública, en virtud de que el concurso público es uno de los requisitos sine qua non para ingresar a la Función Pública y adquirir la cualidad jurídica de funcionario de carrera.

Así mismo, es importante resaltar que aunque ningún instrumento legal estipula que el ingreso de una persona a la Administración Pública centralizada o descentralizada se haga de manera directa, sino a través del concurso público, debe incluirse en la normativa interna de la organización una o varias disposiciones referidas a la protección del trabajador contratado a fin de que su relación laboral-contractual no sea de total inestabilidad.

Este estudio se basa en el proyecto de grado, el cual contiene tres (3) capítulos: El Problema, el Marco Teórico y el Marco Metodológico, que trata todo lo relacionado con la Factibilidad de Estabilidad Laboral para los Servidores Públicos Contratados del Instituto Autónomo Biblioteca Nacional.

A continuación se indica, en forma breve y precisa, el contenido de cada capítulo:

El Capítulo I contiene el planteamiento del problema, los objetivos de la investigación y la justificación e importancia de la investigación.

En el Capítulo II se encuentran los antecedentes del Problema, los antecedentes de la Investigación, los fundamentos teóricos y jurídicos y las bases legales.

El Capítulo III contiene el tipo y nivel de la investigación, el sistema de variables, la operacionalización de las variables, las técnicas e instrumentos de recolección de información, el análisis e interpretación de la información y las consideraciones éticas y legales.

Finalmente, se encuentran las Conclusiones y las Recomendaciones inherentes a la investigación.

# CAPÍTULO I

## EL PROBLEMA

### 1. Planteamiento del Problema

La Administración Pública por órgano de sus entes adscritos celebra contratos laborales y de servicios profesionales a fin de cubrir los requerimientos de personal, no obstante, la necesidad de contratación por parte del Estado ha originado una serie de adaptaciones a la legislación común y ha creado una regulación especial en la cual se han introducido cláusulas exorbitantes al Derecho Privado en favor de la Administración.

Sin embargo, se ha sostenido que la Administración Pública carece de aptitud para contratar y por lo tanto la actividad administrativa que lleva a cabo no crea vínculos contractuales de ninguna especie, debido a la imposibilidad de colocarse en situación de igualdad con los particulares.

Al respecto, es importante destacar que en muchos países la Administración Pública carece de aptitud para contratar, pero en Venezuela la situación es otra muy distinta, y ello se puede constatar y corroborar con los articulados que aparecen en diversos instrumentos legales como son: La Ley Orgánica del Trabajo, la Ley Orgánica de la Administración Pública, la Ley del Estatuto de la Función Pública y el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, entre otros.

En tal sentido, debe decirse que la actividad jurídica de la Administración Pública consiste, por una parte, en la formulación de actos administrativos y por la otra, en la celebración de contratos. En relación con éstos últimos se tiene que los contratos celebrados por la Administración Pública son conciertos de voluntad bilaterales o plurilaterales, en cuya celebración intervienen dos (2) o más entidades administrativas o una entidad administrativa y uno o más sujetos de derecho privado.

Se ratifica, en consecuencia, la posibilidad de contratación por parte de la Administración Pública y como prueba de ello está la definición de contrato, la cual es expresada por Delgadillo (2007) como: “El acuerdo de voluntades entre la Administración Pública y un Particular, con el que se crean derechos y obligaciones para la satisfacción del interés público y que se encuentran sujetos a un régimen de derecho público. (p.261).

Por tal razón, cuando la Administración Pública celebra contratos con particulares se crea un derecho para ella que es el de recibir la prestación de un servicio por parte del particular, no obstante, también se le crea una obligación, la cual se traduce en el pago de un salario o remuneración, asimismo, para el particular le nace el derecho a recibir la remuneración y a su vez obligarse a la prestación del servicio en favor de la Administración Pública; por lo tanto, existe interdependencia obligatoria - laboral entre la Administración Pública y los funcionarios de carrera.

En lo atinente a las políticas que posee la Administración para contratar con particulares, se estima preciso acotar que un vínculo jurídico deriva de una relación de trabajo, siendo esta la relación jurídica existente entre dos (2) o más voluntades, como lo afirma Veitía (2004) “ El contrato surge por el acuerdo de voluntades expresamente manifestado por las partes que intervienen y establecen una relación jurídica” (p.15).; de manera que ambas partes (patrono - trabajador) deben manifestar por escrito su consentimiento; ya que en caso contrario se estaría en presencia de un contrato inexistente o nulo.

Es importante destacar que la celebración de un contrato genera para el trabajador beneficios socio - económicos y de otra índole. La definición de contrato es expresada por Alfonso (2000) como “Aquel mediante el cual el trabajador se obliga a permanecer personalmente a disposición de un patrono o empleador con el fin de prestarle sus servicios manuales o no manuales, en condiciones que le aseguren el bienestar, la salud y la vida en el trabajo a cambio de una remuneración o salario”. (p.69).

De lo expuesto se interpreta que cuando una persona celebra un contrato de trabajo con la Administración Pública goza de protección en todo lo relacionado con los aspectos sociales, económicos y laborales. Por otro lado, se hace necesario precisar que un sujeto que celebra contrato a tiempo indeterminado con la Administración Pública, como ya se expresó en los acápites que anteceden, puede ser considerado funcionario de carrera.

Lo que justifica la anterior apreciación es la relación de trabajo, la cual es conceptualizada como aquella que consiste en el vínculo jurídico entre un sujeto y la Administración Pública y en la cual prevalecen los elementos de subordinación, remuneración y carga horaria; siendo así, un contratado se asimila a un funcionario de carrera, debido a que en ambas figuras están involucrados dichos elementos, pero la diferencia radica esencialmente en el procedimiento estipulado para cada caso en particular.

En función de lo expuesto, es necesario acotar y aclarar que para ser considerado funcionario de carrera, previamente debe haberse llevado a efecto el concurso público impulsado por la Administración Pública; aunado a otros requisitos ulteriores exigidos por la Ley. La definición de funcionario de carrera es expresada por Carrillo (2003) como: “Es aquel que se encuentra en el régimen estatutario funcional e ingresa por un concurso público, gozando de estabilidad funcional en el ejercicio de sus funciones”. (p.75).

Se colige de lo anteriormente narrado que para ser considerado funcionario de carrera es requisito sine qua non haber cumplido con el concurso público.

Además, los funcionarios de carrera a diferencia de los sujetos que celebran contrato con la Administración Pública, prestan servicio en forma permanente, no temporal; por tal razón, los funcionarios de carrera son definidos por varias corrientes jurídicas como: “Aquellos que ingresan a la

Administración Pública mediante un sistema de concursos y que prestan servicios de carácter permanente”.

Esto implica que el ingreso a la Administración Pública debe hacerse a través de un sistema de concursos, no obstante, debe aseverarse que el concurso es uno de los requisitos exigibles para ingresar a la carrera administrativa, pero además de dicho requisito el optante debe, posteriormente, superar un período de prueba, máximo de un (1) mes, ya que en caso de no superarlo se le revocará del cargo y su ingreso sería inexistente.

La Administración Pública no se limita únicamente al cumplimiento de una función sino también al ejercicio de un poder, a proponer servicios facultativos y su imposición, sus agentes tienen el manejo de la fuerza pública y sus decisiones son, en principio, ejecutorias por sí mismas.

Hay que considerar que este tipo de Administración es de gran magnitud, debido a que abarca muchos entes y órganos públicos, entre los cuales se mencionan los siguientes: Los Ministerios, los Institutos Autónomos, las Fundaciones, las Gobernaciones, las Alcaldías etc.; además, su principal función es cumplir y hacer cumplir las Leyes, en todo lo referente a su ámbito de aplicación y competencias, cuestión que en la realidad se encuentra muy debilitada.

Siguiendo con todo lo que debe entenderse por Administración Pública, Ramos (2005) la define como “La Organización de agentes públicos, subordinada al Poder Político, el cual tiene por finalidad la realización del Estado, en cuyo caso la distribución territorial del poder público se extiende a todos los ámbitos estatales”. (p.17).

En este sentido, debe inferirse que el Estado para llevar a cabo sus objetivos, necesariamente debe hacerlo a través de ese conglomerado de entes, agentes y dependencias públicas que conforman dicha Administración.

Por otro lado, el término Administración Pública es empleado por algunos estudiosos del Derecho desde otro punto de vista, como es el

caso de Leal (2004) quien la conceptualiza de la forma siguiente: “Es la actividad de los órganos, la cual en una relación jurídico - administrativa es titular de potestades, facultades de actuación limitadas y que sólo pueden ser ejercidas lícitamente en interés público”. (p.56).

Se colige de lo anteriormente expuesto que las actuaciones que efectúa la Administración in comento tienen límites; lo que implica que no podrán excederse de los mismos, igualmente, esas actuaciones deben llevarse a efecto de manera correcta y con probidad en favor de la población en general.

De todo lo anterior, surge lo que se ha denominado “Estabilidad”; de la cual deben gozar todos los trabajadores que prestan servicio, tanto en las empresas públicas como en las privadas, que puede ser empleada en el ámbito social, personal, político y laboral, no obstante, en el presente caso interesa estudiar la variable estabilidad en el ámbito laboral, para lo cual se dice que es un derecho inherente a toda persona que presta un servicio para un ente público o privado. Alfonso (2000) al referirse al término estabilidad expresa lo siguiente: “La estabilidad es un derecho no patrimonial, análogo al derecho de pertenencia a una persona jurídica; aquél, igual que éste, asegura al trabajador el poder de permanecer en la empresa”. (pp. 297-298).

De lo expuesto se deduce que la estabilidad le da derecho a un trabajador para su permanencia en una empresa; pero la realidad es otra, ya que ningún trabajador por tener estabilidad está investido de inmunidad laboral, dado que puede ser objeto en algún momento de despido, retiro, destitución o remoción del cargo que ocupa.

Tomando en cuenta un extracto del acápite que antecede, en todo lo relativo al despido, retiro, destitución o remoción del cargo es necesario aclarar que para llevar a cabo este tipo de sanciones disciplinarias debe seguirse el procedimiento estipulado en la Ley que lo rige. Para tal fin, Torres (2004) define la estabilidad de la forma siguiente: “Es cuando el trabajador no puede ser despedido sino por causa justa, calificada por el

Juez del Trabajo competente y según el procedimiento establecido en la Ley”. (p.21).

Esto implica que el despido de un trabajador sólo procede cuando hay causa legal para ello y que la misma sea calificada por el Juez del Trabajo, sin embargo, esta definición no es del todo cierta, debido a que aun cuando no haya causa legal y justa para despedir a un trabajador el patrono lo puede hacer, para lo cual deberá pagar al trabajador despedido una indemnización sustitutiva; es decir, le abonará una cantidad mayor a la que normalmente le correspondería.

En 2003, Kiriakidis consideró la estabilidad como “El ingreso a la función pública por la designación a un cargo de carrera y mediante el cual adquiere esa condición especial” (p. 138). De allí se interpreta que en un cargo de carrera se adquiere lo que se denomina estabilidad laboral, sin embargo, la realidad es que aun cuando la Doctrina considera que los funcionarios de carrera que ejercen cargos de carrera en la Administración Pública gozan de estabilidad absoluta, pueden en algún momento ser destituidos mediante la imposición de una sanción disciplinaria.

Así las cosas, es necesario realizar una exposición sobre los sujetos que celebran contrato con la Administración Pública; específicamente con el Instituto Autónomo Biblioteca Nacional, tomando como referencia la versión real y la versión ideal.

En el Instituto Autónomo Biblioteca Nacional existen dos (2) tipos de contratados: Aquellos que son contratados para ejercer actividades administrativas y los que son contratados para realizar actividades de obrero; en el caso de los que son contratados para realizar actividades de obrero no se presenta inconveniente alguno por cuanto se rigen por las estipulaciones del Contrato que suscriben y por la Ley Orgánica del Trabajo, incluso cuando alcanzan y finalizan la segunda prórroga ya son considerados trabajadores a tiempo indeterminado; esto es, pasan a formar parte de la nómina de obreros fijos del citado Instituto; de

conformidad con lo establecido en el artículo 74 de la Ley Orgánica del Trabajo.

No obstante, la situación engorrosa se presenta con el personal que es contratado por el mencionado Instituto para cumplir actividades administrativas, quienes en la mayoría de los casos tienen cuatro (4), cinco (5) y hasta seis (6) prórrogas, sin embargo, no podrán ingresar a la carrera administrativa sin antes haber participado en el concurso público y por ende haberlo ganado.

Lo ideal es que se busque una solución a la situación de estos sujetos, para lo cual se plantea que se incluya en las políticas internas del citado Instituto una cláusula del tenor siguiente: Toda persona que ingrese al Instituto Autónomo Biblioteca Nacional, bajo la figura de contratado, para ejercer actividades administrativas y cumplida la segunda prórroga el Instituto en cuestión tendrá la obligación de realizar la apertura del concurso público a fin de que ingrese a la carrera administrativa, y así asegurarle al trabajador contratado protección y permanencia en el ejercicio de su cargo, lo cual se traduce en lo que se denomina estabilidad laboral.

Es importante acotar que los sujetos que celebran contrato con el Instituto Autónomo Biblioteca Nacional no tienen derecho a los seguros privados contratados por el citado Instituto, tampoco tienen derecho a los beneficios de la contratación Colectiva, ni a formar parte de los sindicatos, así como tampoco a los ascensos, a los bonos por permanencia, etc.; lo que se traduce en una falta de justicia hacia este tipo de trabajadores, quienes en muchos casos poseen un nivel de instrucción bastante considerable, aunado a que su prestación de servicio es de calidad. Por otro lado, muchos de estos trabajadores han cursado estudios de cuarto nivel, llámese especialización, maestría etc. (Fuente: Servidores Públicos Contratados del Instituto Autónomo Biblioteca Nacional).

Por tales apreciaciones, el fin de la presente investigación es proponer un proyecto para la Factibilidad de la Estabilidad Laboral de los

Servidores Públicos Contratados del Instituto Autónomo Biblioteca Nacional, no obstante, para lograrlo surge la siguiente interrogante:

¿Cuáles son los factores determinantes para lograr la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos Contratados del Instituto Autónomo Biblioteca Nacional?

## 2. Objetivos de la Investigación

### 2.1. Objetivo General

Analizar la factibilidad de estabilidad laboral para los servidores públicos contratados del Instituto Autónomo Biblioteca Nacional.

### 2.2. Objetivos Específicos

Diagnosticar la relación del nivel profesional de los servidores públicos contratados con el ejercicio del cargo desempeñado en el Instituto Autónomo Biblioteca Nacional.

Identificar la motivación de los servidores públicos contratados respecto a su productividad laboral en el Instituto Autónomo Biblioteca Nacional.

Establecer las posibles diferencias entre Funcionarios de Carrera y los servidores públicos contratados del Instituto Autónomo Biblioteca Nacional.

Precisar la oportunidad de estabilidad laboral para los servidores públicos contratados del Instituto Autónomo Biblioteca Nacional.

### 3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación se justifica por cuanto beneficia al estudiante, quien adquiere conocimientos sólidos en todo lo relativo a la noción de Administración Pública, estabilidad laboral, relaciones obrero – patronales y sobre todo porque obtiene aprendizaje en cómo debe elaborarse una propuesta de investigación.

Así mismo, los servidores públicos contratados por el Instituto Autónomo Biblioteca Nacional obtienen beneficios con la presente investigación, debido a que se les puede solucionar su situación de inestabilidad y de esta forma lograr todos los beneficios y prerrogativas a que tienen derecho los funcionarios de carrera como son: Derecho a la sindicalización, a la contratación colectiva, a los seguros colectivos y privados, a los ascensos, a las bonificaciones etc.

Igualmente, el Instituto Autónomo Biblioteca Nacional es uno de los sectores beneficiados con el presente proyecto, porque al aplicarlo procurará satisfacer las necesidades laborales, y consecuentemente las necesidades socio – económicas de una diversidad de trabajadores que prestan servicio bajo la figura del contrato; lográndose con ello una mejor y mayor producción por parte de los mismos.

Siguiendo la línea de sectores que se benefician con el presente proyecto, se encuentra la sociedad, ya que cuando un trabajador posee estabilidad laboral tiene menos tiempo para dedicarle al ocio, el cual es un mal que conlleva en muchos casos a cometer actos indebidos e ilícitos.

Además de lo expuesto en párrafos anteriores, la presente propuesta logrará impacto en todas aquellas personas que tengan la oportunidad de leerla y que de alguna manera desean insertarse en el área laboral, debido a que sentirán protección respecto a sus derechos laborales; específicamente en lo concerniente a la estabilidad en sus cargos, lo cual repercute positivamente en el entorno familiar de cada trabajador.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes del Problema**

La estabilidad como derecho del trabajador a la permanencia en el empleo no ha estado exenta a una consideración de la doctrina desde ópticas muy diferentes. Ciertamente, la estabilidad puede reconocerse como una categoría jurídica específica del Derecho del Trabajo, sin embargo, aun respecto del alcance de la perspectiva constitucional venezolana que consagra el principio de la estabilidad en el empleo (Artículo 93 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 2000) la doctrina no se ha mostrado unánime.

En este sentido, es importante destacar que el constituyente no refirió a la estabilidad como un derecho, aunque sin duda el texto constitucional resultó enfático al expresar: “La Ley garantizará la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado”.

No obstante a lo anterior, es preciso señalar que resultan más relevantes si se cotejan los textos del constituyente venezolano del año 2000 y de 1961, únicos textos constitucionales que pueden tenerse como antecedentes en materia de estabilidad laboral en Venezuela.

Por otro lado, debe aseverarse que la doctrina moderna reconoce dos (2) tipos de estabilidad: La estabilidad propia o directa y la estabilidad impropia o indirecta, siendo la estabilidad propia o directa aquella en donde el contrato individual de trabajo no podrá ser resuelto unilateralmente por el patrono, a menos que se evidencie una causa justificada de despido; en tanto que la estabilidad impropia o indirecta es aquella establecida como sistema legislativo, y en la cual no se le impide al patrono rescindir unilateralmente y sin justa causa el contrato individual

de trabajo, empero, deberá pagar al trabajador la indemnización sustitutiva correspondiente estipulada en la Ley Orgánica del Trabajo.

En este sentido, Villasmil (2001) define la estabilidad en el trabajo como: “Es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la voluntad del patrono”. (p. 273).

Asimismo, pueden señalarse otros antecedentes constitucionales y legales - En América Latina - en materia de estabilidad, como es el caso de la Constitución de México de 1917, la cual en su artículo 123 sancionó lo siguiente: “El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres (3) meses de salario”.

Por su parte, el Código Sustantivo del Trabajo de la República de Colombia de 1950, en su artículo 64, ordinal 5º reconoció la estabilidad en sentido propio para los trabajadores que hubieren cumplido diez (10) años continuos de servicio y fueren despedidos sin justa causa.

De manera semejante, Brasil en el año 1935 estableció el sistema de estabilidad propia, mediante la Ley Nº 62, la cual en su artículo 10 hizo extensiva la estabilidad a la totalidad de los trabajadores que tuvieran una antigüedad mínima de diez (10) años, estableciéndose que en tales condiciones tan solo por una justa causa debidamente comprobada podría rescindirse unilateralmente la relación de trabajo.

Posteriormente, promulgó en fecha trece (13) de septiembre de 1966 la Ley Nº 5107, cuya finalidad fue la creación del llamado Fondo de Garantía, a través del cual se le otorga al empleado aceptar regirse por lo establecido en dicho instrumento o, en su defecto, continuar con la estabilidad reconocida en otras leyes vigentes.

## 2.2. Antecedentes de la Investigación

Fernández (2005) presentó su trabajo de grado titulado “Propuesta para la Conformación de una Comisión Regional de Estabilidad Laboral – Docente, en la Secretaría de Educación, Cultura y Deportes del Estado Guárico” a la Universidad Bicentennial de Aragua, para optar al título de Magíster en Gerencia Educativa, Mención Legislación Educativa.

Entre sus objetivos más importantes pueden mencionarse la descripción de las atribuciones de las Comisiones Nacional y Regional de Estabilidad Laboral, diseñar la propuesta para la Conformación de la Comisión Regional de Estabilidad Laboral Docente, siendo la investigación definida como de campo; para lo cual utilizó como instrumento de recolección de datos la entrevista estructurada, denominada PROCORESTA.

Las conclusiones consisten en que se debe regular la función administrativa gerencial a fin de ofrecer posibilidades en la identificación de necesidades de información del personal gerencial – administrativo, para la organización de los cambios previstos y poner en práctica la Comisión Regional de Estabilidad Laboral, asimismo, las recomendaciones se basaron en la implantación de una Comisión de Estabilidad Laboral, de manera que exista el compromiso legal, personal y administrativo – gerencial para tomar decisiones disciplinarias ajustables a derecho en la estricta norma jurídica.

Asimismo, Maciá (2004) presentó su trabajo de grado titulado “Procedimiento Legal de los Juicios de Estabilidad Laboral bajo la Nueva Ley Orgánica Procesal del Trabajo”, a la Universidad Metropolitana de Caracas, para optar al grado de Especialista en Derecho Corporativo.

Entre sus objetivos más importantes se encuentran el de concebir la Estabilidad Laboral desde un punto de vista diferente a fin de que sea favorable para los trabajadores como para los patronos, siendo su investigación de tipo documental y de campo.

Las Conclusiones consisten en que todo lo relativo a la Estabilidad Laboral se realice de una manera más efectiva para el beneficio de los trabajadores y sus Recomendaciones se basan en que los integrantes y representantes de todo lo relacionado con la Estabilidad Laboral actúen de manera honesta y diligente a fin de mantener motivados a los trabajadores.

Su relación con la presente investigación estriba en que ambos trabajos tratan sobre la remuneración, la estabilidad y el salario; así como de la inestabilidad de algunos trabajadores.

### 2.3. FUNDAMENTOS TEÓRICOS Y JURÍDICOS

Como el trabajo de investigación que se está realizando trata sobre los contratados, es importante hacer algunas aseveraciones sobre el mismo:

En variadas oportunidades se ha sostenido que la Administración Pública carece de aptitud para contratar y que por lo tanto la actividad administrativa no crea vínculos contractuales de ninguna especie. Es así como el gran administrativista Otto Mayer a principios de siglo rechazaba la idea de que el Estado pudiera contratar, por la imposibilidad de colocarse en situación de igualdad con los particulares. Además, Agregó que las pretendidas relaciones contractuales entre el Estado y los particulares son en realidad actos administrativos unilaterales a los cuales se adhiere por sumisión el particular; este autor sólo admitía la celebración de contratos de derecho público entre dos (2) entidades administrativas, donde no existan relaciones de subordinación.

Por su parte, el expositor D' Alessio sostiene que la Administración Pública tiene una personalidad única de derecho público, y que en consecuencia ella procede siempre mediante actos o decisiones unilaterales, los cuales requieren en algunos casos el mero asentamiento o adhesión del administrado, sin embargo, en Venezuela no ha sido materia de controversia la aptitud de la Administración para contratar,

pues nuestro derecho positivo ha consagrado desde épocas lejanas, de modo expreso, la competencia de las autoridades para contratar.

### 2.3.1. Epistemología de la Administración Pública

La Administración Pública celebra otro tipo de contratos; a saber: Los convenios entre Administración y administrado; es decir, los convenios entre una entidad administrativa y un particular o empresa privada. Estos contratos, conforme a la Doctrina dominante en Francia, España, Bélgica y países hispanoamericanos, se dividen en contratos administrativos y contratos de derecho público.

Los expositores españoles García de Enterría y Fernández (1988), añaden los conciertos de administración. Según estos autores, los contratos constituyen acuerdos sobre la medida de una obligación o de una ventaja, típicas de una relación de sumisión jurídico – pública, previamente establecida entre la Administración y la persona, con quien ella conviene.

La Doctrina expuesta considera que los contratos administrativos persiguen fines de interés público, que tienden a asegurar el funcionamiento de los servicios públicos. En este tipo de contratos, la Administración procede como representante del interés general de la comunidad; por ello actúa con poderes de imperio, en ejercicio de prerrogativas, y en consecuencia la ejecución, cumplimiento y extinción de estos contratos están regidos por principios de derecho público.

### 2.3.2. La Relación Jurídica de los Contratados

Es importante acotar que existe divergencia en relación a si los contratos necesariamente deben celebrarse por escrito para que surtan efectos jurídicos; en virtud de lo expuesto debe apuntarse que el celebrarlo por escrito es la regla, siendo la excepción llevarlo a cabo en

forma verbal; lo que significa que en los contratos donde sólo exista manifestación de voluntad verbal son totalmente legales.

Tomando en consideración lo narrado en el párrafo anterior, se asevera que cuando un patrono o empleador celebra contratos con particulares de manera verbal se obliga del mismo modo como si fuese celebrado por escrito; esto es que deberá pagarle al trabajador - contratado todos los beneficios estipulados en la legislación laboral, como son: Salario, vacaciones, bono vacacional, bonificación de fin de año, entre otros.

Al respecto Villasmil (2001) sostiene que el contrato de trabajo supone una relación de ajenidad, bajo dependencia y mediante una remuneración". (p.457).; debiéndose inferir de tal definición que los contratos de trabajo pueden llevarse a efecto en forma escrita o verbal, por lo que puede afirmarse que lo que importa es la "Subordinación", ya que el trabajo realizado por cualquier persona, sea éste físico o intelectual y su contraprestación sea en dinero son sólo elementos comunes a una serie de contratos que no tienen naturaleza laboral.

De otra parte, cuando se habla de personal contratado dentro de una organización gubernamental pareciera que existiera discriminación con respecto a los funcionarios que gozan de Estabilidad Laboral, sustentándose dicha presunción en el hecho de que el personal contratado carece de la prerrogativa de ser evaluado, tal como sucede con los funcionarios de carrera; lo que les impide lograr ascensos, recibir bonificaciones por evaluación del desempeño y percibir aumentos salariales por rango de evaluación.

### 2.3.3. De la Estabilidad de los Contratados

Se hace necesario abordar lo referente a la estabilidad de los contratados, ya que es factor importante en toda relación de empleo, para ello, Torres (2004) define la estabilidad como " Es cuando el trabajador no puede ser despedido sino por justa causa, calificada por el Juez del

Trabajo competente y según el procedimiento establecido en la Ley” (p.21).

Tomando en cuenta el contenido de la definición anterior, es imprescindible que se tenga claro que la estabilidad tiene sus ramificaciones, esto es que existe la estabilidad absoluta y la estabilidad relativa, de tal manera que la Doctrina ha definido el término estabilidad como aquella que implica la prohibición de despido injustificado; es decir que únicamente se permite el despido de un trabajador cuando exista causa justificada para ello.

De otro lado, existe lo que se denomina destitución de un funcionario de carrera, y en este caso para proceder al despido de este tipo de trabajadores es imprescindible que el funcionario esté incurso en una de las causales señaladas al efecto, y por su parte la Administración tendrá que sustentar y fundamentar tal destitución, ya que de lo contrario se estaría en presencia de una ilegalidad. Además, debe indicarse que los trabajadores amparados por la estabilidad relativa son los trabajadores permanentes que no sean de dirección, con más de tres (3) meses al servicio de un patrono y los contratados por tiempo determinado o para el desarrollo de una obra determinada mientras esté en vigencia el contrato, asimismo, la estabilidad absoluta ampara a otro tipo de trabajadores como son: Los funcionarios públicos, debiéndose entender como tal a los funcionarios de carrera administrativa y de carrera judicial, ya que funcionarios de libre nombramiento y remoción y los de elección popular no gozan de esta prerrogativa legal.

Por su parte Caballero (2006) agrega que la estabilidad se deduce de la correlación que existe entre el cargo de carrera, el ingreso al cargo de carrera y el concurso (p.100).; en atención a ello debe inferirse que cuando un optante a un cargo de carrera aprueba un concurso público y en forma subsiguiente el período de prueba se dice que ya posee estabilidad.

#### 2.3.4. El Salario de los Contratados

Cuando se habla de contrato de trabajo se está tratando lo relacionado con el salario, bonificaciones, vacaciones, etc.; es por ello que cuando una persona o sujeto contrata con un ente público o privado lo hace en función de satisfacer necesidades a través de los elementos antes señalados.

En este sentido, Alfonso (2000) define el salario como la remuneración en dinero o parcialmente en dinero y en especie, que el trabajador percibe regularmente de su patrono por la labor ordinaria convenida, cuando la ejecuta efectivamente y en las ocasiones en que, por disposición de la Ley, los contratos o la costumbre, tiene el derecho de no trabajar. (p.168).

Se colige de lo expuesto en el párrafo anterior que el salario constituye una obligación de carácter patrimonial, de prestaciones múltiples, determinados o determinables, de dar, de hacer y de no hacer, de conformidad con lo previsto por el derecho laboral; la cual debe ser asumida por el patrono o empleador por efecto de un contrato sinalagmático perfecto.

Ahora bien, es importante señalar que entre las prestaciones de dar se debe cumplir con algunos requisitos, tal es pagar la suma de dinero convenida o legalmente obligatoria, suministrar la alimentación y los demás beneficios, ya sea en moneda o en especie, pero evaluables económicamente y transferidos al trabajador por parte del patrono o empleador. De otro lado, se encuentran las prestaciones de hacer, materializándose las mismas en el suministro de transporte, de servicios sociales de salud, de recreación, de mejoramiento profesional etc., asimismo, y para finalizar con todo lo relativo a las prestaciones, se mencionan las prestaciones de no hacer, implicando éstas abstenciones del patrono dirigidas a permitir el uso de alguno de sus bienes por el trabajador y su familia, tales como habitación, vehículo etc.

Es importante acotar que la noción de salario va más allá de una simple definición del mismo, por cuanto jurídicamente existe lo que se denomina salario básico, salario normal y salario integral, cada uno con sus elementos o componentes propios y consecuencias jurídicas distintas; por ello, es necesario abordarlos por separado con sus respectivos efectos. En atención a lo expuesto, el salario básico es aquel considerado como mínimo para cada clase de cargo; es decir que no posee ningún rubro adicional; en tanto que el salario normal es aquel que está compuesto por el salario básico más los complementos remunerativos, como son: Compensaciones, aumentos por evaluación, prima por antigüedad, prima de transporte etc., no obstante, dichos complementos deben ser percibidos por el trabajador en forma permanente, ya que si se reciben de forma esporádica no forman parte del salario.

En relación con el salario integral, se asevera que el mismo comprende todo lo que es salario básico, salario normal y las alícuotas del bono vacacional y de las utilidades o bonificación de fin de año, así como los bonos mensuales, trimestrales, semestrales o anuales otorgados por la empresa u organización, siempre que los mismos se encuentren inmersos dentro de los parámetros salariales establecidos por la Ley. Al respecto y para sustentar lo narrado en párrafos anteriores sobre el salario básico, el Ejecutivo Nacional a través del Ministerio de Planificación y Desarrollo emite escalas de sueldos y salarios, en las cuales se indican los sueldos iniciales de cada grado, siendo denominados los mismos como sueldo básico, no debiéndose tomar en cuenta para ello los pasos señalados en dichas escalas.

Igualmente, el salario normal también debe ser sustentado para que tenga credibilidad jurídica; al respecto Alfonso (2000) sostiene que salario normal "Es la retribución devengada por el trabajador en forma regular y permanente por la prestación de su servicio. (p.180).

De igual manera, el salario integral tiene su fundamento en la jurisprudencia del Ministerio del Trabajo, de fecha doce (12) de enero de

mil novecientos setenta y nueve; significándose con ello que realmente sí existen diferencias entre uno y otro tipo de salario; lo que hace retrotraer lo sucedido con los sujetos que celebran contrato con el Instituto Autónomo Biblioteca Nacional.

En este orden de ideas, debe apuntarse la gran importancia que reviste la figura de la contratación en Venezuela, ya que a partir de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 2000 adquiere rango constitucional, cuestión que en ninguna otra Constitución se había previsto; significándose con ello que ahora puede crearse una teoría sobre el personal contratado, no sujeta a los vaivenes a los cuales se encontraba sometido dicho personal, que llegaron incluso a negarles elementales derechos derivados de su prestación de servicios en la Administración Pública, como es el caso de las prestaciones sociales a la cual no tenían derecho.

Siguiendo la línea de beneficios que ostenta la figura de la contratación, puede decirse que todo el tiempo laborado por una persona como contratado en la Administración Pública debe considerarse como antigüedad para efectos de jubilaciones y pensiones; es decir que si una persona presta servicios como funcionario de carrera por veinte (20) años; luego se retira o la remueven de la Administración Pública y posteriormente celebra contrato con la misma Administración Pública por un período de cinco (5) años, tendría en su haber una antigüedad de veinticinco (25) años.

## 2.4. Bases Legales y Sublegales

### LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO (1997)

#### CAPÍTULO II. DEL CONTRATO DE TRABAJO

En su artículo 67 expresa: “El contrato de trabajo es aquel mediante el cual una persona se obliga a prestar servicio a otra bajo su dependencia y mediante una remuneración”.

El artículo 70 explica que “El contrato de trabajo se hará preferentemente por escrito, sin perjuicio de que pueda probarse su existencia en caso de celebrarse en forma oral”.

Así mismo, el artículo 74 plantea lo siguiente: “...En caso de dos (2) o más prórrogas, el contrato se considerará por tiempo indeterminado, a no ser que existan razones especiales que justifiquen dichas prórrogas y excluyan la intención presunta de continuar la relación...”

Del contenido de los artículos transcritos se colige que cuando existe la celebración de un contrato, pero del contenido del mismo no se desprende obligación de dependencia ni tampoco se percibe un salario, se estaría hablando de cualquier relación, pero en ningún caso de una relación de tipo laboral; ya que para su existencia se requiere una serie de formalidades como son: La subordinación, la relación de ajenidad y la remuneración.

De otro lado, es importante tener presente que los contratos de trabajo pueden celebrarse por escrito y también en forma verbal u oral; debiéndose hacer la salvedad que los celebrados por escrito tienen como medio de prueba el documento del cual deriva dicha relación; en tanto, los celebrados en forma verbal u oral pueden probarse por diferentes medios, como son: Depósitos realizados al trabajador contratado, recibos de pago, constancia firmada por el patrono donde se verifique la relación de trabajo y en última instancia la prueba de testigos, que en todo caso serían los

compañeros de trabajo del contratado o los trabajadores de la empresa u organización.

Así mismo, un contratado a tiempo determinado puede convertirse en un trabajador a tiempo indeterminado, sin embargo, para ser merecedor de esta prerrogativa deberá poseer o tener en su haber por lo menos tres (3) contratos firmados y vencidos; lo que significa que a partir del segundo contrato ya existe la primera prórroga y el tercer contrato se consideraría la segunda prórroga, y en caso de que este último se llegare a culminar, entonces el contrato a tiempo determinado se convierte automáticamente en un contrato a tiempo indeterminado.

#### LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (2001)

#### TÍTULO II. PRINCIPIOS Y BASES DEL FUNCIONAMIENTO Y ORGANIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

En su artículo 21 reza lo siguiente: "...Sin perjuicio de sus unidades estratégicas propias, los órganos de la Administración Pública podrán incluir oficinas técnicas de carácter estratégico integradas por un cuerpo multidisciplinario de asesores, cuya remuneración se podrá establecer por vía contractual, con base en honorarios profesionales u otras modalidades fijadas de conformidad con la Ley, al margen de la escala de los sueldos y salarios de la Administración Pública, con el objeto de obtener una asesoría técnica de máxima calidad y eficiencia.

En el presente caso, debe aseverarse que las escalas de sueldos y salarios fijados por el Ejecutivo Nacional no arropan a todos los servidores públicos, sino única y exclusivamente a los funcionarios y empleados públicos de carrera; es por ello que la Administración Pública para llevar a cabo sus objetivos propuestos puede celebrar contratos bajo la figura de honorarios profesionales.

## LEY DEL ESTATUTO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA (2002)

### CAPÍTULO V. DEL PERSONAL CONTRATADO

a) El artículo 37 prevé: “Sólo podrá procederse por la vía del contrato en aquellos casos en que se requiera personal altamente calificado para realizar tareas específicas y por tiempo determinado”.

Se prohibirá la contratación de personal para realizar funciones correspondientes a los cargos previstos en la presente Ley.

b) El artículo 38 establece: “El régimen aplicable al personal contratado será aquel previsto en el respectivo contrato y en la legislación laboral”.

De conformidad con lo establecido en el artículo 37, la Administración Pública sólo tiene facultad para celebrar contratos en aquellos casos donde sea imprescindible y muy necesario; significándose con ello que cuando se contrata personal para ejercer funciones tipificadas en el Manual de Competencias (Funciones propias de un funcionario de carrera) estaría incurso en ilegalidad.

Así mismo, del contenido del artículo 38 se desprende que ningún contratado tiene derecho a percibir los beneficios establecidos para los funcionarios de carrera, ni la Administración Pública tiene obligación de otorgárselos, no obstante, de conformidad con los lineamientos del Vice Ministerio de Planificación y Desarrollo algunos beneficios son extensivos a los contratados.

## REGLAMENTO DE LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO (2006)

### CAPÍTULO III. DEL CONTRATO DE TRABAJO

En su artículo 24 estatuye que el contrato de trabajo obligará a lo expresamente pactado y a las consecuencias que de él se deriven según:

La Ley.

Los Convenios Colectivos y los Laudos Arbitrales.

Los Acuerdos Colectivos.

Los Reglamentos y Prácticas Internas de las Empresas.

La Costumbre.

El Uso Local.

La Buena Fe; y

La equidad.

En relación con lo estatuido en el presente artículo, los contratados podrán gozar de algunas prerrogativas, pero para ello deberá estar expresamente pactado en algún instrumento legal o sublegal, siendo en el presente caso el Contrato y la Ley Orgánica del Trabajo, debiéndose hacer la salvedad que de ninguna manera dicho contrato es una vía para ingresar a la Carrera Administrativa, no obstante, el tiempo laborado como contratado deberá tomarse en cuenta para efectos de jubilación, en caso de que la persona en el futuro llegare a desempeñar cargos de carrera.

Así las cosas, es necesario aclarar que existen los contratados para ejercer actividades administrativas y los contratados para ejercer actividades de obrero; en este caso, los primeros se encuentran en desventaja respecto a los últimos de los nombrados, por cuanto los contratados para ejercer actividades administrativas jamás podrán ingresar a la Administración Pública de forma directa, sin que previamente se haya llevado a cabo el concurso público y por ende haber sido favorecido con la mayor puntuación, en tanto que las personas que son contratadas para ejercer actividades de obrero tienen la oportunidad de que al haber alcanzado dos (2) o más prórrogas, ya son considerados trabajadores a tiempo indeterminado.

## **CAPITULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1. Tipo y nivel de la Investigación**

El presente trabajo de investigación se caracteriza por ser científico, de allí su importancia de indicar todo lo relacionado con la parte metodológica, la cual es la base fundamental para llegar a determinar que es la variante de la investigación en la cual se ubica este diseño, denominado de campo.

Al respecto, Hernández y otros autores (2003) definen la investigación no experimental como aquella que se lleva a cabo sin manipular intencionalmente las variables, sino que sólo se observan los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para luego ser analizados.

En lo que respecta a la tipología de estudio, la misma se ubica en una investigación de campo, ya que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados o de la realidad donde ocurren los hechos (Datos primarios), sin manipular ni controlar variable alguna, pero también se emplean datos secundarios, sobre todo los provenientes de fuentes bibliográficas, a partir de los cuales se elabora el marco teórico, no obstante, son los datos primarios obtenidos a través del diseño de campo, los esenciales para el logro de los objetivos y la solución del problema planteado.

En este sentido, la investigación a realizar tendrá un nivel de estudio descriptivo, y al respecto Hernández y otros (2003) expresan que las investigaciones descriptivas buscan enumerar todas las propiedades significativas de las personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a investigación como lo es en este caso en particular el diseño de la factibilidad de estabilidad laboral para los

servidores públicos contratados por Instituto Autónomo Biblioteca Nacional.

### 3.2. Sistema de Variables

Las variables citadas en este trabajo de investigación son proposiciones que se vinculan entre sí respecto al objeto a explicar, lo cual implica una relación causa - efecto. Son de gran interés en la investigación, ya que le permite al investigador abordar cada objetivo de la manera más precisa, aunado a su orientación en la preparación de los instrumentos para recolectar toda la información que sea necesaria y así dar cumplimiento a los objetivos formulados en la investigación.

A propósito, Hernández y otros (2003) expresan que una variable es una propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible de medirse. (p.75). Es importante resaltar que una variable puede ser comprendida como una característica, atributo, propiedad o cualidad, y que en algunos casos puede o no estar presente en los individuos, grupos o sociedades, asimismo, una variable puede admitir valores diferentes, no sólo en la misma unidad de estudio sino en otros ámbitos. Al respecto, Hurtado (2006) ha definido la variable como la característica que asume valores diferentes de una unidad de estudio a otra, o en la misma unidad a lo largo del tiempo. (p.133).

Por lo expuesto anteriormente, a continuación se ilustra el cuadro de definición de variables que serán consideradas para la presente investigación:

**Cuadro N° 1**

**Definición de la Variable**

<b>Objetivo Específico</b>	<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>
Diagnosticar la relación del nivel profesional de los servidores públicos contratados con el ejercicio del cargo desempeñado en la Biblioteca Nacional.	Relación del nivel profesional de los contratados con el ejercicio del cargo desempeñado en el Instituto Autónomo Biblioteca Nacional.	Define como influye el grado de instrucción de una persona que ha sido contratada para ejercer actividades muy superiores o inferiores a su nivel profesional.
Identificar la motivación de los servidores públicos contratados en relación con su productividad laboral en el Instituto Autónomo Biblioteca Nacional.	Motivación de los trabajadores contratados en relación con su productividad laboral en el Instituto Autónomo Biblioteca Nacional.	Define las causas por las cuales los servidores públicos contratados puedan obtener rangos de actuación excelente, muy bueno, bueno, regular o malo en su evaluación de desempeño.
Establecer las posibles diferencias entre funcionarios de carrera y los servidores públicos contratados del Instituto Autónomo Biblioteca Nacional.	Posibles diferencias entre funcionarios de carrera y los servidores públicos contratados del Instituto Autónomo Biblioteca Nacional.	Define las ventajas y desventajas que pudieran existir entre un trabajador que goza de estabilidad absoluta y otro que tiene estabilidad relativa.
Precisar la oportunidad de estabilidad laboral para los servidores públicos contratados del Instituto Autónomo Biblioteca Nacional.	Oportunidad de estabilidad laboral para los contratados del Instituto Autónomo Biblioteca Nacional.	Define cuáles son las probabilidades de que los contratados puedan gozar de estabilidad a nivel laboral.

**Fuente: Ascanio Berenguel, Luis (2012)**

### 3.3. Operacionalización de Variables

La finalidad de la operacionalización de las variables es denotar los indicadores, los cuales se obtienen de un proceso deductivo, de desagregación hasta convertirlo a su mínima expresión; lo que permite tener una referencia real de las situaciones, hechos o eventos a medir, así como identificar cada elemento y cada dato a fin de ser abordados en la profundización de la investigación; todo ello, debido a que las variables

están estructuradas o configuradas de tal manera que requieren de la operacionalización.

En este sentido, Hurtado (2006) acota lo siguiente sobre la estructuración; tal como se indica a continuación:

“La operacionalización se realiza cuando el investigador desea hacer un abordaje más cerrado de la investigación, donde ya tiene precisado un concepto específico del evento y su intención es construir un instrumento estructurado; en este caso, el instrumento permitirá captar sólo aquellos aspectos del evento que estén previamente definidos y contemplados en los indicios”. (p.134).

En este sentido, la operacionalización de las variables se presenta mediante una tabla, cuyo objetivo es construir el instrumento para la recolección de datos o alertar al investigador sobre las cosas que debe tener presente en el momento de la observación a fin de describir su evento de estudio. El autor Arias (2006) define la operacionalización de las variables de la siguiente manera:

“Es un tecnicismo que se emplea en la investigación científica para designar el proceso mediante el cual se transforma la variable de conceptos abstractos a términos concretos, observables y medibles; es decir, dimensiones e indicadores”. (p.63).

Tomando en consideración la definición antes expuesta y todo lo relativo a este capítulo, se ilustra a continuación cuadro sinóptico sobre la operacionalización de las variables examinadas en este estudio para la recolección de la información; realizándose su pormenorización en dimensiones, indicadores e instrumentos.

## Cuadro N° 2

### Operacionalización de las Variables

Variable	Dimensión	Indicadores	Instrumento
Relación del nivel profesional de los servidores públicos contratados con el ejercicio del cargo desempeñado en el Instituto Autónomo Biblioteca Nacional.	Evaluación sobre el trabajo asignado a los servidores públicos contratados.	- Complejidad- Conocimiento- Lenguaje	Cuestionario
Motivación de los servidores públicos contratados en relación con su productividad laboral en el Instituto Autónomo Biblioteca Nacional.	Motivación al logro	- Sueldo - Beneficios - Ambiente de trabajo	Cuestionario
Posibles diferencias entre funcionarios de carrera y los servidores públicos contratados del Instituto Autónomo Biblioteca Nacional.	Servidores públicos contratados del Instituto Autónomo Biblioteca Nacional.	- Relación jurídica - Ventajas y desventajas - Beneficios	Matriz de análisis
Oportunidad de estabilidad laboral para los servidores públicos contratados del Instituto Autónomo Biblioteca Nacional.	Evaluación de los instrumentos legales	-Evaluación -Análisis -Procedimientos	Análisis documental

#### 3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

En función de los objetivos definidos en el presente estudio, donde se plantea la Factibilidad de Estabilidad Laboral para los Servidores Públicos Contratados del Instituto Autónomo Biblioteca Nacional se empleará una serie de instrumentos y técnicas de recolección de datos, orientados de manera esencial a alcanzar los fines propuestos.

Dada la naturaleza del estudio y en función de los datos que se requieren, tanto del momento teórico como del momento metodológico de la investigación se sitúan las denominadas técnicas de la investigación, las cuales permitirán abordar y desarrollar los requisitos del momento teórico de la investigación, como son la observación, la matriz de análisis y el análisis documental.

Así mismo, se introducirá la técnica de la observación directa, no participante y sistemática en la realidad objeto de estudio, igualmente, se

empleará la técnica de la entrevista, siendo el cuestionario el instrumento a aplicar, cuyo propósito es interrogar a los servidores públicos contratados que prestan servicio en el Instituto Autónomo Biblioteca Nacional.

En este sentido, Arias (2006) define la observación de la manera siguiente: “Es una técnica que consiste en visualizar o captar mediante la vista, en forma sistemática, cualquier hecho, fenómeno o situación que se produzca en la naturaleza o en la sociedad, en función de unos objetivos de investigación preestablecidos”. (p.69).

La técnica de la entrevista es de gran utilidad, ya que permite recoger informaciones a partir de una finalidad previamente establecida, debiéndose acotar que dentro de la presente investigación ésta técnica asumirá diversas características como son: Realizar una fase exploratoria, formulación de preguntas abiertas con un orden preciso y lógico en relación a las cuestiones que son de interés en el estudio, y consecuentemente de cumplir con los objetivos trazados.

Por su parte, el cuestionario considerado como un medio de comunicación escrito y básico – Entre el encuestador y el encuestado – se aplicará con la finalidad de permitirle al servidor público contratado expresar sus pensamientos e ideas con respecto a la situación administrativa – laboral que existe en el mencionado Instituto, específicamente en todo lo relativo al sistema de beneficios socio – económicos y a los procedimientos aplicados al personal contratado.

### 3.5. Población

Se entiende por población “El conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación”. Arias (2006). (p – 81).

En el presente caso, el cual se refiere a la Factibilidad de Estabilidad Laboral para los Servidores Públicos Contratados del Instituto

Autónomo Biblioteca Nacional, el universo de estudio está constituido por el conjunto de personas que laboran bajo la figura de contratados para el año 2012.

Esta población de estudio está conformada por veinticinco (25) individuos, quienes ejercen funciones administrativas en el citado Instituto, específicamente en las Direcciones de Recursos Humanos y Administración de Servicios, y que al mismo tiempo son las unidades de la población que se desea investigar.

### 3.6. Muestra

La muestra consiste “en una parte representativa de la población, cuyas características deben reproducirse en ella lo más exactamente posible”. Balestrini (2002). (p – 142).

Como ya se indicó anteriormente, el universo de este estudio está conformado por veinticinco (25) individuos que laboran como contratados en el Instituto Autónomo Biblioteca Nacional, y dadas las características de ésta población pequeña y finita no se aplicarán criterios muestrales a objeto de extraer una muestra reducida del universo.

### 3.7. Análisis e Interpretación de la Información

El diagnóstico realizado a la situación de los servidores públicos contratados que prestan servicio en el Instituto Autónomo Biblioteca Nacional, Organismo adscrito al Ministerio del Poder popular para la Cultura, parte de la necesidad de que este tipo de servidores públicos obtengan estabilidad laboral en la Organización.

Con respecto a la variable denominada “Relación del nivel profesional de los contratados con el ejercicio del cargo desempeñado en el Instituto Autónomo Biblioteca Nacional” se observó que las actividades

asignadas a este tipo de servidores públicos no son cónsonas con su nivel profesional; es decir, en la mayoría de los casos el grado de instrucción es a nivel de postgrado y las actividades que realizan no tienen ningún grado de complejidad, no obstante, hay otro grupo que sólo alcanza al grado de Técnico Superior Universitario y las actividades que le son asignadas tienen un nivel de complejidad bastante elevado; significándose con ello la falta de coherencia en la asignación de las tareas.

Así mismo, se determinó que los conocimientos adquiridos, tanto en el pregrado como en el postgrado no son aplicados, ya que las actividades que realizan son rutinarias y de muy baja complejidad.

En lo que respecta a la variable denominada “Motivación de los trabajadores contratados en relación con su productividad laboral en el Instituto Autónomo Biblioteca Nacional” pudo verificarse que la mayoría de este tipo de trabajadores se encuentran desmotivados por diferentes razones, como son: El sueldo que devengan no está acorde con su nivel de instrucción, ya que el mismo oscila entre uno (1) y dos (2) salarios mínimos; los beneficios socio – económicos son casi nulos, estos es, no tienen derecho al adiestramiento, tampoco tienen derecho a inscribir a sus familiares directos en los seguros privados, no perciben la compensación por eficiencia debido a que no se les aplica la evaluación semestral.

Por lo expuesto en el acápite que antecede, la productividad de estos trabajadores es muy baja y en muchos casos su trabajo no es de buena calidad, debido a la falta de motivación.

En relación con la variable denominada “Posibles diferencias entre funcionarios de carrera y los servidores públicos contratados del Instituto Autónomo Biblioteca Nacional”, la misma se analiza a través de una matriz, la cual se ilustra a continuación:

## DIFERENCIAS ENTRE FUNCIONARIOS DE CARRERA Y SERVIDORES PÚBLICOS CONTRATADOS

CONCEPTO	FUNCIONARIOS DE CARRERA	SERVIDORES PÚBLICOS CONTRATADOS
<b>RELACIÓN LABORAL</b>	Su relación laboral es netamente funcional y estatutaria, debido a que se rigen por las relaciones de empleo público entre los funcionarios y funcionarias públicos y las Administraciones Públicas, así como por el estatuto de personal de la Organización.	Su relación laboral es netamente contractual, ya que se rigen por lo estatuido en la Ley Orgánica del Trabajo y el contenido del respectivo contrato que suscriben.
<b>INGRESO</b>	El ingreso de este tipo de trabajadores se realiza con base en el concurso público; es decir que para ser funcionario de carrera es requisito sine qua non, en principio, haber participado en el concurso público contemplado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y posteriormente deberá superar el período de prueba, el cual no debe ser mayor de tres (3) meses.	El ingreso de estos trabajadores se lleva a cabo a través de la celebración de un contrato de trabajo entre la persona que va a prestar un servicio y el ente público que lo recibirá, el cual será la Administración Pública.
<b>DURACIÓN</b>	La relación jurídica laboral de este tipo de trabajadores es de duración indeterminada: es decir que se conoce su fecha de ingreso a la Administración Pública pero se desconoce totalmente su fecha de egreso, lo que quiere decir que una persona puede permanecer en la Administración Pública hasta la fecha de su jubilación, como puede ser que dure un tiempo muy corto.	La relación jurídica laboral de este tipo de trabajadores es de duración determinada; es decir que se conoce con precisión y exactitud su fecha de ingreso y la fecha en la cual cesará su contrato de trabajo. Aun cuando el contrato de este tipo de trabajadores se renueve constantemente, jamás obtendrá la jubilación por este concepto, a menos que en el transcurso del tiempo pase a formar parte de la nómina del personal empleado fijo; debiéndose hacer la salvedad que todo el tiempo trabajado como contratado se le tomará en cuenta para efectos de la jubilación.
<b>NOMINACIÓN DEL CARGO</b>	Todo funcionario de carrera deberá tener un cargo asignado de los especificados en el Manual Descriptivo de Clases de Cargos para la Administración Pública, con su correspondiente nomenclatura en el Registro de Asignación de Cargos (RAC), ya que si falta alguno de los factores anteriormente señalados se le tendrá como detentador de un cargo y no como titular del mismo.	Los servidores públicos contratados no deben tener cargos asignados, ya que de ocurrir esto se estaría creando la figura del funcionario público contratado y por ende tendrá todos los derechos de un funcionario de carrera, de conformidad con lo emanado de la Jurisprudencia Contencioso Administrativa y de la Ley del Estatuto de la Función Pública.
<b>FUNCIONES Y/O ACTIVIDADES</b>	De acuerdo a la Doctrina, cuando un funcionario o empleado público realiza las tareas que le son asignadas, se	De acuerdo a la Doctrina, cuando un trabajador realiza tareas distintas a la de los funcionarios públicos debe

	dice que está cumpliendo con sus funciones y no con sus actividades, fundamentándose esta afirmación en que dicho término se deriva de la investidura de función pública que ostentan los funcionarios públicos de carrera.	decirse que está realizando sus actividades, y dentro de este contexto se encuentran los obreros, los trabajadores de la Administración Privada y los servidores públicos contratados, cuya aseveración obedece a que aun cuando están prestando servicio para la Administración Pública no están investidos de funciones públicas.
<b>SUELDOS O SALARIOS</b>	Los sueldos o salarios de este tipo de trabajadores se encuentran contemplados en forma expresa en la "Escala de Sueldos y Salarios para la Administración Pública", emitida por el Ejecutivo Nacional, tomando en consideración el grado y cargo que ostenten, así como los respectivos pasos en la escala.	Los sueldos o salarios de este tipo de trabajadores no se encuentran establecidos en Escalas ni Normativas Internas, por lo que se presume que los mismos son fijados por la Organización de forma discrecional, lo que conlleva a la desproporcionalidad en su asignación.
<b>BENEFICIOS</b>	Los funcionarios de carrera gozan de los beneficios contemplados en la Ley del Estatuto de la Función Pública, en el Contrato Colectivo de Trabajo para los empleados del Instituto Autónomo Biblioteca Nacional, en el Contrato Marco de Empleados Públicos a nivel nacional y también gozan los beneficios estipulados en las Normativas Internas de la Organización.	Los servidores públicos contratados gozan de los beneficios estipulados en la Ley Orgánica del Trabajo y lo contemplado en el respectivo contrato de trabajo, no teniendo cabida siquiera a los beneficios emanados de las Normativas Internas de la Organización.
<b>DESTITUCIÓN Y DESPIDO</b>	Existen cuatro (4) figuras jurídicas por las cuales un trabajador podrá separarse de la Administración Pública, no obstante, legalmente sólo procede alguna de estas, cuyas figuras son: La Destitución, la Remoción, el Retiro y el Despido. Para el caso de los funcionarios de carrera, deberá aplicarse únicamente la Destitución, de conformidad con lo previsto en la Ley del Estatuto de la Función Pública.	Existen cuatro (4) figuras jurídicas por las cuales un trabajador podrá separarse de la Administración Pública, no obstante, sólo una de estas es aplicable legalmente al momento de producirse dicha separación, cuyas figuras son las siguientes: El despido, el Retiro, la Remoción y la Destitución. Para el caso de los servidores públicos contratados, solamente debe procederse por la vía del Despido, de conformidad con el artículo 110 de la Ley Orgánica del Trabajo.
<b>ÓRGANOS JURISDICCIONALES</b>	Cuando se destituye a un funcionario de carrera, el Órgano Jurisdiccional para conocer de esta causa es el Tribunal Contencioso Administrativo Funcionarial, de conformidad con lo previsto en el artículo 92, en concordancia con el 94 de la Ley del Estatuto de la Función Pública. Es importante destacar que anteriormente, antes de acudir a este	Cuando se despide a un servidor público contratado, el Órgano Jurisdiccional para conocer de esta causa son los Tribunales del Trabajo, de conformidad con lo estatuido en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

	Tribunal el funcionario de carrera debía agotar la vía administrativa, mediante el ejercicio de los recursos de reconsideración y jerárquico, los cuales con la entrada en vigencia de la Ley del Estatuto de la Función Pública quedaron sin efecto.	
<b>PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO</b>	El procedimiento disciplinario aplicable a este tipo de trabajadores se encuentra contemplado en la Ley del Estatuto de la Función Pública.	El procedimiento disciplinario aplicable a este tipo de trabajadores se encuentra establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, debiéndose tomar en consideración algunas estipulaciones del Contrato de Trabajo que celebra dicho trabajador.
<b>ESTABILIDAD</b>	Este tipo de trabajadores goza de estabilidad absoluta en sus cargos, debido a que no pueden ser destituidos sin que medie causa justa para ello, no pudiendo en ningún caso originarse tal destitución con inobservancia de las causales contempladas en el artículo 86 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, ya que si ello llegare a ocurrir el procedimiento estará viciado de nulidad absoluta, y el trabajador deberá ser reincorporado en su cargo, con el pago de los salarios dejados de percibir durante el tiempo de duración de la suspensión.	Este tipo de trabajadores goza de estabilidad relativa, ya que puede llevarse a cabo su despido en forma injustificada; es decir que en este caso el patrono o empleador puede despedirlo injustificadamente, pagando al trabajador una indemnización establecida en la Ley, de allí que se dice que es estabilidad relativa y no absoluta.

De lo expresado en la matriz que precede puede interpretarse la marcada desventaja que existe entre los servidores públicos contratados respecto a los funcionarios de carrera; es por ello, la necesidad urgente de buscarle una solución a este tipo de trabajadores a través de la aplicación del artículo 146 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en concordancia con el artículo 40 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, los cuales establecen el ingreso a los cargos de carrera mediante los concursos públicos.

Finalmente, en lo que se refiere a la variable denominada “Oportunidad de estabilidad laboral para los contratados del Instituto Autónomo Biblioteca Nacional” se determinó que la única forma de

ingresar a la carrera administrativa y así obtener un empleo fijo y estable es a través del concurso público, siendo que en el ordenamiento jurídico venezolano siempre se ha reservado la estabilidad en los cargos – en forma absoluta – sólo para los funcionarios de carrera.

Así mismo, vale apuntar que con la entrada en vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en marzo de 2000, y la Ley del Estatuto de la Función Pública, en septiembre de 2002, los derechos y oportunidades de los servidores públicos contratados se redujeron de manera impresionante; es por ello que el Instituto Autónomo Biblioteca Nacional deberá implementar políticas internas, relacionadas con la obligación de aplicar concursos públicos cuando el servidor público contratado haya alcanzado la segunda prórroga, y de esta forma se estaría incentivando y motivando al servidor público contratado a prestar sus servicios con eficiencia y eficacia, ya que consideraría que obtendrá estabilidad laboral.

### 3.8. Consideraciones Éticas y Legales

#### 3.8.1 Consideraciones Éticas

Siendo la ética parte de la filosofía que trata de la moral y de las obligaciones del hombre, el profesional del derecho debe - en todo momento - tenerla presente y aplicarla en forma sine qua non en su vida personal, en su actividad laboral y cuando le corresponda actuar como alumno o docente.

En este sentido, las profesiones en su mayoría tienen un código de ética, y específicamente al profesional del derecho lo rige el código de ética del abogado, al cual debe dar cumplimiento a cada una de sus disposiciones; de tal manera que cuando un abogado tenga conocimiento de cualquier hecho que atente contra las prohibiciones del citado código

está en el deber de dar información inmediata al Colegio de abogados al cual esté inscrito el infractor.

Es preciso acotar que los deberes éticos del abogado encierran una gama de actitudes hacia la sociedad y respecto a sus colegas, y en virtud de ello deberá observar en todo momento lo que a continuación se enuncia:

1. Actuar con probidad, honradez, discreción, eficiencia y lealtad.
2. Mantener en forma permanente el respeto a su dignidad como persona y como profesional.
3. Respetar a sus semejantes, independientemente de su inclinación política, moral o sexual.
4. Defender los derechos de la sociedad y de los particulares.
5. Fortalecer la confraternidad con sus colegas, mediante el respeto mutuo, trato cordial y racional tolerancia.

Asimismo, es necesario expresar que la conducta privada del abogado debe ajustarse a las reglas del honor, de la dignidad y de la delicadeza propia del hombre honesto, es por ello que deberá combatir por todos los medios lícitos la conducta moralmente censurable de sus colegas, investidos o no de autoridad, para lo cual procederá a realizar las denuncias pertinentes.

### 3.8.2. Consideraciones Legales

Todo profesional del derecho, por el conocimiento sólido que posee en materia de leyes, debe proceder con rectitud y probidad ante los Órganos Públicos y Entidades Privadas, procurando en todo momento la aplicación del derecho y la justicia.

En virtud de lo expuesto en el acápite que antecede, el abogado debe observar lo siguiente:

1. Implorar la ayuda de Dios en toda defensa que pretenda llevar a cabo, porque Dios es el primer protector de la justicia.
2. No se debe defender una causa con medios ilícitos.
3. No hay que aceptar jamás causas injustas.
4. Ser diligente en los casos que debe defender.
5. No debe separarse de la justicia ni de la probidad.
6. Debe decir la verdad, ser sincero, respetuoso y razonable.
7. Cumplir con los requisitos de un verdadero abogado, como son: la ciencia, la diligencia, la verdad, la fidelidad y la justicia.

Es importante aseverar que para hacer cumplir la Constitución y las leyes, previamente hay que cumplirlas, ya que de lo contrario se estará actuando de forma errónea ante las autoridades competentes, ante la sociedad y respecto a nosotros mismos.

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **CONCLUSIONES**

Los servidores públicos contratados del Instituto Autónomo Biblioteca Nacional se encuentran afectados en sus derechos laborales, como consecuencia de la ineficiencia e ineficacia de las gerencias responsables en procurar la búsqueda de la solución a su problemática, y según la presente investigación las fallas administrativas se concretan en los siguientes aspectos:

Negligencia en la aplicación de los instrumentos constitucionales, legales y sublegales como son: La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley del Estatuto de la Función Pública y los Lineamientos emanados del Ministerio del Poder Popular para la Planificación y el Desarrollo, lo que trae como consecuencia que los servidores públicos contratados continúen en una situación de inestabilidad laboral, implicando con ello la desmotivación e incentivo para una mejor realización de sus actividades.

Así mismo, debe resaltarse que este tipo de actitudes no es cónsona con la que debe adoptar un gerente público, tomando en cuenta que toda persona que ostenta cargos de Dirección y de Confianza en la Administración Pública debe ser considerada como gerente público.

La inexactitud en la asignación de actividades por parte de los superiores jerárquicos inmediatos es otro problema que afecta la buena marcha de los procesos y procedimientos administrativos, debido a que las tareas le son asignadas a los trabajadores no indicados ni preparados para su ejecución, lo que conlleva a presumir que no se podrán obtener resultados óptimos, implicando con ello la no materialización de los objetivos propuestos por la Organización.

De otro lado, se observan fallas en la gestión administrativa por parte de los responsables en procurar el otorgamiento de beneficios

laborales a los servidores públicos contratados e identificados anteriormente, quienes se sienten discriminados por el Instituto Autónomo Biblioteca Nacional, debido a que cumplen una jornada de trabajo igual a los funcionarios de carrera, sin embargo, no reciben todos los beneficios contemplados en la Ley del Estatuto de la Función Pública, como son: Bono vacacional equivalente a cuarenta (40) días de salario, póliza de seguro por una cantidad de cincuenta mil bolívares fuertes (Bs. F 50.000.,00), adiestramiento continuo y evaluación de desempeño semestral con su respectiva bonificación, debido a que no le es aplicable.

Además, los criterios adoptados por el Instituto Autónomo Biblioteca Nacional para la contratación de estos servidores públicos no se encuentran ajustados a derecho, por cuanto el objeto del contrato no se encuentra especificado, ni el lugar donde debe prestarse el servicio, así como tampoco se determina con precisión el servicio que debe prestarse; especificaciones que se encuentran establecidas en la Ley Orgánica del Trabajo y son de obligatorio cumplimiento, ya que son normas de orden público.

Siguiendo en este orden de ideas, es importante resaltar que la remuneración de estos servidores públicos contratados debe ser adecuada a la naturaleza y magnitud de los servicios que prestan, no obstante, el salario estipulado en el contrato no se ajusta a la labor que deben realizar; lo que conlleva a presumir la existencia de la ilegalidad administrativa.

La Estabilidad Laboral es factor importante y determinante para todo trabajador, por ello la Administración Pública a través de sus gerentes públicos debe propender a que todo trabajador que se encuentre en situación de inestabilidad buscar los medios posibles para su ingreso a la carrera administrativa.

## **RECOMENDACIONES**

Los gerentes públicos que prestan servicio en el Instituto Autónomo Biblioteca Nacional deberán llevar a cabo con eficacia y eficiencia la aplicación del artículo 146 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el cual establece el “Concurso Público”, y el contenido de los Lineamientos emanados del Ministerio del Poder Popular para la Planificación y el Desarrollo, donde claramente se estipulan las normas relativas a los servidores públicos contratados.

Los superiores jerárquicos deberán asignar las actividades a los servidores públicos contratados de acuerdo a su nivel profesional, a fin de lograr mejores resultados y consecuentemente la materialización de los objetivos y metas propuestas por la Organización.

El Instituto Autónomo Biblioteca Nacional deberá crear Políticas Internas que incluyan el otorgamiento de beneficios para los servidores públicos contratados, como son: prima por evaluación, incremento del bono vacacional a cuarenta (40) días de salario, inclusión en los seguros privados a objeto de que sea amparada su salud en casos de enfermedad o accidente profesional.

La Gerencia de Recursos Humanos del Instituto Autónomo Biblioteca Nacional debe cumplir con las disposiciones previstas en la Ley Orgánica del Trabajo para la contratación de personal, a fin de brindar seguridad jurídica a los servidores públicos contratados.

El Instituto Autónomo Biblioteca Nacional, por intermedio de la Gerencia de Recursos Humanos, deberá poner en práctica - de manera inmediata - el procedimiento sobre los concursos públicos para el ingreso a la carrera administrativa de los servidores públicos contratados y así procurar y coadyuvar a su estabilidad laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfonzo, R. (2000). Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo (1ra. ed.). Caracas: Editorial melvin.
- Arias, F. (2006). El Proyecto de Investigación (5ta. ed.). Caracas: Editorial Episteme.
- Caballero, J. (2006). El Derecho del Trabajo en el Régimen Jurídico del Funcionario Público (2da. ed.). Caracas: Ediciones Paredes.
- Carballo, C. (2001). Derecho Laboral Venezolano (1ra. ed.). Caracas: Publicaciones UCAB.
- Delgadillo, L. (2007). Elementos de Derecho Administrativo (2da. ed.). México: Editores Limusa.
- Fernández, A. (2004). Derecho de la Función Pública. Caracas: Editores Vadell Hermanos.
- Hurtado, J. (2006). El Proyecto de Investigación. Bogotá: Ediciones Quirón Sypal.
- Izquierdo, A. (1998). La Jurisdicción Contenciosa Administrativa en Venezuela (2da. ed.). Caracas: Editorial Miró.
- Tamayo y Tamayo, M. (1996). El Proceso de la Investigación Científica (3ra. Ed.). Editorial Limusa.
- Tavares, F. (2003). Actos Administrativos y Contratos de la Administración Pública. Caracas: Editorial Jurídica Venezolana.
- Torres, I. (2004). Procedimientos sobre Inamovilidad y Estabilidad de Trabajadores y Funcionarios Públicos (1ra. ed.). Caracas: Paredes Libros Jurídicos, C.A.
- Villasmil, H. (2001). Estudios de Derecho del Trabajo. Caracas: Editorial Universidad Católica Andrés Bello.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (2000). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 5.453 (Extraordinario), marzo 3, 2000.
- Ley Orgánica del Trabajo. (1997). Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 5.152 (Extraordinario), junio 19, 1997.
- Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. (2006). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 38.426, abril 28, 2006.