



**UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ**

**LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA Y EL DEBIDO PROCESO EN EL  
PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO DE DESTITUCIÓN BAJO LA LEY DEL  
ESTATUTO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**

Autores:

Cornieles Ottianny. C.I. 24.297.639

Olivares Flor. C.I. 18.435.901

Urb. Yuma II, calle N° 3. Municipio San Diego  
Teléfono: (0241) 8714240 (master) – Fax: (0241) 8712394



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**  
**UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS**  
**ESCUELA DE DERECHO**

**LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA Y EL DEBIDO PROCESO EN EL  
PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO DE DESTITUCIÓN BAJO LA LEY DEL  
ESTATUTO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**

Trabajo de grado para optar al título de  
Abogado (a) de la República Bolivariana de Venezuela

Autores:

Cornieles Ottianny. C.I. 24.297.639

Olivares Flor. C.I. 18.435.901

Tutor:

Prof. Olga Matos

San Diego, junio de 2023



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS  
ESCUELA DE DERECHO  
COORDINACIÓN DE PASANTÍA Y TRABAJO DE GRADO

### ACTA DE APROBACIÓN

INFORME FINAL DE PASANTÍA

TRABAJO DE GRADO

El jurado designado por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas para la evaluación del Informe Final de Pasantía o Trabajo de Grado titulado: **LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA Y EL DEBIDO PROCESO EN EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO DE DESTITUCIÓN BAJO LA LEY DEL ESTATUTO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**

Realizado por (el) (la) Br: FLOR OLIVARES

C.I. N° 18.435.901 cursante de la carrera de Derecho, hace constar después de analizar su contenido y oír la exposición oral, considera que el informe final o Trabajo de Grado ha obtenido la calificación de: *Veinte (20)*

APROBADO

NO APROBADO

Tutor Académico  
MATOS OLGA  
C.I.: 8.470.308

El Jurado

Jurado  
Apellido/Nombre  
C.I.: 9.830.360

Jurado  
Apellido/Nombre: *Oswaldo Casanova*  
C.I.: *7.532.500*



Fecha: 27-08-2023



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS  
ESCUELA DE DERECHO  
COORDINACIÓN DE PASANTÍA Y TRABAJO DE GRADO

### ACTA DE APROBACIÓN

INFORME FINAL DE PASANTÍA

TRABAJO DE GRADO

El jurado designado por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas para la evaluación del Informe Final de Pasantía o Trabajo de Grado titulado: **LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA Y EL DEBIDO PROCESO EN EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO DE DESTITUCIÓN BAJO LA LEY DEL ESTATUTO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**

Realizado por (el) (la) Br: OTTIANNY YURAILETH CORNIELES ROJAS

C.I. N° 24.297.639 cursante de la carrera de Derecho, hace constar después de analizar su contenido y oír la exposición oral, considera que el informe final o Trabajo de Grado ha obtenido la calificación de: *Veinte (20)*

APROBADO

NO APROBADO

Tutor Académico  
MATOS OLGA  
C.I.: 8.470.308

El Jurado

Jurado  
Apellido/Nombre *Oswaldo Carmona*  
C.I.: *7.532.500*

Jurado  
Apellido/Nombre  
C.I.: *8470308*



Fecha: *27-06-2023*

## **Dedicatoria y agradecimientos**

Dedico este éxito a Dios todo poderoso ya que sin su ayuda nada sería posible.

Dedico este éxito a mi familia, a mis Padres y a mi esposo.

A mí amada madre por confiar en mí, por apostar y nunca desmayar, por leer con mis ojos y escribir con mis manos por ser la brújula del éxito ante mis logros y por ser el lienzo de aprendizaje ante las dificultades.

A ti amado Padre te lo dedico por demostrarme lo especial que soy para ti por medio de tu apoyo incondicional, tu confianza en mí me ha enseñado a confiar en mi misma, es para ti papa porque tú me enseñaste que desde el amor todo es posible, por ser mi cómplice eterno, la dedicatoria es para mis padres que desde mi concepción han sido el motor para mi crecimiento.

A ti Amor mío, mi amado esposo te dedico este logro ya que también mi logro es tuyo, por tu constancia, amor, sensibilidad, por apostar a mí y caminar a mi lado tomados de la mano, eres el precursor de comenzar un sueño que alguna vez tuve y hoy se hace realidad por eso toda la fuerza y determinación es para ti mi amor .

Agradecerle a la Divina misericordia de Dios todo poderoso ya que con el todo es posible.

Por algún lado escuche que los designios de Dios obran de maneras misteriosas, y no entendía el por qué, hasta que pasaron los días y descubrí que Dios trajo a mi vida premios con nombres, caras, abrazos de personas maravillosas almas bondadosas que desde el día de mi concepción están a mi lado y doy las infinitas gracias ya que sin una porción de tanto amor esto no fuese realidad

Gracias a mis abuelos por su amor, por consentirme y enseñarme que siempre en la vida hay que crecer y dar lo mejor de sí mismos: Otto Rojas y Fanny de Rojas; Elia Isabel Lozada y Napoleón Cornieles

Gracias a mis amados padres por hacerme sentir con el corazón lo gloriosa que es la vida sin importar las circunstancias creer en nosotros mismos es la verdadera clave del éxito: Lenin Cornieles y Yuraiglis Rojas.

Gracias a mí adorado esposo por llegar a mi vida y darme todas las razones de creer por apoderarte de mí corazón y llenar mi vida de felicidad: Pedro José Cestari

Gracias a mí querido tío por buscarme en la escuela y darme miles de consejos que siempre llevaré conmigo porque este lazo indestructible que llevo en mi pecho es por tu valiente amor: Ottoniel Rojas

Gracias a mis queridos suegros por hacerme parte de su familia guiarme y aconsejarme como una hija más: Pedro Cestari y Luz Marina de Cestari

Gracias a todas las personas que de una u otra manera siempre fueron mi apoyo en todo este camino para lograr abrir una etapa más, ahora como abogado, gracias a mis profesores, por hacer de mí una alumna académicamente valorada, por el apoyo incondicional de todos los docentes en especial mi tutora Olga Matos. Gracias profesora por su amor desempeño y dedicación, gracias al Profesor Carlos Luis Pacheco por sus interminable enseñanzas, por escucharme y enseñarme ya que Uds. más que profesores se han convertido en buenos amigos, ángeles benditos que Papa Dios puso en mi camino.

Este escalón más de esta larga y alta escalera es gracias e a cada uno de ustedes.

## ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	Pág.
<b>Dedicatoria</b>	5
<b>Agradecimiento</b>	6
<b>RESUMEN INFORMATIVO</b>	8
<b>INTRODUCCIÓN</b>	9
<b>CAPÍTULO I. EL PROBLEMA</b>	11
1.1.Planteamiento Del Problema	11
1.1.2. Formulación Del Problema	12
1.2.Objetivos De la Investigación	12
1.2.1. Objetivo General	12
1.2.2. Objetivos Específicos	12
1.3. Justificación de la Investigación	13
1.4.Alcance y Limitaciones	13
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO</b>	15
2.1. Antecedentes	15
2.2. Bases teóricas	19
2.3. Bases legales	26
2.4. Definición de Términos	36
<b>CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO</b>	35
3.1. Tipo de investigación	38
3.2. Métodos y técnicas de investigación	39
3.3. Fases de la investigación	40
3.4. Fuentes del conocimiento jurídico	41
<b>CAPÍTULO IV. RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	42
4.1. Resultados	42
4.2. Conclusiones	49
4.3. Recomendaciones	50
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	52
<b>ANEXO</b>	55



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**  
**UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS**  
**ESCUELA DE DERECHO**

**LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA Y EL DEBIDO PROCESO EN EL  
PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO DE DESTITUCIÓN BAJO LA LEY DEL  
ESTATUTO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**

Autores:

Cornieles Ottianny. C.I. 24.297.639

Olivares Flor. C.I. 18.435.901

Tutor:

Prof. Olga Matos

Junio, 2023

**RESUMEN INFORMATIVO**

El trabajo que se presenta perteneciente a la línea de investigación derecho social y humano, se planteó como objetivo general analizar el cumplimiento al derecho a la tutela judicial efectiva y al debido proceso en el procedimiento disciplinario de destitución establecido en la Ley del Estatuto de la Función Pública, utilizando una metodología cualitativa de la investigación. La investigación se fundamentó en bases teóricas relacionadas con la potestad sancionatoria de la administración, el procedimiento disciplinario de destitución y los principios constitucionales a la tutela judicial efectiva y el debido proceso. Se concluye que el procedimiento disciplinario de destitución está conformado por un conjunto de fases, dentro de las cuales debe ser cumplidos los derechos y garantías al funcionario investigado, relacionados con el debido proceso, presunción de inocencia, imparcialidad, información, libertad probatoria, entre otros; toda vez que en caso contrario le pueden ser determinadas responsabilidades al funcionario o los funcionarios que incumplen y al propio Estado sancionador.

**Descriptores:** Tutela judicial efectiva, Debido proceso, Funcionarios públicos, Procedimiento disciplinario, Destitución.

## INTRODUCCIÓN

La administración pública a nivel nacional, estatal y municipal está conformada por un conjunto de órganos y entes que dependen económicamente del Ejecutivo Nacional. Las competencias y atribuciones designadas legalmente a cada uno de estos órganos y entes son llevadas a cabo por un conjunto de personas que reciben el nombre de funcionarios públicos o trabajadores públicos.

De tal manera que éstos tienen atribuidos un conjunto de labores que son de obligatorio cumplimiento dependiendo del cargo que ejerzan para la administración. En caso de incumplimiento a los mismos, se ha dispuesto que la propia administración pueda sancionar a sus trabajadores a través de su potestad sancionatoria y en consecuencia dependiendo de los hechos cometidos aplique sanciones disciplinarias.

La Ley del Estatuto de la Función Pública establece la existencia de dos tipos de sanciones disciplinarias: la amonestación y la destitución. Para cada una de esas sanciones establece un procedimiento que se encuentra regido por principios y que debe cumplir las garantías que establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y demás leyes aplicables de la República.

En ese sentido, la imposición de una sanción se evidencia que para poder llegar al acto sancionatorio se debe cumplir con un procedimiento formal. Dentro de ese procedimiento formal se encuentra la notificación a la persona a la cual se le pretende imponer la sanción de manera que esta pueda ser informada de las causales en las que presuntamente ha incurrido, el tiempo que tiene para ejercer su defensa y presentar pruebas y luego la decisión que ha tomado la administración para proceder en caso que corresponda a interponer los recursos administrativos o judiciales. Todo ello está

fundamentado en las garantías y derechos a la tutela judicial efectiva y el debido proceso.

La realización de este trabajo pretendió hacer un análisis el cumplimiento al derecho a la tutela judicial efectiva y al debido proceso en el procedimiento disciplinario de destitución establecido en la Ley del Estatuto de la Función Pública que se ha venido aplicando en los últimos años en Venezuela para poder determinar las consecuencias tanto administrativas como legales que podían ser determinadas a aquellos funcionarios públicos que destituyeran a otros sin cumplir con las garantías a antes mencionadas.

El aporte de esta investigación además de teórico y doctrinario, procuró ser un exhorto a la administración pública para que evite menoscabar los derechos que corresponden a los funcionarios aun en los casos de aquellos que ameriten una destitución porque se ha comprobado su culpabilidad, exponiendo además las consecuencias de que la administración actúe de esta manera y finalmente exponer algunas recomendaciones que pudieran servir para cumplir con el procedimiento que corresponde, destituir al funcionario que incumple, sin poner en riesgo ningún aspecto.

## **CAPÍTULO I. EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento Del Problema**

Los problemas socio-económicos que atraviesa Venezuela han imposibilitado que los funcionarios públicos adscritos a los diferentes órganos y entes que conforman la Administración Pública en Venezuela en cualquiera de sus niveles territoriales: nacional, estatal y municipal, cuenten con tablas salariales que permitan cubrir la canasta básica mensual. Igualmente, estos mismos funcionarios no son titulares de otro tipo de beneficios (bonificaciones, becas, dotación de útiles escolares, pago de guarderías, entre otros) que puedan paliar lo relativo a los sueldos y salarios.

Esta situación ha conllevado al retiro sin previo aviso de un gran número de funcionarios, es decir, estos trabajadores públicos dejan de asistir a su jornada laboral, lo que a su vez ha ocasionado la apertura de procesos disciplinarios bajo las causales enumeradas en el artículo 86 de la Ley del Estatuto de la Función Pública (LEFP), específicamente la contenida en el 2 que alude al incumplimiento reiterado de los deberes inherentes al cargo y la del numeral 9 que señala que el abandono injustificado al trabajo durante tres días hábiles dentro del lapso de treinta días continuos.

En tales casos, los funcionarios deben ser notificados de la apertura del expediente para que puedan ejercer su defensa y ejercer efectivamente la tutela judicial efectiva. No obstante lo anterior, en muchos casos al órgano o ente de la Administración Pública se le imposibilita efectuar la notificación, es decir esta es impracticable y no cuenta con los medios y/o recursos económicos para realizar tal notificación vía carteles (publicación en periódico de circulación local) por cuanto tales recursos deben ser enviados por el fisco nacional, por lo que no siempre se cuenta con los mismos.

Sin embargo ante la falta del funcionario comprobada por la Administración Pública, esta procede a destituir al trabajador público. De tal manera, que si bien es cierto existe un incumplimiento evidenciado por parte de este funcionario, que amerita su destitución, no es menos cierto que por ello no pierde los derechos que le corresponden constitucional y legalmente, como el de la tutela judicial efectiva y el debido proceso que implica que debe ser notificado oportunamente, en este caso, del procedimiento de averiguación administrativa que puede culminar en su destitución.

Estas destituciones sin cumplir con los extremos legales pueden acarrear consecuencias desde el punto de vista legal que afectan gravemente los derechos de los funcionarios públicos y lesionan el patrimonio no sólo de éste, sino que eventualmente pueden generar gastos financieros excesivos para la Administración Pública.

### **1.1.2. Formulación Del Problema**

En consecuencia a lo anteriormente planteado, se abren las siguientes interrogantes: ¿Cómo está establecido el procedimiento disciplinario de destitución en la Ley del Estatuto de la Función Pública?, ¿Cuáles son las garantías de los funcionarios públicos sometidos a procedimientos disciplinarios de destitución bajo la Ley del Estatuto de la Función Pública? y ¿Qué consecuencias legales y administrativas pueden ser determinadas a los funcionarios públicos que incumplen las garantías en los procesos disciplinarios de destitución?

## **1.2. Objetivos De la Investigación**

### **1.2.1. Objetivo General**

Analizar el cumplimiento al derecho a la tutela judicial efectiva y al debido proceso en el procedimiento disciplinario de destitución establecido en la Ley del Estatuto de la Función Pública.

### **1.2.2. Objetivos Específicos**

- Revisar cómo está establecido el procedimiento disciplinario de destitución en la Ley del Estatuto de la Función Pública.
- Identificar las garantías de los funcionarios públicos sometidos a procedimientos disciplinarios de destitución bajo la Ley del Estatuto de la Función Pública.
- Explicar las consecuencias legales y administrativas pueden ser determinadas a los funcionarios públicos que incumplen las garantías en los procesos disciplinarios de destitución.

### **1.3. Justificación de la Investigación**

Con la presente investigación se pretendió no sólo exponer desde el punto de vista doctrinario cómo está establecido el procedimiento disciplinario de destitución en la LEFP, además de exhortar a los funcionarios públicos competentes de la sustanciación de expedientes de este tipo, a velar por el cumplimiento de las garantías constitucionales y legales de las que son titulares los funcionarios públicos, aun haya sido determinada la causal para su destitución; sino que además se intentó aportar lineamientos prácticos para facilitar a la Administración su cometido de sancionar disciplinariamente a los funcionarios que incumplan sin que ello signifique tener que violar los derechos de los trabajadores públicos y eventualmente ser responsables por ello.

### **1.4. Alcance y Limitaciones**

El alcance de esta investigación sólo se enfocó en los procedimientos disciplinarios de destitución contenido en la LEFP, es decir, que no aborda el de amonestación escrita de la misma ley, ni otros procedimientos similares estatuidos en otras legislaciones aun cuando se pueda estar presentando la misma problemática. Igualmente los órganos y entes a los que se hace referencia en esta investigación son

aquellos dependientes económicamente del Ejecutivo Nacional, toda vez que es éste quien debe asignar los recursos suficientes para cubrir las necesidades que se presentan ante la sustanciación de los expedientes disciplinarios.

Las limitaciones encontradas para la realización de esta investigación son el tiempo que se cuenta para la búsqueda, selección y análisis de las fuentes documentales que son necesarias para su desarrollo. Sin embargo, ello no impide que se efectúe la misma, ni que se plasmen los resultados de manera confiable.

## CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

El marco teórico de una investigación sirve para desarrollar los antecedentes o trabajos anteriores que han tratado el mismo objeto de estudio, al igual que para mencionar los fundamentos teóricos y legales que aportan una mejor comprensión del tema y permiten posteriormente arrojar resultados conforme a los objetivos planteados.

### 2.1. Antecedentes

El primer antecedente revisado de orden local fue el trabajo de grado presentado para la Universidad Arturo Michelena (Valencia) por Madrid (2021), el cual tituló **Potestad sancionatoria de la administración en Venezuela**. Este trabajo se planteó como objetivo general explicar la naturaleza y alcance de la potestad sancionatoria que tiene la administración pública en Venezuela mediante una investigación de corte documental.

El autor de este trabajo entre sus conclusiones más resaltantes expone que la Constitución Bolivariana de Venezuela del año 1999 reconoce que esa potestad sancionatoria, de la misma manera que la potestad sancionatoria que tienen los órganos jurisdiccionales, se fundamenta y somete en principios que rigen el debido proceso. Pero, que no obstante ello, en la práctica se verifican casos de violación de las garantías procedimentales que rigen la potestad sancionatoria de la administración.

Este trabajo fue fundamental para la fundamentación teórica del que se presenta toda vez que concuerda con la problemática expuesta sobre el incumplimiento de los principios que deben regular y seguirse dentro de todo procedimiento administrativo que implique llevar a cabo la potestad sancionatoria de la administración.

El segundo antecedente se trata de uno internacional (Colombia) constituido por un trabajo de grado presentado por Avellaneda (2019) para la Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano para la obtención del grado de abogado. Este trabajo se tituló: **El procedimiento administrativo sancionatorio general en Colombia**. El objetivo principal de este trabajo fue revisar la Ley 1437 de 2011 relacionada con el procedimiento administrativo sancionatorio general, que regula de manera integral las diferentes actuaciones de la administración Pública, que no cuentan con procedimientos especiales. La metodología abordada fue cualitativa.

La autora de esta trabajo concluye señalando que la legislación revisada contiene vacíos legales por cuanto no establece qué recursos administrativos proceden contra el acto administrativo que rechaza la solicitud de las pruebas y que con ello se configura un menoscabo a los derechos que tienen las personas que en este caso se traduce a su facultad de interponer impugnaciones frente a los actos administrativos durante el procedimiento administrativo sancionatorio que se lleva a cabo.

Este trabajo de grado guarda relación directa con el que se presenta porque ratifica que ante un procedimiento sancionatorio llevado a cabo por la administración pública, existen un conjunto de derechos, principios y garantías que no deben ser conculcadas, pues en caso contrario se puede declarar la nulidad del acto administrativo que establece la sanción administrativa.

El tercer antecedente es de índole nacional pues se trata de un trabajo de grado presentado para la Universidad Católica Andrés Bello (Caracas) por Ramírez (2019) titulado: **El derecho a la defensa en el procedimiento administrativo sancionatorio**. La autora se propuso como objetivo general determinar la aplicación del derecho a la defensa en el procedimiento sancionatorio a tenor de lo establecido en la legislación

venezolana. Esta investigación fue descriptiva enmarcada en una búsqueda bibliográfica.

Se concluye que la violación del derecho a la defensa en el procedimiento administrativo se manifiesta no sólo cuando hay un error de criterio en la apreciación de los hechos, sino también en la oportunidad de acceder a las reglas que establece la ley para no transgredir el debido proceso, abarcando así la imposibilidad de protección y garantía de los derechos fundamentales y originando una actuación procesal que sea tendiente a la arbitrariedad de la administración, situaciones éstas que se deben evitar.

Este trabajo presentado para la UCAB tiene relación con el que se presenta porque trata sobre la violación de uno de los derechos que tienen los administrados en el marco de un procedimiento administrativo sancionatorio y hace alusión a las consecuencias que devienen cuando esto ocurre. Por lo tanto, esta investigación permitió confirmar que existen esos derechos ante los procedimientos sancionatorios administrativos, que existen mecanismos de defensa para su impugnación y que la actuación violatoria de la administración se traduce en arbitrariedad.

El cuarto antecedente es de índole nacional igualmente en otro trabajo de grado presentado para la Universidad Católica Andrés Bello (Caracas) en la que Lameda (2018) desarrolla su investigación titulada: **Principios del procedimiento administrativo sancionatorio en Venezuela**, con el objetivo de explicar los principios en que se apoya la administración pública para ejecutar sus procedimientos administrativos sancionatorios.

La autora concluye en que estos principios se hayan dispersos dentro del ordenamiento jurídico venezolano, en numerosos preceptos y disposiciones, que pueden ser de orden constitucional y legal, lo que implica que para conocer cuáles son esos

principios que rigen la tramitación y ejecución de este tipo de procedimientos se debe realizar una búsqueda exhaustiva y minuciosa para evitar conculcar alguno de ellos.

Esta investigación presentada como trabajo de grado guarda relación con el trabajo expuesto en el presente documento toda vez que identifica, explica y desarrolla todos los principios que deben cumplirse dentro de los procedimientos administrativos sancionatorios por lo que toca el objeto de estudio que se aborda y ello permite tener una mejor comprensión del tema seleccionado.

Finalmente, el quinto antecedente es de carácter local presentado por Duarte (2018) para la Universidad de Carabobo titulado **Importancia de la potestad sancionatoria en las Inspectorías del Trabajo del estado Carabobo como medida de protección para los trabajadores en el periodo 2009-2011**, en el que se planteó como objetivo general estudiar esa potestad sancionatoria en la Inspectoría del Trabajo, utilizando métodos analíticos y sintéticos y técnicas e instrumentos de recolección y análisis de la información.

Lo anterior le permitió concluir que los actos administrativos que emanan de dicha potestad sancionatoria deben ser ejecutados de una manera eficaz y deben cumplir con los principios que limitan o rigen su actuación, los cuales se encuentran en la Constitución, así como en las demás leyes pertinentes. Se determinó igualmente que los actos administrativos que no cumplieran con esos principios podían ser atacados en la vía contencioso – administrativa.

Este trabajo permitió verificar en la práctica de uno de los órganos adscritos a la administración pública, cómo son aplicados esos procedimientos y cómo pueden verse afectados por la falta de cumplimiento de los principios que estatuye la Constitución Nacional y el resto del ordenamiento jurídico que es aplicable.

## 2.2. Bases teóricas

### Potestad sancionatoria de la administración pública

La potestad sancionatoria de la administración ha sido definida por Badell (2022) como aquella que “consiste en una manifestación del *ius puniendi* del Estado, que ejerce la administración pública a través de la actividad de policía, por medio de la cual impone sanciones a los administrados” (p. 42). Además agrega que esas sanciones están previamente determinadas en la ley y que se imponen frente al incumplimiento o contravención de “las disposiciones legales preestablecidas, con el fin de salvaguardar el interés general y el orden público” (p. 42).

Por su parte las sanciones administrativas son entendidas por García y Fernández (2006) como “un mal infligido por la Administración a un administrado como consecuencia de una conducta ilegal” (p. 169). Esta noción concuerda con la expuesta por la jurisprudencia del Tribunal Superior Español que señala que la sanción administrativa es aquella que “implica la imposición por la Administración de un perjuicio jurídico a sancionado por haber incurrido en una actividad ilegal tipificada por el ordenamiento jurídico como infracción” (p. 63).

En este sentido, la Constitución de 1999 reconoció que la potestad sancionatoria de la administración, está sometida a los principios que rigen el debido proceso. De esta forma, la Constitución de 1999 extendió el ámbito de aplicación del principio de legalidad penal recogido en las constituciones anteriores a todas las actuaciones administrativas, consolidando de esta forma el principio de legalidad sancionatorio (Peña, 2005).

Esos principios quedaron recogidos en el artículo 49 de la Constitución, en igual sentido para los procesos judiciales como para los administrativos, e incluyen los

principios de legalidad, tipicidad, la garantía del debido proceso y derecho a la defensa, proporcionalidad, irretroactividad de las leyes, presunción de inocencia, non bis in ídem y de prescripción (Badell, 2022).

### **Procedimiento disciplinario de destitución**

El procedimiento disciplinario de destitución, establecido en el artículo 89 de la Ley del Estatuto de la Función Pública (LEFP), tiene como finalidad determinar la responsabilidad del funcionario en cuanto a la falta cometida que se le atribuye. Como señala De Pedro (2004), la destitución constituye la sanción disciplinaria más grave, pues con esta se rompe la relación de empleo público existente entre el funcionario y la administración, afectando así la esencia misma de la carrera administrativa y actuando contra el derecho básico de los funcionarios de carrera, como lo es la estabilidad.

En efecto, de acuerdo con el artículo 30 de la referida ley, los funcionarios que ocupen cargos de carrera gozan de estabilidad en el desempeño de sus cargos; razón por la cual solo podrán ser retirados del servicio por las causales que ella misma prevé. Así, de conformidad con el numeral 6 del artículo 78 *eiusdem*, el retiro de la administración pública procederá por estar incurso en causal de destitución.

La administración debe determinar de manera efectiva la incursión del funcionario en alguna de las causales establecidas en el artículo 86 *eiusdem*, mediante el procedimiento administrativo disciplinario de destitución establecido para tal fin en el artículo 89 *eiusdem*; dentro del cual deberá comprobarse la responsabilidad del funcionario en relación con los hechos que se le atribuyen; de lo contrario, no podrá aplicarse la sanción de destitución (Daza, 2013).

Ahora bien, este procedimiento se desarrolla primeramente con la solicitud del superior jerárquico del órgano al que está adscrito el funcionario, a la oficina de

recursos humanos, para que abra la averiguación. Esta oficina es la competente para instruir el expediente y determinar los cargos a formularse si es el caso (LEFP, 2001).

De darse esta formulación de cargos, la oficina de recursos humanos notifica al funcionario para que tenga acceso al expediente y ejerza su derecho a la defensa, dejando constancia de ello en el expediente. Si no puede hacerse la notificación personalmente en su lugar de trabajo, se entrega la misma en su residencia y se deja constancia de la persona, día y hora en que la recibió. Para ello, el funcionario al ingresar a la administración pública debe indicar una dirección de domicilio (LEFP, 2001).

Si a pesar de dirigirse a su residencia, la notificación sigue siendo impracticable, se debe publicar un cartel en un periódico de circulación local. Transcurridos cinco días continuos, se deja constancia del cartel en el expediente y se tiene por notificado al funcionario. Habiendo quedado notificado, al quinto día hábil siguiente después de ello, la oficina de recursos humanos le formula los cargos y le otorga cinco días hábiles más para que consigne escrito de descargo. Concluido el acto de descargo, se abre un lapso de cinco días hábiles para que el investigado promueva y evacue las pruebas que considere conveniente (LEFP, 2001).

Vencido el lapso probatorio y dentro de los dos días hábiles siguientes, la oficina de recursos humanos debe remitir el expediente a la Consultoría Jurídica para que opine sobre la procedencia o no de la destitución. Para este fin, la Consultoría Jurídica dispone de un lapso de diez días hábiles. Posterior a ello, es la máxima autoridad del órgano que debe decidir dentro de los cinco días hábiles siguientes al dictamen de la Consultoría Jurídica y notifica al funcionario, con expresa indicación del recurso jurisdiccional que procede contra dicho acto, el tribunal por ante el cual podrá interponerlo y el término

para su presentación. De todo lo actuado se dejará constancia escrita en el expediente (LEFP, 2001).

El procedimiento administrativo, entonces como se pudo verificar de las líneas anteriores, se presenta como un conjunto de actos y actuaciones a través de los cuales la administración despliega su actividad. Tal como puede observarse en este procedimiento, hay una secuencia de los actos que, no son cerrados, ni tienen carácter preclusivo, (Rondón, 1976), y que refleja la posibilidad de agrupar ciertos actos en fases claramente identificables: fase de apertura o inicio, fase de sustanciación o instrucción, fase de terminación o decisión y fase de eficacia (Daza, 2013).

La fase de apertura es aquella en la que se inicia el procedimiento, que comprende la solicitud de apertura de la averiguación administrativa, la efectiva apertura del mismo por parte de la oficina de recursos humanos y la notificación por parte de esta oficina al funcionario investigado (Daza, 2013).

La fase de sustanciación comprende la instrucción del expediente, formulación de cargos, presentación de descargos, lapso probatorio y dictamen jurídico. Mientras, que la fase de terminación o decisión la constituye la emisión del acto definitivo por parte de la máxima autoridad del órgano o ente. La fase de eficacia comprende la efectiva y correcta notificación del acto, a partir del cual el mismo producirá sus respectivos efectos jurídicos (Daza, 2013).

Finalmente, según jurisprudencia de las Cortes de lo Contencioso Administrativo, la administración, antes de acordar iniciar el procedimiento disciplinario, puede determinar de manera preliminar, con la realización de actuaciones previas, si efectivamente existen indicios o circunstancias que ameriten iniciar dicho procedimiento. Si es así, entonces se puede afirmar que en este procedimiento se verifican cinco fases, es decir, una más aparte de las cuatro ya mencionadas, y sería una

especie de fase previa al inicio del procedimiento propiamente dicho, en la que la administración realizaría las actuaciones pertinentes con el objeto de determinar si existen verdaderos elementos que reflejen una presunción real aunque *iuris tantum*, de que el funcionario pudiera estar incurso en causal de destitución (Daza, 2013).

### **Tutela judicial efectiva**

Existen varias corrientes de pensamiento doctrinales. Una de ellas, señala que la tutela judicial efectiva se limita a lo establecido en el artículo 26 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), que establece que todo individuo “tiene derecho de acceso a los órganos de administración de justicia para hacer valer sus derechos e intereses, e incluso los colectivos o difusos, a la tutela efectiva de los mismos y a obtener con prontitud la decisión correspondiente” (CRBV, 1999).

Por su parte, Pico (1997) argumenta que el derecho a la tutela judicial efectiva comprende un contenido complejo que incluye los siguientes aspectos: el derecho de acceso a los tribunales; el derecho a obtener una sentencia fundada en derecho congruente; el derecho a la efectividad de las resoluciones judiciales; y el derecho al recurso legalmente previsto. Y en ese mismo orden de ideas, Carroca (1998) expresa que la tutela judicial efectiva garantiza: la posibilidad de acceder a los órganos jurisdiccionales iniciando un proceso; la obtención de una sentencia motivada que declare el derecho de cada una de las partes; la posibilidad de las partes de poder interponer los recursos que la ley provea; y la posibilidad de obtener el cumplimiento efectivo de la sentencia.

Por otro lado, Rivera (2002) ratifica lo anterior, pues refiere que la tutela judicial efectiva no solo supone el derecho de acceso a la justicia y a obtener con prontitud la decisión correspondiente, sino que comporta de igual forma la obligación que tiene la administración de justicia, en respeto del derecho constitucional a la igualdad prevista

en el artículo 21 de la Constitución Nacional y a decidir una controversia de una manera imparcial y equitativa.

De tal manera que, el derecho a la tutela judicial efectiva se enfoca en garantizar un mecanismo eficaz que permita a los particulares restablecer una situación jurídica vulnerada y está integrado por el derecho de acceso; el derecho a la gratuidad de la justicia; el derecho a una sentencia sin dilaciones indebidas, oportuna, fundamentada en derecho y congruente; a la tutela cautelar y a la garantía de la ejecución de la sentencia (Perozo y Montaner, 2007).

Como puede analizarse, la mayoría circunscribe a la tutela judicial efectiva únicamente a lo establecido en el artículo 26 constitucional, sin involucrar la suma de las garantías procesales consagradas en el artículo 49 de la misma Carta Magna.

Pero, existen otras corrientes que consideran que esta tutela judicial efectiva es la suma de todos los derechos constitucionales procesales plasmados en el artículo 49 de la Constitución Nacional; es decir, que por tutela judicial efectiva se entiende el derecho de acceso a los órganos de administración de justicia, el derecho a una justicia gratuita, accesible, imparcial, idónea, transparente, autónoma, independiente, responsable, equitativa, expedita, sin dilaciones indebidas, sin formalismos, sin reposiciones inútiles, derecho al debido proceso, derecho a la defensa, derecho a ser notificados de los cargos que se imputan, derecho a la presunción de inocencia, derecho de acceso a las pruebas, derecho a ser oído en toda clase de proceso, derecho a un tribunal competente, derecho a intérprete, derecho a ser juzgado por jueces naturales y derecho a no confesarse culpable, entre otros.

Esta última corriente fue acogida por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, de fecha 27 de abril de 2001, de la cual se deja entrever el criterio de este Tribunal que señaló que no basta con el hecho que el ciudadano acceda a los

tribunales, sino que se requiere la sustanciación de un juicio apegado al debido proceso, que se dicte una sentencia ajustada a derecho, y finalmente, que sea efectiva; es decir, que la decisión se pueda ejecutar.

Según Bello y Jiménez (2004) puede apreciarse que la Sala Constitucional considera la tutela judicial efectiva como un derecho bastante amplio que involucra no sólo el acceso a la justicia y a obtener una decisión razonada y justa, sino que también incluye las garantías constitucionales procesales que se encuentran en el artículo 49 de la Constitución.

En este sentido, Molina (2002) considera que la tutela judicial efectiva es una garantía constitucional procesal que debe estar presente desde el momento en que se accede al aparato jurisdiccional, hasta que se ejecuta de forma definitiva la sentencia dictada en el caso concreto, es decir, que una vez garantizado el acceso a la justicia, cada uno de los demás principios y garantías constitucionales que informan al proceso, tales como el debido proceso, la celeridad, la defensa y la gratuidad deben ser protegidos en el entendido de que el menoscabo de alguna de esas garantías, estaría al mismo tiempo vulnerando el principio a la tutela judicial efectiva.

### **Debido proceso**

El derecho al debido proceso supone la sustanciación del juicio con arreglo a las garantías fundamentales de índole procesal, las cuales fundamentalmente protegen el derecho a la defensa, así como la certeza y seguridad jurídicas (Díaz, 2004). Asimismo, Bello y Jiménez (2004) plantean que el Estado debe garantizar el conjunto mínimo de garantías procesales sin lo cual el proceso judicial no será justo, razonable y confiable, garantías éstas que permiten la efectividad de la justicia, que aseguran el derecho material de los ciudadanos frente a los órganos de Administración de Justicia y que le

establece limitaciones al poder ejercido por el Estado por medio de los tribunales para afectar a los ciudadanos.

En este orden de ideas, Escovar (2001) argumenta que el debido proceso es el concepto aglutinador de lo que ha llamado derecho constitucional, que como principio constitucional alude a la suma de los derechos y garantías procesales consagrados en la Constitución que le permite al justiciable obtener una justicia pronta y efectiva.

Resulta pertinente acotar que tal como lo exponen los autores citados el derecho al debido proceso engloba una serie de garantías, que se encuentran consagradas en el artículo 49 de la CRBV que podemos sintetizar tal como sigue: el derecho a la defensa (ordinal 1°); la presunción de inocencia (ordinal 2°); el derecho a ser oído por el tribunal competente (ordinal 3°); el derecho al juez natural (ordinal 4°); derecho a no confesarse culpable (ordinal 5°); el principio de validez de la confesión sólo si se ha hecho sin coacción (ordinal 6°); el principio de *nulla crimen nulla poena sine lege* (ordinal 7°); el derecho a obtener reparación del Estado por los errores judiciales (ordinal 8°).

En resumen puede definirse el derecho al debido proceso como un derecho individual de carácter fundamental integrado por un conjunto de garantías constitucionales procesales mínimas que permiten un proceso justo, razonable y confiable.

### **2.3. Bases legales**

#### **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**

**Artículo 26.** Toda persona tiene derecho de acceso a los órganos de administración de justicia para hacer valer sus derechos e intereses, incluso

los colectivos o difusos, a la tutela efectiva de los mismos y a obtener con prontitud la decisión correspondiente.

El Estado garantizará una justicia gratuita, accesible, imparcial, idónea, transparente, autónoma, independiente, responsable, equitativa y expedita, sin dilaciones indebidas, sin formalismos o reposiciones inútiles.

**Artículo 49.** El debido proceso se aplicará a todas las actuaciones judiciales y administrativas; en consecuencia:

1. La defensa y la asistencia jurídica son derechos inviolables en todo estado y grado de la investigación y del proceso. Toda persona tiene derecho a ser notificada de los cargos por los cuales se le investiga, de acceder a las pruebas y de disponer del tiempo y de los medios adecuados para ejercer su defensa. Serán nulas las pruebas obtenidas mediante violación del debido proceso. Toda persona declarada culpable tiene derecho a recurrir del fallo, con las excepciones establecidas en esta Constitución y la ley.
2. Toda persona se presume inocente mientras no se pruebe lo contrario.
3. Toda persona tiene derecho a ser oída en cualquier clase de proceso, con las debidas garantías y dentro del plazo razonable determinado legalmente, por un tribunal competente, independiente e imparcial establecido con anterioridad. Quien no hable castellano o no pueda comunicarse de manera verbal, tiene derecho a un intérprete.
4. Toda persona tiene derecho a ser juzgada por sus jueces naturales en las jurisdicciones ordinarias, o especiales, con las garantías establecidas en esta Constitución y en la ley. Ninguna persona podrá ser sometida a juicio sin

conocer la identidad de quien la juzga, ni podrá ser procesada por tribunales de excepción o por comisiones creadas para tal efecto.

5. Ninguna persona podrá ser obligada a confesarse culpable o declarar contra sí misma, su cónyuge, concubino o concubina, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad. La confesión solamente será válida si fuere hecha sin coacción de ninguna naturaleza.

6. Ninguna persona podrá ser sancionada por actos u omisiones que no fueren previstos como delitos, faltas o infracciones en leyes preexistentes.

7. Ninguna persona podrá ser sometida a juicio por los mismos hechos en virtud de los cuales hubiese sido juzgada anteriormente.

8. Toda persona podrá solicitar del Estado el restablecimiento o reparación de la situación jurídica lesionada por error judicial, retardo u omisión injustificados. Queda a salvo el derecho del o de la particular de exigir la responsabilidad personal del magistrado o de la magistrada, del juez o de la jueza; y el derecho del Estado de actuar contra éstos o éstas.

### **Ley del Estatuto de la Función Pública**

**Artículo 18.** Los funcionarios o funcionarias públicos, antes de tomar posesión de sus cargos, deberán prestar juramento de cumplir la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, las leyes de la República y los deberes inherentes al cargo.

**Artículo 79.** Los funcionarios o funcionarias públicos responderán penal, civil, administrativa y disciplinariamente por los delitos, faltas, hechos ilícitos e irregularidades administrativas cometidas en el ejercicio de sus

funciones. Esta responsabilidad no excluirá la que pudiere corresponderles por efecto de otras leyes o de su condición de ciudadanos o ciudadanas.

Aquel funcionario o funcionaria público que estando en la obligación de sancionar, no cumpla con su deber, será sancionado por la autoridad correspondiente conforme a lo establecido en la presente Ley, sus reglamentos y demás leyes que rijan la materia. Esta responsabilidad no excluirá la que pudiere corresponderles por efecto de otras leyes o de su condición de ciudadanos o ciudadanas.

**Artículo 86.** Serán causales de destitución:

1. Haber sido objeto de tres amonestaciones escritas en el transcurso de seis meses.

2. El incumplimiento reiterado de los deberes inherentes al cargo o funciones encomendadas.

3. La adopción de resoluciones, acuerdos o decisiones declarados manifiestamente ilegales por el órgano competente, o que causen graves daños al interés público, al patrimonio de la Administración Pública o al de los ciudadanos o ciudadanas. Los funcionarios o funcionarias públicos que hayan coadyuvado en alguna forma a la adopción de tales decisiones estarán igualmente incurso en la presente causal.

4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del supervisor o supervisora inmediato, emitidas por éste en el ejercicio de sus competencias, referidas a tareas del funcionario o funcionaria público, salvo que constituyan una infracción manifiesta, clara y terminante de un precepto constitucional o legal.

5. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios mínimos acordados que hayan sido establecidos en caso de huelga.
6. Falta de probidad, vías de hecho, injuria, insubordinación, conducta inmoral en el trabajo o acto lesivo al buen nombre o a los intereses del órgano o ente de la Administración Pública.
7. La arbitrariedad en el uso de la autoridad que cause perjuicio a los subordinados o al servicio.
8. Perjuicio material severo causado intencionalmente o por negligencia manifiesta al patrimonio de la República.
9. Abandono injustificado al trabajo durante tres días hábiles dentro del lapso de treinta días continuos.
10. Condena penal o auto de responsabilidad administrativa dictado por la Contraloría General de la República.
11. Solicitar o recibir dinero o cualquier otro beneficio, valiéndose de su condición de funcionario o funcionaria público.
12. Revelación de asuntos reservados, confidenciales o secretos de los cuales el funcionario o funcionaria público tenga conocimiento por su condición de tal.
13. Tener participación por sí o por interpuestas personas, en firmas o sociedades que estén relacionadas con el respectivo órgano o ente cuando estas relaciones estén vinculadas directa o indirectamente con el cargo que se desempeña.

14. Haber recibido tres evaluaciones negativas consecutivas, de conformidad con lo previsto en el artículo 58 de esta Ley.

**Artículo 88.** Las faltas de los funcionarios y funcionarias públicos sancionadas con la destitución, prescribirán a los ocho meses, a partir del momento en que el funcionario o funcionaria público de mayor jerarquía dentro de la respectiva unidad tuvo conocimiento, y no hubiere solicitado la apertura de la correspondiente averiguación administrativa.

**Artículo 89.** Cuando el funcionario o funcionaria público estuviere presuntamente incurso en una causal de destitución, se procederá de la siguiente manera:

1. El funcionario o funcionaria público de mayor jerarquía dentro de la respectiva unidad, solicitará a la oficina de recursos humanos la apertura de la averiguación a que hubiere lugar.
2. La oficina de recursos humanos instruirá el respectivo expediente y determinará los cargos a ser formulados al funcionario o funcionaria público investigado, si fuere el caso.
3. Una vez cumplido lo establecido en el numeral precedente, la oficina de recursos humanos notificará al funcionario o funcionaria público investigado para que tenga acceso al expediente y ejerza su derecho a la defensa, dejando constancia de ello en el expediente. Si no pudiere hacerse la notificación personalmente, se entregará la misma en su residencia y se dejará constancia de la persona, día y hora en que la recibió. A tal efecto, cuando el funcionario o funcionaria público ingrese a la Administración Pública deberá indicar una sede o dirección en su domicilio, la cual

subsistirá para todos los efectos legales ulteriores y en la que se practicarán todas las notificaciones a que haya lugar. Si resultare impracticable la notificación en la forma señalada, se publicará un cartel en uno de los periódicos de mayor circulación de la localidad y, después de transcurridos cinco días continuos, se dejará constancia del cartel en el expediente y se tendrá por notificado al funcionario o funcionaria público.

4. En el quinto día hábil después de haber quedado notificado el funcionario o funcionaria público, la oficina de recursos humanos le formulará los cargos a que hubiere lugar. En el lapso de cinco días siguientes, el funcionario o funcionaria público consignará su escrito de descargo.

5. El funcionario o funcionaria público investigado, durante el lapso previo a la formulación de cargos y dentro del lapso para consignar su escrito de descargo, tendrá acceso al expediente y podrá solicitar que le sean expedidas las copias que fuesen necesarias a los fines de la preparación de su defensa, salvo aquellos documentos que puedan ser considerados como reservados.

6. Concluido el acto de descargo, se abrirá un lapso de cinco días hábiles para que el investigado o investigada promueva y evacue las pruebas que considere conveniente.

7. Dentro de los dos días hábiles siguientes al vencimiento del lapso de pruebas concedidas al funcionario o funcionaria público, se remitirá el expediente a la Consultoría Jurídica o la unidad similar del órgano o ente a fin de que opine sobre la procedencia o no de la destitución. A tal fin, la Consultoría Jurídica dispondrá de un lapso de diez días hábiles.

8. La máxima autoridad del órgano o ente decidirá dentro de los cinco días hábiles siguientes al dictamen de la Consultoría Jurídica y notificará al funcionario o funcionaria público investigado del resultado, indicándole en la misma notificación del acto administrativo el recurso jurisdiccional que procediere contra dicho acto, el tribunal por ante el cual podrá interponerlo y el término para su presentación.

9. De todo lo actuado se dejará constancia escrita en el expediente.

El incumplimiento del procedimiento disciplinario a que se refiere este artículo por parte de los titulares de las oficinas de recursos humanos, será causal de destitución.

### **Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos**

**Artículo 7.** Se entiende por acto administrativo, a los fines de esta ley, toda declaración de carácter general o particular emitida de acuerdo con las formalidades y requisitos establecidos en la ley, por los órganos de la administración pública.

**Artículo 73.** Se notificará a los interesados todo acto administrativo de carácter particular que afecte sus derechos subjetivos o sus intereses legítimos, personales y directos, debiendo contener la notificación el texto íntegro del acto, e indicar si fuere el caso, los recursos que proceden con expresión de los términos para ejercerlos y de los órganos o tribunales ante los cuales deban interponerse.

**Artículo 74.** Las notificaciones que no llenen todas las menciones señaladas en el artículo anterior se considerarán defectuosas y no producirán ningún efecto.

**Artículo 75.** La notificación se entregará en el domicilio o residencia del interesado o de su apoderado y se exigirá recibo firmado en el cual se dejará constancia de la fecha en que se realiza el acto y del contenido de la notificación, así como del nombre y cédula de identidad de la persona que la reciba.

**Artículo 76.** Cuando resulte impracticable la notificación en la forma prescrita en el artículo anterior, se procederá a la publicación del acto en un diario de mayor circulación de la entidad territorial donde la autoridad que conoce del asunto tenga su sede y, en este caso, se entenderá notificado el interesado quince (15) días después de la publicación, circunstancia que se advertirá en forma expresa.

Parágrafo único: En caso de no existir prensa diaria en la referida entidad territorial, la publicación se hará en un diario de gran circulación de la capital de la República.

**Resolución N° 2021-0011 de la Sala Plena: Lineamientos para publicar decisiones con firma digital, citaciones y notificaciones electrónicas y emisión de copias simples y certificadas por vía electrónica ante la Sala Político Administrativa**

**Artículo 1.** Esta resolución tiene por objeto establecer las normas generales que regularán la suscripción y publicación de decisiones con firma digital, práctica de citaciones y notificaciones electrónicas y la emisión de copias simples o certificadas por vía electrónica relacionadas con los procesos seguidos ante la Sala Político- Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia y su Juzgado de Sustanciación.

**Artículo 2.** Las normas establecidas en esta resolución, se aplicarán a todos los procesos que cursen ante la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, así como aquellos que cursen ante el Juzgado de Sustanciación.

**Artículo 3.** La Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia y su Juzgado de Sustanciación, podrán suscribir y publicar decisiones, practicar las citaciones y notificaciones por correo electrónico o cualquier otro medio que utilice tecnologías de la información y la comunicación, una vez conste en las actas del expediente, que las partes cuentan con los medios telemáticos suficientes para hacer efectiva dicha actuación procesal.

**Artículo 4.** La Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia y el Juzgado de Sustanciación, una vez suscritas digitalmente las decisiones, o practicadas la citación y notificación electrónica, según corresponda, generará un soporte de dicha actuación, utilizando procedimientos digitales de respaldo o realizando la impresión o escáner del documento. El soporte deberá evidenciar el envío del correo contentivo de la notificación, debiendo estamparse la firma electrónica de la funcionaria o el funcionario designada o designado para tal fin en el soporte respectivo para que sea agregada al expediente.

**Artículo 5.** En los casos de los procesos que se hallen en curso, y no conste en autos alguna dirección de correo electrónico o cualquier otro medio que utilice tecnologías de la información y la comunicación, se procederá a la notificación mediante cartel conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia.

**Artículo 6.** Las notificaciones y citaciones efectuadas a través de los medios digitales, así como las firmas electrónicas se regirán por lo previsto en la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia, Ley Orgánica de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, Ley de Infogobierno y el Decreto con Fuerza de Ley Sobre Mensajes de Datos y Firmas Electrónicas, para su efectividad.

#### **2.4. Definición de Términos**

La definición de los términos en un trabajo de investigación como el que se presenta, se corresponden con aquellos conceptos que resultan determinantes para la comprensión integral del objeto de estudio. En este sentido, por tratarse de una investigación jurídica se consultó el Diccionario Jurídico Elemental (2013), del cual se desprende lo siguiente:

- **Administración pública.** Gestión, gobierno de los intereses o bienes, en especial de los públicos. Es el Poder ejecutivo en acción, con la finalidad de cumplir y hacer cumplir cuanto interesa a la sociedad en las actividades y servicios públicos. La administración puede ser nacional, provincial o municipal, de acuerdo con la esfera territorial de sus atribuciones.
- **Debido proceso.** Conjunto de formalidades esenciales que deben observarse en cualquier procedimiento legal, para asegurar o defender los derechos y libertades de toda persona acusada de cometer un delito.
- **Destitución.** Acción o efecto de destituir.
- **Destituir.** Expulsar a la autoridad competente de su cargo.
- **Funcionario público.** Quien desempeña una función pública.

- **Garantías constitucionales.** Conjunto de procedimientos, criterios, condiciones o medios establecidos por la Constitución y otras leyes para la salvaguarda de los derechos de las personas físicas y jurídicas.
- **Notificación.** Acto de dar a conocer a los interesados la resolución recaída en un trámite o en un asunto judicial. Documento en que consta tal comunicación, y donde deben figurar las firmas de las partes o de sus representantes.  
Comunicación de lo resuelto por una autoridad de cualquiera índole. Noticia de una actitud o requerimiento particular que se transmite notarialmente.
- **Órgano de la administración.** Unidad funcional abstracta perteneciente a una Administración Pública que está capacitada para llevar a cabo funciones con efectos jurídicos frente a terceros, y cuya actuación tiene carácter preceptivo.
- **Procedimiento disciplinario.** Acción de proceder. Sistema o método de ejecución, actuación o fabricación. Actuación de trámites administrativos; es decir, el conjunto de actos, diligencias y resoluciones que comprenden la iniciación, instrucción, desenvolvimiento, fallo y ejecución de la destitución de un funcionario.
- **Tutela judicial efectiva.** Derecho amplio, que garantiza el indiscutido carácter universal de la justicia y como institución jurídica constitucional engloba una serie de derechos a saber: el acceso a los órganos de administración de justicia; una decisión ajustada a derecho; el derecho a recurrir de la decisión, entre otros.

## CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

### 3.1. Tipo de Investigación

El presente estudio estuvo enmarcado en una investigación que adoptó como diseño el documental y bibliográfico, lo que permitió al investigador recopilar y sistematizar la información contenida en documentos relacionados a la importancia de la potestad sancionatoria y los principios que corresponden aplicar dentro de los procedimientos.

Según Arias (2006), estos estudios se “basan en la búsqueda, recopilación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas”. (p. 27). Asimismo Méndez (2004) señalan la investigación documental como:

Una variante de la investigación científica, cuyo objetivo fundamental es el análisis de diferentes fenómenos de orden histórico, psicológico, entre otros, de la realidad a través de la investigación exhaustiva, sistemática y rigurosa, utilización precisa de la documentación existente, que directa o indirectamente, aporte la información atinente fenómeno que estudiamos (p. 86).

En otras palabras, la investigación documental, constituye un procedimiento científico y sistemático de indagación, recolección, organización, interpretación de información alrededor del tema investigado y orientado a dar respuesta al objetivo trazado, en este caso específico analizar el cumplimiento al derecho a la tutela judicial efectiva y al debido proceso en el procedimiento disciplinario de destitución establecido en la Ley del Estatuto de la Función Pública.

### 3.2. Métodos y Técnicas de Investigación

El método que es la estrategia usada por el investigador para lograr hallazgos investigativos, lo define Bisquerra (1999), como “el camino para llegar a un fin. Los métodos de investigación constituyen la vía para llegar al conocimiento científico. Son procedimientos que sirven de instrumentos para alcanzar los fines de la investigación”. (p. 55). Es decir, que los distintos métodos de investigación son aproximaciones para la recogida y el análisis de datos que conducirán a unas conclusiones, de las cuales podrán derivarse unas decisiones o implicaciones para la práctica.

Para el presente estudio, se utilizaron los métodos analítico y sintético. Con respecto al método analítico se trata de un proceso en el cual el objeto es estudiado en sus distintos elementos o partes, lo que permite la obtención de nuevos conocimientos acerca de dicho objeto. Por otra parte Méndez (2004), plantea que se inicia un proceso de conocimiento a partir de la Identificación de cada uno de los elementos que caracterizan a una realidad. El método sintético según la Méndez (2004) “es el proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo a partir de los elementos distinguidos por el análisis” (p. 53). En otras palabras, la síntesis relaciona los elementos componentes del problema y crea explicaciones a partir de su estudio.

Por su parte, las técnicas e instrumentos de recolección de información, son herramientas empleadas por el investigador para la obtención de datos e información idónea, para luego extraer las conclusiones que se adecúan a los objetivos planteados en el estudio. Al respecto, Bisquerra (1998), sostiene que:

Se entiende por técnicas de recolección de información aquellos medios técnicos que se utilizan para registrar las observaciones o facilitar el tratamiento experimental. En investigación educativa, pueden considerarse los siguientes tipos

primarios de técnicas de recogida de datos: test, cuestionarios, entrevista, observación y otras técnicas. (p. 87).

Aunado a lo expresado por el autor, cabe resaltar que, esta sección constituye la expresión operativa del tipo de la investigación: es decir, la especificación concreta de cómo se hizo la investigación, que en el caso particular del presente estudio, se fundamentó en el análisis de fuentes bibliográficas.

De igual forma, para ello se emplean las técnicas de revisión documental, el subrayado y el fichaje, las cuales se describen a continuación. En primer lugar, la revisión documental, según Botero (2007) “es una técnica que busca obtener información a partir de lo que se denominan fuentes secundarias... producir un ordenamiento conceptual que permita explicar un fenómeno determinado” (p. 8). El procedimiento consiste en buscar hallazgos relevantes relacionados con el tema de estudio y registrar con el apoyo de otras técnicas, las ideas u opiniones significativas.

En segundo lugar, la técnica del subrayado, consiste en mostrar las ideas principales de un texto y de esta manera, resaltar aquellos puntos que llaman la atención del investigador. De acuerdo a esta premisa, Morales (1996) sostiene que esta técnica, “ayuda a diferenciar entre las ideas importantes y las secundarias del texto, nos hace ver a simple vista lo más destacado de una lectura y sobre todo nos permite crear resúmenes, mapas conceptuales...” (p. 16). Es decir, es una técnica básica del trabajo intelectual, porque sirve para analizar y comprender los contenidos de un texto.

En tercer lugar, la técnica del fichaje, que según Puente (2000) “es una técnica auxiliar de todas las demás técnicas empleadas en investigación científica; que consiste en registrar los datos que se van obteniendo en los instrumentos llamados fichas” (p. 3). Es un modo de recolectar y almacenar información. El fichaje, es una técnica utilizada especialmente por los investigadores.

Como técnica de análisis de resultado se utilizó la técnica de análisis de contenido, la cual según Krippendorff citado por Carlos y Telmo (2009), se refiere al "...conjunto de métodos y técnicas de investigación destinados a facilitar la descripción e interpretación sistemática de los componentes semánticos y formales de todo tipo de mensaje, y la formulación de inferencias válidas acerca de los datos reunidos..." (p. 25).

### **3.3. Fases Metodológicas o de Investigación**

- Fase I. Revisar cómo está establecido el procedimiento disciplinario de destitución en la Ley del Estatuto de la Función Pública.
- Fase II. Identificar las garantías de los funcionarios públicos sometidos a procedimientos disciplinarios de destitución bajo la Ley del Estatuto de la Función Pública.
- Fase III. Explicar las consecuencias legales y administrativas pueden ser determinadas a los funcionarios públicos que incumplen las garantías en los procesos disciplinarios de destitución.

### **3.4. Fuentes del Conocimiento Jurídico**

- a. Doctrina.
- b. Legislación.
- c. Realidad jurídico-social.

## **CAPÍTULO IV. RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **4.1. Resultados**

#### **Fase I. Revisar cómo está establecido el procedimiento disciplinario de destitución en la Ley del Estatuto de la Función Pública.**

Tal como quedó establecido en el marco de esta investigación, el procedimiento disciplinario de destitución establecido en la Ley del Estatuto de la Función Pública se encuentra determinado en el artículo 89, y deberá seguirse ineludiblemente cuando un funcionario se halle presuntamente incurso en una causal de destitución. La disposición desarrolla el procedimiento de la siguiente manera:

- El funcionario público de mayor jerarquía del departamento, oficina o unidad que se trate solicita a la Dirección de Recursos Humanos que se abra la averiguación.
- La Dirección de Recursos Humanos debe instruir y sustanciar el expediente para lo cual debe recabar las pruebas que demuestren su incursión en la causal de destitución.
- De lo anterior se notifica al funcionario investigado para que tenga acceso al expediente y ejerza su derecho a la defensa. De ello se deja constancia en el expediente. Si la notificación no puede efectuarse personalmente, se debe entregar en residencia del funcionario y se deja constancia de la persona, día y hora en fue recibida la misma. Es importante para poder cumplir con esto que, cuando el funcionario ingrese a la administración pública, indique la dirección de su domicilio. Pero, si aun así resulta impracticable la notificación, se publica un cartel en uno de los periódicos de mayor circulación de la localidad y,

después de transcurridos cinco días continuos, se deja constancia del cartel en el expediente y se tiene por notificado al funcionario.

- Luego de haber quedado notificado, la Dirección de Recursos Humanos formula los cargos a que haya lugar. En el lapso de cinco días hábiles siguientes a la formulación, el funcionario tiene derecho a consignar el escrito de descargo.
- El funcionario investigado, durante el lapso previo a la formulación de cargos y dentro del lapso para consignar su escrito de descargo, tiene derecho de acceso al expediente y puede solicitar que le sean expedidas las copias que fuesen necesarias a los fines de la preparación de su defensa, salvo aquellos documentos que puedan ser considerados como reservados.
- Una vez concluido el acto el descargo, se abre un lapso de cinco días hábiles para que el investigado promueva y evacue las pruebas que considere conveniente.
- Dentro de los dos días hábiles siguientes al vencimiento del lapso de pruebas, se remite el expediente a la Consultoría Jurídica a fin de que opine sobre la procedencia o no de la destitución. La Consultoría Jurídica dispondrá de un lapso de diez días hábiles.
- La máxima autoridad del órgano o ente decide dentro de los cinco días hábiles siguientes al dictamen de la Consultoría Jurídica y notifica al funcionario investigado del resultado, indicándole en la misma notificación del acto administrativo el recurso jurisdiccional que procede contra dicho acto, el tribunal por ante el cual podrá interponerlo y el término para su presentación.

## **Fase II. Identificar las garantías de los funcionarios públicos sometidos a procedimientos disciplinarios de destitución bajo la Ley del Estatuto de la Función Pública.**

Las garantías de los funcionarios públicos sometidos a procedimientos disciplinarios de destitución bajo la Ley del Estatuto de la Función Pública son diversas y se clasifican en dos grandes bloques: por un lado, las garantías jurídicas de los administrados y por el otro las garantías que aseguran la eficacia de la actuación administrativa.

En cuando a las garantías jurídicas de los administrados, en primer lugar está el derecho a contradecir que tiene lugar en la fase de sustanciación y se traduce como la posibilidad que tienen los funcionarios investigados de hacer alegatos, aportar elementos probatorios, etc.; no se limita a la simple presencia del funcionario en el mismo ni tampoco a su derecho a ser oído, sino que es la garantía de una intervención activa, lo cual conlleva a la necesidad de que sea informado de manera oportuna y preventiva del desarrollo de las fases, de que está capacitado para acceder al expediente y obtener las copias necesarias para su defensa.

En segundo lugar está el derecho a la publicidad, que es la garantía del administrado en el procedimiento, que se hace efectiva cuando tiene acceso al expediente y a todas las actuaciones administrativas, lo que en definitiva permite que pueda defenderse realmente.

En tercer lugar está el derecho a recibir un trato imparcial. En el procedimiento de destitución se debe verificar que exista un trato imparcial, que se debe garantizar con la participación de distintos funcionarios de unidades administrativas diferentes, lo que permite que el acto definitivo se dicte con la mayor imparcialidad posible. El funcionario que solicita la apertura del procedimiento no es el mismo que tiene la

competencia para ordenar su apertura e instrucción; de igual manera, la participación de la Consultoría Jurídica del órgano con la finalidad de velar por el cumplimiento del procedimiento legalmente establecido y opinar sobre la procedencia o no de la sanción de destitución, le da cierto equilibrio al mismo, siendo, por último, la autoridad máxima del órgano quien tiene la competencia de dictar el acto definitivo.

Ahora bien, en cuanto a las garantías que aseguran la eficacia de la actuación administrativa, se encuentra la libertad o flexibilidad probatoria y significa que los investigados tienen libertad en materia de prueba para aportar cualquier elemento probatorio, que consideren pertinentes para la valoración de sus intereses y, por otro, en la verdad a la que se encuentra sujeta la administración, en virtud de la cual esta debe probar lo alegado por ser en ella en quien recae la carga probatoria.

Y también se encuentran los principios constitucionales relacionados con el debido proceso de la administración y la presunción de buena fe. Esta última es entendida como la percepción de una persona cuando ejerce un derecho o cumple con una obligación, de creer que se encuentra actuando correctamente. Este principio es el que determina el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones y significa que este ejercicio o cumplimiento es de acuerdo a lo establecido en las normas y con la intención que fueron dictadas. Se trata por tanto de un principio jurídico cuya aplicación es presumida por todos los que cumplen con una obligación. De tal forma que cada uno de estos derechos y garantías deben ser observados en el marco de la instrucción, sustanciación y decisión del procedimiento de destitución a un funcionario.

Un punto a resaltar dentro de estos resultados, es el principio de la doble instancia, que es aquel que permite que la decisión que se tome respecto al procedimiento disciplinario, en este caso, la destitución como tal, pueda ser revisada por otro órgano de la misma naturaleza, pero de mayor jerarquía, con la finalidad de revisar

tal decisión y verificar su conformidad legal. Sin embargo, este principio tiene excepciones, en caso que esta doble instancia no esté contemplada, deben existir otros recursos o acciones procesales que garanticen adecuadamente el derecho de defensa y la tutela judicial efectiva de los funcionarios investigados y afectados por la decisión.

Este principio de la doble instancia está estrechamente vinculado entonces a la tutela judicial efectiva y al debido proceso, porque significa que toda decisión puede ser apelada. En ese caso, el principio en sede administrativa no está consagrado para los actos administrativos de destitución, pero sí lo está para la vía judicial.

Excepcionalmente cuando se trata de amonestaciones, de acuerdo al artículo 85 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, contra el acto administrativo que la impone sí procede la doble instancia, por lo que pueden ser interpuestos el recurso de reconsideración y el jerárquico.

En cuanto al agotamiento de la vía administrativa, el artículo 92 de la referida legislación estatuye como principio general que los actos administrativos de carácter particular agotan la vía administrativa, lo que quiere decir que contra ellos, sólo puede ser ejercido el recurso contencioso administrativo funcional dentro del término previsto en el artículo 94 de la Ley. Este tiempo es contado a partir de la notificación efectiva y personal del interesado o de la publicación de la misma por carteles de acuerdo a lo que establece la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos.

A tales efectos, el artículo 89, numeral 2, sobre los actos administrativos de destitución se señala que la máxima autoridad del órgano o ente, debe decidir dentro de los 5 días que siguen a la recepción de la opinión legal de Consultoría Jurídica y procede a notificar al funcionario investigado. En dicha notificación debe indicarle qué recursos jurisdiccionales pueden interponerse contra el acto, mencionando qué tribunal es competente y qué tiempo tiene para la interposición.

**Fase III. Explicar las consecuencias legales y administrativas pueden ser determinadas a los funcionarios públicos que incumplen las garantías en los procesos disciplinarios de destitución.**

La realización del procedimiento disciplinario de destitución, deviene de la potestad sancionatoria que tiene la administración y dentro de ella, la doctrina, la legislación y hasta el sistema de protección regional de los derechos humanos ha señalado que se resalta que los derechos humanos constituyen un límite a la actividad de un órgano o ente de la administración que se encuentra en situación de poder. Es por ello que estos procedimientos de destitución se encuentran condicionados a ciertos procesales, en virtud de la consagración del derecho al debido proceso en diversos instrumentos jurídicos nacionales e internacionales. De allí que todo ejercicio de la potestad sancionatoria que viole o menoscabe los derechos humanos será ilícito.

Cuando el Estado ejerce su poder sancionatorio, éste no sólo presupone una actuación apegada al ordenamiento jurídico, sino que además implica la concesión de las garantías mínimas del debido proceso a todas las personas que se encuentran sujetas a su jurisdicción. En ese sentido, cuando se hace referencia al debido proceso consagrado en el artículo 49 constitucional, no se trata solo de la existencia del proceso, sino que debe apegarse a la ley, que se trate de un proceso que garantice efectivamente los derechos, y no un mero cumplimiento de las formas.

En consecuencia, a aquellos funcionarios públicos que incumplen las garantías en los procesos disciplinarios de destitución, se les podrá determinar responsabilidades civiles, penales o administrativas, dependiendo de cada caso en concreto y pudiendo ser demandado el Estado igualmente y no sólo el funcionario o los funcionarios involucrados. Teniendo además presente lo establecido en el artículo 79 de la Ley del Estatuto de la Función Pública referente a que es una obligación de los funcionarios el

sancionar de conformidad con las leyes y reglamentos aplicables. De tal manera, que sancionar forma parte del deber de los funcionarios, de su responsabilidad.

La responsabilidad civil significa que el funcionario debe responder frente a la acción u omisión que intencionadamente o por negligencia, imprudencia, impericia o abuso de poder haya cometido en perjuicio y daño del funcionario investigado. Esta responsabilidad es independiente de la penal y la administrativa que también se puedan generar. Esto significa que los funcionarios que sustancien un procedimiento disciplinario sin cumplir las garantías de ley deben responder frente a aquel que sea destituido en cuanto a los daños que deba sufrir este desde el momento de su destitución, hasta la restitución de sus derechos.

Por su parte, la responsabilidad penal deviene de la comisión de un delito previamente tipificado como tal en las leyes penales aplicables. La acción penal puede estar causada directamente por un hecho ilícito contra el funcionario investigado. De manera que si en el marco del procedimiento disciplinario de destitución, el funcionario sustanciador o cualquier otro involucrado, comete un delito, podrá el órgano judicial competente determinar la responsabilidad penal y las sanciones a que haya lugar. Como por ejemplo el delito de corrupción en el que pueden incurrir al sustanciar expedientes a funcionarios por causa de su orientación política, obtener provecho económico o material al destituir a un funcionario o usar amenaza o violencia como funcionario de mayor jerarquía, para lograr que otro realice actos ilegales dentro de los procedimientos de destitución.

Finalmente la responsabilidad administrativa se determina en aquellos casos en que la actuación del funcionario se traduce en una infracción a sus obligaciones y funciones y ello implica que se puede aplicar una medida disciplinaria, que debe ser impuesta previa investigación administrativa conforme a lo que determina la Ley del

Estatuto de la Función Pública. En consecuencia, en aquellos casos en que los funcionarios sustanciadores incurran en este tipo de acciones, se podrá verificar si se encuentran dentro de las causales de amonestación o de destitución y luego de realizar la averiguación que corresponda, se le impondrá o no la medida disciplinaria.

Todo ello quiere decir que un mismo funcionario cuando haya incumplido las garantías en la realización de los procedimientos disciplinarios, puede estar expuesto a que se le determinen una de estas responsabilidades o las tres, pues el hecho que sea encontrado responsable civilmente, no significa que no pueda serle aplicada una medida disciplinaria y resulte destituido del órgano.

#### **4.2. Conclusiones**

El procedimiento administrativo es un conjunto de actos y actuaciones a través de los cuales la administración actúa. Por tanto hay una secuencia de actos o fases: de apertura o inicio, de sustanciación o instrucción, de terminación o decisión y de eficacia. Este procedimiento pretende a través de esas fases verificar si procede o no la destitución de un funcionario y como quiera que ese funcionario ingresó formalmente a la administración mediante un concurso público, para su egreso deben verificarse extremos constitucionales y legales que permitan su efectiva defensa, pues en caso contrario se estarían violando derechos humanos y podría serle determinadas responsabilidades a la administración pública y a los funcionarios que desconocieron los derechos del funcionario investigado.

Frente al cumplimiento al derecho a la tutela judicial efectiva y al debido proceso dentro de los procedimientos disciplinarios de destitución que tienen lugar con ocasión a la Ley del Estatuto de la Función Pública, es posible concluir que este se cumple siempre y cuando al funcionario investigado se le notifique oportunamente (dentro de los lapsos) de la averiguación administrativa, para que pueda tener acceso al

expediente e igualmente sea notificado de la formulación de cargos si procede, para que pueda tener oportunidad de interponer su escrito de descargos y las pruebas correspondientes y finalmente del acto administrativo que emane de la máxima autoridad sea también notificado y le sean anunciados los recursos administrativos y judiciales que puede interponer en caso de desacuerdo con la decisión.

Lo anterior quiere decir, que además de que se cumplan cada una de las fases de este procedimiento y se efectúen las notificaciones que deben ser realizadas y en la forma que determina la ley, sea de forma directa o por carteles; cada una de estas actuaciones debe hacerse en estricto cumplimiento a los lapsos previstos legalmente.

En consecuencia, aquellos procedimientos disciplinarios que no se apeguen a lo anterior significarían una transgresión de las garantías de los funcionarios públicos sometidos a los mismos y ello tendría las consecuencias legales y administrativas que fueron determinadas en esta investigación.

#### **4.3. Recomendaciones**

- Se recomienda a las unidades legales de la administración pública que tienen a su cargo las instrucciones y sustanciaciones de expedientes disciplinarios de destitución mantenerse actualizados en cuanto a doctrina, ley y jurisprudencia en la materia.
- Se recomienda igualmente a estas unidades legales de la administración pública que verifiquen cómo pueden disminuir costos materiales, económicos y humanos en la realización de los procedimientos disciplinarios y en aplicación a la Ley de Simplificación de Trámites Administrativos, lo que podría igualmente ayudar al cumplimiento de la Agenda 2030 y los Objetivos del Desarrollo Sostenible.

- Se recomienda a las Consultorías Jurídicas de la administración pública, para cumplir con su tarea de revisar en segunda instancia los procedimientos disciplinarios de destitución que procuren igualmente mantenerse actualizados y formatos para cumplir con su objetivo.
- Se recomienda a la autoridad máxima de los órganos y entes de la administración que frente a casos de procedimientos disciplinarios de destitución de uno de sus funcionarios procure el cumplimiento de todos los derechos y garantías que deben ser observados.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. (2007). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. Caracas: Editorial Episteme.
- Avellaneda, M. (2019). *El procedimiento administrativo sancionatorio general en Colombia* (trabajo de grado). Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano. Bogotá.
- Badell, R. (2022). Potestad sancionatoria de la administración en Venezuela. *Revista Electrónica de Derecho Administrativo Venezolano*, 22, 33-84.
- Bello, H. y Jiménez, D. (2004). *Tutela Judicial Efectiva y otras Garantías Constitucionales Procesales*. Caracas: Ediciones Paredes.
- Bisquerra, R (1999). *Métodos de Investigación Educativa*. España: CEAC. Comité Nacional para la Prevención del Maltrato Infantil (NCPA).
- Carroca, A. (1998). *Garantía Constitucional de la Defensa Procesal*. Barcelona: Editorial Paidós.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, adoptada el 30 de diciembre. *Asamblea Nacional Constituyente*. 30 de diciembre de 1999. Recuperado de: [https://www.oas.org/dil/esp/constitucion\\_venezuela.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/constitucion_venezuela.pdf)
- Daza, T. (2013). *Procedimiento administrativo disciplinario de destitución establecido en la Ley del Estatuto de la Función Pública*. *Revista Anuario de la Universidad Central de Venezuela*. Recuperado de: [http://www.ulpiano.org.ve/revistas/bases/artic/texto/ANUARIODAUCV/2016/DAUCV\\_2016\\_126-134.pdf](http://www.ulpiano.org.ve/revistas/bases/artic/texto/ANUARIODAUCV/2016/DAUCV_2016_126-134.pdf)
- De Pedro, A. (2004). *Comentarios a la Ley del Estatuto de la Función Pública*. Caracas: Vadell Hermanos Editores.

- Díaz, V. (2004). *La Garantía Constitucional de la Tutela Judicial Efectiva y las Prerrogativas Fiscales de Índole Procesal en el Contencioso Tributario Venezolano. Ponencia presentada en la Séptimas Jornadas Venezolanas de Derecho Tributario*. Caracas: Editorial de la Asociación Venezolana de Derecho Tributario (AVDT).
- Duarte, M. (2018). *Importancia de la potestad sancionatoria en las Inspectorías del Trabajo del estado Carabobo como medida de protección para los trabajadores en el periodo 2009-2011* (trabajo de grado). Universidad de Carabobo. Valencia.
- Escovar, R. (2001). *La Motivación de la Sentencia y su Argumentación Jurídica*. Caracas: Editado por la Academia de Ciencias Políticas y Sociales.
- García, S. (2002). La Validez y la confiabilidad en la evaluación del aprendizaje desde la perspectiva hermenéutica. *Revista de Pedagogía*, 23(67), 297-318.
- García, E. y Fernández, T. (2006). *Curso de Derecho Administrativo*. Madrid: Editorial Civitas, Madrid.
- Lameda, Y. (2018) *Principios del procedimiento administrativo sancionatorio en Venezuela* (trabajo de grado). Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.
- Ley del Estatuto de la Función Pública, adoptada el. Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela Recuperado de:
- Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, adoptada el 01 de julio. *Congreso de la República de Venezuela*. 01 de julio de 1981. Recuperado de:
- Madrid, R. (2021). *Potestad sancionatoria de la administración en Venezuela* (trabajo de grado). Universidad Arturo Michelena. Valencia.
- Méndez, A. (2004). *Metodología*. Colombia: Mc Graw Hill Interamericana.

- Molina, R. (2002). *Reflexiones sobre una Visión Constitucional del Proceso, y sus Tendencias Jurisprudenciales: Hacia un Gobierno Judicial*. Caracas: Ediciones Paredes.
- Morales, V. (1996). *Técnicas de Estudio*. Caracas: Editorial Nueva América.
- Peña, J. (2005). *La potestad sancionatoria de la administración pública venezolana*. Caracas: Tribunal Supremo de Justicia.
- Perozo, J. y Montaner, J. (2007). Tutela Judicial Efectiva en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. *Frónesis*, 14(3), 53-74.
- Pico, J. (1997). *Las Garantías Constitucionales del Proceso*. Barcelona Ediciones Jurídicas.
- Puente, D. (2000). *Técnicas de Investigación*. Recuperado de: <http://rrppnet.com.ar/tecnicasdeinvestigacion.html>.
- Ramírez, B. (2019). *El derecho a la defensa en el procedimiento administrativo sancionatorio* (trabajo de grado). Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.
- Rivera, R. (2002). *Aspectos Constitucionales del Proceso*. Caracas: Tribunal Supremo de Justicia.
- Rondón, H. (1976). *El procedimiento administrativo*. Caracas: Editorial Jurídica Venezolana.
- Sabino, C. (2002). *El proceso de la investigación*. Caracas: Panapo.
- Tamayo y Tamayo, M. (2004). *El Proceso de Investigación Científica*. México: Editorial Limusa S.A.

## **ANEXO**

Modelo de opinión de la Consultoría Jurídica de una universidad nacional remitiendo a la máxima instancia la recomendación de destitución del funcionario investigado

Ciudad, 10 de Marzo de 2018.

Ciudadana:

**Prof. Marcos Pérez Jiménez.**

Rector de la Universidad de Caracas.

Su despacho

En atención al contenido del oficio signado N° **DRRHH/AL/108/18** de fecha 28 de febrero de 2018, mediante el cual la Lcda. María del Carmen Rodríguez, Directora de Recursos Humanos de la Universidad de Caracas, remite a esta Consultoría Jurídica expediente disciplinario signado con el N° 001-2018, contentivo de cuarenta y un (41) folios, del ciudadano: **PEDRO ESTRADA**, titular de la cédula de identidad N° **V-10.858.039**, quien ingresó en fecha 16 de diciembre de 2002, al cargo de Entrenador Deportivo en la Dirección Central de Deporte de la Universidad de Caracas, y a su vez solicita opinión en relación a la procedencia o no de la destitución del funcionario antes identificado, este órgano consultor una vez revisada la documentación presentada emite opinión en los términos siguientes:

### **I**

#### **DE LA APERTURA DEL EXPEDIENTE**

Mediante oficio Nro. DRRRHH/USRRHH/011-139/2017 de fecha 20 de Noviembre de 2017, suscrito por el Prof. Milton Mota, Director Central de Deporte, en el cual solicita a la Dirección de Recursos Humanos la apertura de una averiguación administrativa al Funcionario PEDRO ESTRADA, fundamentándola en la causal establecida en el ordinal 9 del artículo 86 de la Ley del Estatuto de la función Pública y cumplida la instancia de conciliación estipulada en la cláusula 4 del VIII Convenio de Trabajo del Personal Administrativo celebrado entre la Universidad de Caracas y la Asociación de Empleados Administrativos de la Universidad de Caracas, tal como se evidencia en reunión conciliatoria del 15 de noviembre de 2017.

Se hace necesario emprender el análisis partiendo de los hechos ocurridos y en los cuales presuntamente incurrió el ciudadano investigado, en los supuestos establecidos en el artículo 86, ordinal 9 que se refiere a ``Abandono injustificado al trabajo durante tres días hábiles dentro del lapso de treinta días continuos``. Con soporte en las comunicaciones del expediente actuando de conformidad con el artículo 89 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, se procedió a dar inicio al procedimiento de averiguación administrativa y a la elaboración del expediente correspondiente al que se asignó el N° 001-2018.

## II

### DE LOS CARGOS Y LAS PRUEBAS PROMOVIDAS

Habiendo dado cumplimiento al procedimiento establecido en el artículo 89 de la Ley del Estatuto de la Función Pública y analizadas como han sido las actas que integran, hasta la presente fecha el expediente disciplinario, la Dirección de Recursos Humanos encargada para practicar la averiguación de las presuntas inasistencias a su lugar de trabajo presentadas por el mencionado trabajador, de conformidad con lo establecido en el artículo 89.4, eiusdem, le formuló cargos al trabajador investigado, por considerar que existen indicios suficientes para que se encuentre incurso en causales de destitución previstas en el artículo 86, numeral 9° de la mencionada Ley, y que es del tenor siguiente: ``Artículo 86. Serán causales de destitución:...Ord. 9°`` Abandono injustificado al trabajo durante tres días hábiles dentro del lapso de treinta días continuos``.

Dicha notificación, la efectúa la Dirección de Recursos Humanos con el objeto de que el trabajador se sirva dar contestación a los cargos que se le imputan, mediante escrito de descargo que debe ser presentado dentro del lapso de cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de recepción de la notificación. Una vez transcurrido el lapso antes indicado, se abrirá un lapso de cinco (5) días hábiles para la promoción y evacuación de las pruebas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 89, numeral 6° de la Ley del Estatuto de la Función Pública.

Ahora bien de las pruebas aportadas por la administración universitaria, se observó que el Director de la Dirección Central de Deporte de la Universidad de Caracas, consignó ante la Dirección de Recursos Humanos, los controles de asistencias del personal que labora en la Dirección Central de Deporte, en las cuales se evidencia indefectiblemente las ausencias del ciudadano.

### **III OPINIÓN LEGAL**

En mérito de lo precedentemente expuesto, y del análisis pormenorizado que se hiciera del caso, esta Consultoría Jurídica tiene a bien dictaminar de la siguiente manera:

Del contenido del presente expediente disciplinario se evidencia que se inicia con la orden de apertura de la averiguación administrativa al funcionario, por parte del Director Central de Deporte de la Universidad de Carabobo.

Como punto previo, es conveniente destacar que el órgano sustanciador del presente procedimiento, formuló cargos al funcionario investigado, en acatamiento al principio del debido proceso e igualdad que se encuentra establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y cumpliendo igualmente con lo previsto en el art. 89 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, relacionado con el procedimiento disciplinario de destitución; comprobándose que fue realizada la notificación de la apertura de la averiguación al funcionario, tuvo la oportunidad de promover y evacuar pruebas que considerara pertinentes para la mejor defensa y no las consigno. De igual forma el estudio del expediente administrativo se puede verificar que la administración universitaria respetó y garantizó en todo momento el derecho a la defensa y el debido proceso para el funcionario investigado, cumpliéndose el procedimiento legal previsto para la determinación de la responsabilidad disciplinaria del investigado..

Este órgano consultor pudo comprobar en los documentos que rielan al expediente disciplinario N° **001-2018** la ausencia del funcionario investigado, incurriendo en

hechos configurados como causales de destitución en el ordenamiento jurídico venezolano, tal y como se puede constatar en el acta conciliatoria celebrada en fecha 15 de Noviembre de 2017. Cabe destacar que, el ciudadano incurrió en abandono injustificado al trabajo, reflejado en las inasistencias que reposan en el expediente. Sumado a lo anterior queda la declaración realizada donde da testimonio que para el lapso de esta investigación se encontraba fuera del país la copia del boleto de avión anexo al permiso solicitado por lo que se presume que el funcionario esta fuera del país.

En razón a los hechos acontecidos, a las consecuencias y evidencias que se desprenden en el expediente administrativo disciplinario, los hechos no controvertidos, y principalmente a la reprobación y sanciones establecidas en las normas del derecho positivo y jurisprudencial vigente, cumplidas como han sido las diligencias y tramites señalados por el ordenamiento procedimental pertinente, esta Consultoría Jurídica considera PROCEDENTE la destitución del ciudadano.

Por último, de ser tomada la opinión de marras, ese Despacho Rectoral, debe notificarle al supervisor inmediato del ciudadano, para que proceda el procedimiento establecido en los artículos 84 y siguientes eiusdem.

Atentamente,

**Abg. Estela del Llano.**  
**Consultora Jurídica.**