

BREVES CONSIDERACIONES SOBRE LAS CAUSALES DE AMONESTACIÓN EN LA LEY DEL ESTATUTO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y LOS DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Luz Oriana Martínez Cedeño*

Resumen: El presente trabajo tiene como finalidad exponer el régimen disciplinario de amonestación en la función pública haciendo referencia a las causales y consecuencias de la amonestación escrita establecida en la Ley del Estatuto de la Función Pública y su correspondencia con la inobservancia de los deberes que la Constitución y la ley le imponen a los funcionarios públicos en el ejercicio de las funciones inherentes a su cargo.

Palabras clave: Función Pública; Amonestación; Proporcionalidad.

Summary: This paper has as purpose to expose the disciplinary regime of admonition in the public function with reference to the causes and consequences of the written reprimand established in the Law of the Statute of Public Function and its correspondence with the non-observance of the duties that the Constitution and the law impose on public officials in the exercise of the functions inherent to their position.

Key words: Public function; Admonition; Dismissal; proportionality.

Sumario: 1. Amonestación: ¿qué es y cuál es su finalidad? 2. Punto previo: sobre el régimen y la potestad disciplinaria en la administración pública. 3. Régimen disciplinario de la amonestación en la Ley del Estatuto de la Función Pública. 3.1. Negligencia en el cumplimiento de los deberes inherentes al cargo. 3.2. Perjuicio material causado por negligencia manifiesta a los bienes de la República, siempre que la gravedad del perjuicio no amerite su destitución. 3.3. Falta de atención debida al público. 3.4. Irrespeto a los superiores, subalternos o compañeros. 3.5. Inasistencia injustificada al trabajo durante dos días hábiles dentro de un lapso de treinta días continuos. 3.6. Realizar campaña o propaganda de tipo político o proselitista, así como solicitar o recibir dinero u otros bienes para los mismos fines, en los lugares de trabajo. 3.7. Recomendar a personas determinadas para obtener beneficios o ventajas en la función pública. 4. Procedimiento para la imposición de la sanción de amonestación escrita. Conclusiones.

* Abogada. Cursante de la especialización en Derecho Administrativo y de la especialización en Derecho Constitucional en la Universidad Central de Venezuela.

Dispone la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela expresamente que la Administración Pública “está al servicio de los ciudadanos y ciudadanas y se fundamenta en los principios de honestidad, participación, celeridad, eficacia, eficiencia, transparencia, rendición de cuentas y responsabilidad en el ejercicio de la función pública, con sometimiento pleno a la ley y al derecho” (artículo 141). Así también la Constitución establece que los funcionarios están al servicio del Estado (artículo 145).

El régimen disciplinario de la función pública responde a la necesidad de toda la administración pública de mantener el correcto funcionamiento de sus actividades para la eficiencia y eficacia en la consecución de sus fines, a través del control y dirección de las personas que realizan esas actividades, es decir, los funcionarios públicos.

En el sentido anterior, para el correcto funcionamiento de la administración pública se requiere del correcto manejo de las funciones y obligaciones por parte de las personas que las llevan a cabo. Ahora bien, ¿qué pasa cuando los funcionarios públicos incumplen con los deberes derivados de la función pública?

Para el supuesto en que las personas encargadas de llevar a cabo la función pública se separan de los deberes y obligaciones que el ejercicio de sus cargos exige para la materialización de los fines constitucionales y legales de la administración, está se ve investida, con el fin de garantizar dichos fines, de la potestad disciplinaria, la cual permitirá, por disposición expresa de la Constitución o la ley, aplicar las sanciones disciplinarias al funcionario público que hubiere incurrido en faltas al servicio en el marco de un procedimiento administrativo¹.

Dependiendo si las faltas a los deberes propios de la función pública son leves o graves, la legislación determinará el régimen disciplinario y la sanción aplicable.

En Venezuela, la Ley del Estatuto de la Función Pública² (en lo sucesivo LEFP), que tiene por objeto regir las relaciones de empleo público entre los funcionarios públicos y las administraciones públicas nacionales, estatales y municipales, dispone un procedimiento disciplinario de amonestación y de destitución por el cual deben ser encausadas todos aquellos funcionarios que se presume han cometido una falta que se corresponda con las causales dis-

¹ Luis Eduardo Mendoza Pérez, *La potestad disciplinaria funcionaria de los jueces y la Dirección Ejecutiva de la Magistratura*, Vadell Hermanos Editores, Caracas, 2011, p.61.

² Gaceta Oficial N° 37.522 del 06-09-2002.

puestas en la Ley para determinar su responsabilidad o irresponsabilidad disciplinaria.

En el presente trabajo se examinarán las causales de amonestación establecidas en la precitada ley y su relación con los deberes relativos a la función pública, partiendo de una definición o caracterización de la figura de la amonestación como sanción disciplinaria, pasando por los supuestos específicos que la ley dispone para que estas sanciones sean aplicadas y cotejando la correspondencia de cada uno de esos supuestos con la violación o incumplimiento de determinados deberes propios de la función administrativa, y finalmente haciendo una breve mención al procedimiento que debe ser encausado.

1. Amonestación: ¿qué es y cuál es su finalidad?

La amonestación en su sentido más genérico consiste en un aviso o una advertencia dirigida a alguien “con la intención de corregir una actuación que se realiza de forma irregular”³.

El vocablo amonestar procede etimológicamente del latín *admonēre* compuesto del prefijo *ad* cercanía y de *monēre* hacerse saber⁴; y significa, advertir, prevenir, reprender.

La amonestación implica una advertencia o llamado de atención sobre determinado error o falta, sin que esta constituya una decisión negativa y definitiva contra alguien.

La amonestación, como sanción disciplinaria, puede hacerse de forma verbal o escrita, y de una u otra forma, debe contener de forma clara y directa cuál es la falta que se le imputa al individuo así como las consecuencias de incurrir en tales faltas, con la finalidad de que el individuo no solo resulte sancionado sino también educado o formado.

La amonestación puede tener cabida en distintos ámbitos en los cuales se requiera de forma expresa llevar a cabo una conducta que, de no realizarse o de realizarse de forma irregular o insuficiente, comporta una falta que debe ser avisada, revisada y solventada.

En efecto, el correcto funcionamiento o convivencia de un ambiente o de una actividad, exige el desarrollo de determinadas tareas para lo cual se deben respetar unas determinadas reglas. Es característico de esta forma que

³ <https://www.definicionabc.com/derecho/amonestacion.php>

⁴ <https://definiciona.com/amonestar/>

las amonestaciones tengan lugar dentro de entornos sociales o laborales regidos por normas de conducta que deben ser respetadas para el buen funcionamiento de determinada actividad⁵.

En el sentido anterior, la amonestación puede estar presente en el ámbito deportivo, el ámbito escolar o académico, en el ámbito laboral e incluso está consagrada en el ámbito funcional.

En cualquiera de estos entornos, las amonestaciones tienen la finalidad de sancionar –a modo de castigo–, una conducta indebida o el incumplimiento de una norma, para que el individuo que la haya realizado no la repita y realice la conducta de la forma querida por la norma.

Ahora bien, en materia laboral, la amonestación es entendida como una sanción de gravedad relativamente leve que se impone a través de un procedimiento a una persona relacionada mediante subordinación con la estructura laboral o funcional facultada para aplicarla, por la comisión de una falta estrictamente prevista por la norma que rija la relación que se trate.

2. Punto previo: sobre el régimen y la potestad disciplinaria en la administración pública

La disciplina en la función pública es fundamental para la consecución de los fines de la administración, y el régimen disciplinario, en este sentido, permite a la administración “corregir los errores o irregularidades de los servidores públicos encauzando la acción administrativa con eficiencia”⁶.

En efecto, los funcionarios públicos serán responsables penal, civil, administrativa y disciplinariamente por los delitos, faltas, hechos ilícitos e irregularidades administrativas cometidas en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la Constitución y con la ley.

La responsabilidad disciplinaria, particularmente, se deriva de la necesidad de tutelar el orden jurídico administrativo para asegurar el correcto funcionamiento de los servicios administrativos. La administración pública debe, efectivamente, garantizar que sus servicios funcionen de forma correcta, lo que amerita que sus funcionarios o agentes cumplan con sus deberes funcionales, y que, de no hacerlo o violar los mismos, se apliquen medidas disciplinarias expresa y previamente establecidas en la ley.

⁵ <https://www.definicionabc.com/derecho/amonestacion.php>

⁶ Luis Eduardo Mendoza Pérez, Ob. Cit. p. 65.

La responsabilidad disciplinaria se deriva de esta forma del “incumplimiento por los funcionarios públicos de los deberes específicos que provienen de una relación jurídica especial de sujeción característica de la función pública y que se materializa con la imposición por los superiores jerárquicos de sanciones disciplinarias”⁷.

De esta forma, la “responsabilidad disciplinaria se deriva de la actuación de funcionario o funcionaria pública en cuanto a sus estrictas funciones, como consecuencia de su relación de subordinación, de su relación con sus superiores”⁸.

Más concretamente debemos decir que la responsabilidad disciplinaria es aquella que se desprende necesariamente de las faltas administrativas, entendidas estas como aquellas cometidas por los funcionarios públicos mediante acciones u omisiones que generen violaciones a los deberes funcionariales, es decir, a los deberes propios de la relación funcionarial.

Ahora bien, el régimen que regula la responsabilidad disciplinaria es conocido en la doctrina como régimen disciplinario, el cual comprende “las faltas cometidas por los funcionarios de sus deberes y obligaciones profesionales, las sanciones que pueden serles impuestas y el procedimiento de calificación de las primeras y de la correspondiente imposición de las segundas”⁹.

3. Régimen disciplinario de la amonestación en la Ley del Estatuto de la Función Pública

Como hemos adelantado en la introducción de este trabajo, la LEFP contempla en sus normas (artículos 82 al 89) un régimen disciplinario que está dispuesto para sancionar a los funcionarios públicos en razón del desempeño de sus cargos.

En el sentido anterior, la LEFP determina que los funcionarios públicos podrán quedar sujetos a las sanciones disciplinarias de amonestación escrita o destitución, dependiendo de la causal en la cual esté incurso el funcionario y necesariamente luego de sustanciado y decidido un procedimiento que determine su responsabilidad disciplinaria. Lo anterior, sin perjuicio de las

⁷ Frendy Coromoto Becerra de Ramírez, *La función pública en el ámbito municipal venezolano*, FUNEDA, Caracas, 2009, p. 111.

⁸ Gustavo Briceño Vivas y Joaquín Bracho Dos Santos, *Ley del Estatuto de la Función Pública*, Editorial Jurídica Venezolana, Caracas, 2008, p. 57.

⁹ Antonio Martínez Marín, *Régimen jurídico de los funcionarios*, Editorial Tecnos, Madrid, 1999, p. 115.

sanciones previstas en otras leyes aplicables a los funcionarios públicas en razón del desempeño de sus funciones.

Así pues, la LEFP establece una serie de causales que, de ser realizadas por los funcionarios públicos y comprobadas mediante procedimiento por la administración que ejerza la potestad disciplinaria, ameritarán la imposición de una amonestación o una destitución como sanción a una falta prevista expresamente en la LEFP.

Respecto del régimen de amonestación, la LEFP reúne en sus normas un total de siete causales que implican la violación de siete –o más– deberes que deben ser observados por los funcionarios públicos en el ejercicio de las funciones inherentes a su cargo, como veremos a continuación.

El artículo 83 de la LEFP determina como causales de amonestación las siguientes:

3.1. Negligencia en el cumplimiento de los deberes inherentes al cargo

Al funcionario público se le exige constitucional y legalmente prestar sus servicios personalmente y con la eficiencia requerida (artículo 33, numeral 1), deber que de ser incumplido, descuidado o flexibilizado, puede traer como consecuencia la aplicación de la sanción de amonestación.

En efecto, la negligencia a la que hace alusión el primer numeral del artículo 83 de la LEFP consiste en la inobservancia del debido cuidado en la realización de las funciones que son inherentes al cargo que desempeña el funcionario público.

Como lo señala la doctrina, el deber del funcionario consiste básicamente en la realización de la tarea que se le haya asignado dentro del nivel de rendimiento y jornada horaria establecida¹⁰, y en ese sentido, el funcionario que no cumpla sus deberes profesionales cuando descuida o es negligente en el ejercicio de sus funciones, o presenta una falta de rendimiento en las tareas encomendadas, de modo tal que ocasionen la inhibición en el cumplimiento de estas o afecten el normal funcionamiento de los servicios¹¹, incurre en la causal descrita en el primer numeral del artículo 83 de la LEFP.

Otros ejemplos que pueden demostrar la realización de la conducta descrita en esta causal por parte del funcionario público son: dejar de cumplir

¹⁰ Ibidem, p. 70.

¹¹ Ibidem, p. 71.

las funciones sin causa justificada, haciendo que se le acumule trabajo, desperdiciar recursos en sus actuaciones, presentar fallas considerables en su trabajo o tardar más del tiempo normal requerido para la ejecución de sus labores¹².

Recordemos que el régimen disciplinario especialmente vinculado a la sanción de amonestación está supeditado a educar y formar al funcionario público que se desvíe en el ejercicio de sus funciones, y en este sentido esta causal busca como último fin, lograr que el funcionario público cumpla con los cometidos que su cargo exige, dentro del tiempo y con el uso de los medios de la forma más eficiente posible.

En efecto, al funcionario público se le exige diligencia en el ejercicio de sus funciones, que conlleva a su vez el deber de cumplir de forma idónea las tareas que les sean asignadas.

De otra parte, también se le exige eficiencia, lo que implica que preste “el servicio de la mejor manera posible, al menor costo para los contribuyentes, en el menor tiempo que pueda hacerse y con el logro óptimo de los objetivos planteados”¹³.

3.2. Perjuicio material causado por negligencia manifiesta a los bienes de la República, siempre que la gravedad del perjuicio no amerite su destitución

Por su parte, el segundo numeral del artículo 83 de la LEFP determina como causal de amonestación la inobservancia del deber de vigilar, conservar y salvaguardar los documentos y bienes de la Administración Pública confiados a su guarda, uso o administración (artículo 33, numeral 7).

Los funcionarios públicos tienen la obligación de ser guardianes y custodios de los bienes de la administración que les hayan sido confiados en y para el ejercicio de sus funciones y deben responder por los daños que, inclusive por negligencia, puedan ocasionarle a dichos bienes. En ese sentido, la conducta –por acción u omisión– del funcionario público que cause un daño material que no sea catalogado como grave a los bienes de la República, como resultado de su descuido, es decir, sin estar presente en su compor-

¹² Francy Coromoto Becerra de Ramírez, Ob. Cit., p. 113.

¹³ Manuel Rojas Pérez, *Notas sobre derecho de la función pública*, FUNEDA, Caracas, 2011. p. 75.

tamiento la intención de causarlo¹⁴, comprende el supuesto de la segunda causal de amonestación establecida en el artículo 83 de la LEFP.

Es preciso señalar al respecto que, tal como establece la LEFP, si se tratare de un perjuicio al patrimonio de la República cuya magnitud sea considerablemente severa, la sanción procedente sería la destitución y no la amonestación.

En efecto, dispone el artículo 86, numeral 8, de la LEFP que: “Serán causales de destitución: (...) 8. Perjuicio material severo causado intencionalmente o por negligencia manifiesta al patrimonio de la República”.

Esta estimación, sin embargo, es imprecisa y no se corresponde con la causal de amonestación antes descrita en tanto que el objeto sobre el cual debe recaer el perjuicio material como acto tipificado en la LEFP en un supuesto son los bienes de la República y en el otro es el patrimonio de la República, lo que genera confusión plausible en el momento de determinar si cierta conducta es motivo o causal de amonestación o de destitución.

3.3. Falta de atención debida al público

Los funcionarios públicos deben, de conformidad con los numerales 4 y 5 del artículo 33 de la LEFP: prestar la información necesaria a los particulares en los asuntos y expedientes en que éstos tengan algún interés legítimo; y guardar en todo momento una conducta decorosa y observar en sus relaciones con el público toda la consideración y cortesía debidas.

En efecto, los funcionarios públicos están al servicio del Estado, y la administración pública al servicio de los ciudadanos (artículo 141 de la Constitución), lo que conlleva que los funcionarios públicos están al servicio y disposición de los ciudadanos.

En el sentido anterior el funcionario público, debe mantener las mismas exigencias de la función pública: “desinterés particular o imparcialidad, neutralidad política y un comportamiento no discriminatorio en cuanto a la raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”¹⁵.

Así pues, el funcionario público está en el deber no solo de orientar y responder oportuna y eficientemente los planteamientos, dudas o problemas

¹⁴ Francy Coromoto Becerra de Ramírez, Ob. Cit., p. 113.

¹⁵ Antonio Martínez Marín, Ob. Cit., p. 72.

que el ciudadano le solicite, sino que además, debe hacerlo de la forma más respetuosa y cortés posible.

En efecto, el funcionario público como titular del órgano de la Administración “está en la obligación de tratar con respeto y deferencia a los particulares en el ejercicio de sus derechos y en el cumplimiento de sus obligaciones”¹⁶.

Como bien lo ilustra ROJAS PÉREZ, “no puede el funcionario dirigirse de manera irrespetuosa, o bochornosa, grosera o altanera. Debe el funcionario público abstenerse de practicar tertulias, juegos, lances bromistas o conversaciones telefónicas subidas de tono en el ejercicio de sus funciones, por lo que debe prestar el servicio con toda la atención y respeto posibles”¹⁷.

3.4. Irrespeto a los superiores, subalternos o compañeros

Observamos que la violación del deber de guardar en todo momento una conducta decorosa y del deber de velar en sus relaciones con sus superiores y subordinados por toda la consideración y cortesía debidas, es una causal de amonestación según la LEFP.

Como es sabido, la Administración Pública exige para su correcto funcionamiento de una estructura piramidal que garantice la subordinación de unos órganos inferiores a unos órganos superiores, lo que implica la constante correlación entre unos y otros así como el deber de observancia de las órdenes y el respeto que presupone la jerarquía.

De otra parte, la Administración no puede limitar la obligación de respeto a los superiores jerárquicos de cada funcionario público sino que reconoce el valor de cada una de las personas que presta servicio dentro de la estructura orgánica de la Administración y en ese sentido exige que cada una de ellas reciba un trato justo y respetuoso de forma tal que genere un ambiente de poca o nula conflictividad, propicia para el óptimo desempeño de las capacidades y funciones de los servidores públicos en el ejercicio de sus cargos públicos.

En el sentido anterior, los funcionarios públicos que demuestren una conducta corrosiva, agresiva, desconsiderada o irrespetuosa con sus superiores, subalternos o compañeros, podrán ser objeto de amonestación escrita por sus superiores, con el fin de salvaguardar los derechos de honor y dig-

¹⁶ Francy Coromoto Becerra de Ramírez, Ob. Cit., p. 113.

¹⁷ Manuel Rojas Pérez, Ob. Cit., p. 80.

nidad de las personas objeto del irrespeto por parte del funcionario público así como de la estabilidad institucional de la propia administración pública.

3.5. Inasistencia injustificada al trabajo durante dos días hábiles dentro de un lapso de treinta días continuos

Al igual que los trabajadores del sector privado, los funcionarios públicos tienen el deber de prestar sus servicios personales y estar a la disposición de quien los emplea en un tiempo y en un lugar determinado.

En el sentido anterior téngase en cuenta los artículos 66 al 69 de la LEPP que regulan la jornada de servicio del funcionario público, y que, de no ser cumplida puede ameritar la sanción de amonestación escrita¹⁸. En efecto, según el artículo 33, numeral 3, los funcionarios públicos tienen el deber de cumplir con el horario de trabajo establecido.

3.6. Realizar campaña o propaganda de tipo político o proselitista, así como solicitar o recibir dinero u otros bienes para los mismos fines, en los lugares de trabajo

La Constitución establece de forma expresa en su artículo 145 que los funcionarios públicos están al servicio del Estado y no de parcialidad alguna. Su nombramiento y remoción no podrán estar determinados por la afiliación u orientación política.

Obsérvese que ni la Constitución ni la ley prohíben a los funcionarios públicos el derecho constitucional de estar inscritos o afiliados a organiza-

¹⁸ Artículo 66. El Ministerio de Planificación y Desarrollo mediante Resolución, establecerá el calendario de los días hábiles de la Administración Pública Nacional, la cual será publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. Artículo 67. La jornada de servicio diurna de los funcionarios y funcionarias públicos no excederá de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas semanales. La jornada de servicio nocturna no excederá de siete horas diarias ni de treinta y cinco semanales. Artículo 68. El Ministerio de Planificación y Desarrollo, conjuntamente con la organización sindical respectiva y por circunstancias que así lo exijan y que serán señaladas en la resolución correspondiente, podrá modificar los horarios en la Administración Pública Nacional. Artículo 69. Cuando los funcionarios o funcionarias públicos, previa solicitud de la autoridad correspondiente, presten servicios fuera de los horarios establecidos en los órganos o entes de la Administración Pública, ésta, por intermedio de sus órganos de gestión, establecerá incentivos como compensación por las horas extras trabajadas.

ciones políticas o partidistas¹⁹, lo que prohíben es la realización de propaganda política o la utilización de cualquier signo distintivo que los distinga como tales en el ejercicio de sus funciones.

En efecto, dispone el artículo 34, numeral 2 de la LEFP lo siguiente: “Sin perjuicio de lo dispuesto en las leyes y los reglamentos, se prohíbe a los funcionarios o funcionarias públicos: (...) 2. Realizar propaganda, coacción pública u ostentar distintivos que los acrediten como miembros de un partido político, todo ello en el ejercicio de sus funciones”.

Esta prohibición está fundamentada en la ratificación del carácter imparcial que debe tener la administración pública así como de la necesidad de que esta solo esté sometida a los mandamientos de la Constitución y la ley, y no de parcialidad política o gobierno alguno.

Al respecto es menester citar las palabras de MARTÍNEZ MARÍN²⁰, quien señala –a nuestro parecer– acertadamente que: “La Administración, en un Estado de derecho es una construcción jurídica y, en principio y como consecuencia, solo cumpliendo con el ordenamiento jurídico se sirve al Estado (...). Hay pues, un deber elemental e insustituible de cumplir y hacer cumplir el ordenamiento jurídico”.

Continúa el autor señalando que:

Este deber adquiere una trascendencia decisiva en el sistema de partidos políticos pues se convierte en valladar frente a la hipotética utilización partidista del gobierno de turno de la Administración. Esta, y por ende el funcionario, tiene el deber de servir al interés general constitucionalizado a través de la eficacia y de la neutralidad, y debe cumplirlo hasta tal extremo que, aun a sabiendas que el Gobierno dirige la Administración en expresión de Nieto, “este debe ser eficaz tanto si perjudica como si favorece la política del gobierno que esté en el poder”.

Lo cierto es que todas las actuaciones de los funcionarios públicos deben traducirse en el cabal cumplimiento del ordenamiento jurídico, y no deben responder a los intereses políticos del gobierno de turno, so pena de distorsionar o tergiversar los fines constitucionales y legales propios de la administración pública.

¹⁹ De conformidad con el artículo 67 de la Constitución, “Todos los ciudadanos y ciudadanas tienen el derecho de asociarse con fines políticos, mediante métodos democráticos de organización, funcionamiento y dirección. Sus organismos de dirección y sus candidatos o candidatas a cargos de elección popular serán seleccionados o seleccionadas en elecciones internas con la participación de sus integrantes. No se permitirá el financiamiento de las asociaciones con fines políticos con fondos provenientes del Estado...”.

²⁰ Antonio Martínez Marín, Ob. Cit.

Es en ese sentido que la LEFP prevé la posibilidad de sancionar mediante amonestación a todo aquel funcionario público que realice campaña o propaganda de tipo político o proselitista, así como que solicite o reciba dinero u otros bienes para los mismos fines, en los lugares de trabajo.

3.7. Recomendar a personas determinadas para obtener beneficios o ventajas en la función pública

Lo que pareciera una falta de disminuida gravedad por su ubicación como causal de amonestación en la LEFP en realidad se corresponde con un hecho tipificado como delito en la Ley contra la Corrupción.

En efecto, dispone la Ley Contra la Corrupción²¹ en su artículo 73 lo siguiente: “El funcionario público que en forma indebida, directamente o por interpuesta persona, con aprovechamiento de las funciones que ejerce o usando las influencias derivadas de las mismas hubiere obtenido ventajas o beneficios económicos u otra utilidad para sí o para un tercero, será penado con prisión de dos (2) a cuatro (4) años...”.

Como bien señala BECERRA DE RAMÍREZ, esta causal de amonestación pareciera corresponderse más, por la gravedad de sus implicaciones, a una causal de destitución dado que implica, aunque sea presuntamente, la obtención de beneficio, ventajas o lucros derivadas de la condición de funcionario público mediante métodos ajenos a los lícitos²².

En este sentido, señala la prenombrada autora que la desproporción en cuanto a la sanción en la LEFP como en la Ley Contra la Corrupción, es notoria, dado que en una se sanciona con la amonestación y en la otra con prisión.

4. Procedimiento para la imposición de la sanción de amonestación escrita

En vista de que la administración no puede apartarse en el ejercicio de la potestad disciplinaria de las reglas de derecho contenidas en nuestro ordenamiento jurídico, se exige que esta aplique determinada medida sancionatoria mediante un determinado procedimiento establecido en la ley.

²¹ Gaceta Oficial N° 6.155 Extraordinario de 19-11-2014.

²² Francys Coromoto Becerra de Ramírez, Ob. Cit., p. 117.

En efecto, para imputar a un funcionario una falta administrativa, esto es, determinar su responsabilidad disciplinaria, la administración debe poner en marcha un conjunto de trámites y formalidades estrictamente previstos en la ley, con el objeto de asegurar el derecho a la defensa del funcionario así como la certeza de la decisión administrativa que determine la aplicación de una sanción.

En el caso de que la sanción disciplinaria a aplicarse sea la amonestación, el artículo 84 de la LEFP determina expresamente el procedimiento que debe llevar a cabo la administración para determinar la responsabilidad disciplinaria de un funcionario público, y es como a continuación se describe.

En primer lugar dispone la LEFP que de cometerse –debemos agregar– presuntamente, un hecho que amerite la imposición de una amonestación escrita, es el supervisor inmediato notificará por escrito el hecho que se le imputa y demás circunstancia del caso al funcionario público para que, dentro de los cinco días hábiles siguientes, formule los alegatos que tenga a bien esgrimir en su defensa.

Consecuentemente, el supervisor deberá emitir un informe que contendrá una relación sucinta de los hechos y de las conclusiones a que haya llegado.

De comprobarse responsabilidad del funcionario público, el supervisor o supervisora aplicará la sanción de amonestación escrita.

La amonestación será aplicada, según la LDFP a través de un acto administrativo, en el que deberá indicarse el recurso que pudiere intentarse contra dicho acto y la autoridad que deba conocer del mismo.

En el sentido anterior, dispone el artículo 85 de la LEFP que contra la amonestación escrita el funcionario o funcionaria público podrá interponer, con carácter facultativo, recurso jerárquico, sin necesidad del ejercicio previo del recurso de reconsideración, para ante la máxima autoridad del órgano o ente de la Administración Pública, dentro del plazo de quince días hábiles contados a partir de la fecha de su notificación.

La máxima autoridad deberá decidir el recurso dentro del término de treinta días hábiles siguientes a su recepción. El vencimiento del término sin que la máxima autoridad se haya pronunciado sobre el recurso jerárquico interpuesto se considerará como silencio administrativo negativo, abriendo de esta forma la posibilidad del interesado de ejercer ante el tribunal competente el recurso contencioso administrativo funcional.

La copia de la amonestación escrita será remitida a la oficina de recursos humanos respectiva.

Las faltas de los funcionarios o funcionarias públicos sancionadas con amonestación escrita prescribirán a los seis meses a partir del momento en que el supervisor inmediato tuvo conocimiento del hecho y no inició el procedimiento correspondiente (artículo 87 de la LEFP).

De comprobarse tres amonestaciones aplicadas de conformidad con el procedimiento antes transcrito sobre un mismo funcionario público, puede abrirse un procedimiento de destitución en contra de dicho funcionario por comprender este un supuesto o una causal de destitución (artículo 86 de la LEFP).

Conclusiones

De este breve trabajo pueden desprenderse las siguientes conclusiones sobre las causales de amonestación en la Ley del Estatuto de la Función Pública y los deberes de los funcionarios públicos:

i) El régimen disciplinario de la función pública responde a la necesidad de toda la administración pública de mantener el correcto funcionamiento de sus actividades para la eficiencia y eficacia en la consecución de sus fines, a través del control y dirección de las personas que realizan esas actividades, es decir, los funcionarios públicos.

ii) El régimen disciplinario, en ese sentido, determina cuáles faltas cometidas por los funcionarios en el cumplimiento de sus deberes deben entenderse como supuestos de responsabilidad disciplinaria, y a su vez establece las sanciones que pueden serles impuestas a dichos funcionarios y el procedimiento establecido para ello.

iii) La responsabilidad disciplinaria es aquella que se desprende necesariamente de aquellas faltas cometidas por los funcionarios públicos mediante acciones u omisiones que generen violaciones a los deberes funcionariales, es decir, a los deberes propios de la relación funcional.

iv) En Venezuela, la Ley del Estatuto de la Función Pública establece en sus normas (artículos 82 al 89) un régimen disciplinario que está dispuesto para sancionar a los funcionarios públicos en razón del desempeño de sus cargos.

v) En el sentido anterior, la LEFP determina que los funcionarios públicos podrán quedar sujetos a las sanciones disciplinarias de amonestación escrita o destitución, dependiendo de la causal en la cual esté incurso el funcionario y necesariamente luego de sustanciado y decidido un procedimiento que determine su responsabilidad disciplinaria.

vi) La LEFP establece una serie de causales que, de ser realizadas por los funcionarios públicos y comprobadas mediante procedimiento por la administración que ejerza la potestad disciplinaria, ameritarán la imposición de una amonestación o una destitución como sanción a una falta prevista expresamente en la LEFP.

vii) La amonestación es una sanción que la LEFP faculta a la Administración a aplicar cuando es comprobada –mediante un procedimiento expresamente previsto en la ley– la responsabilidad disciplinaria de determinado funcionario público por la comisión de una falta expresamente consagrada como causal de amonestación según la propia LEFP.

viii) Las causales de amonestación establecidas en la LEFP se corresponden con el incumplimiento de determinados deberes que los funcionarios públicos están obligados a cumplir, y que pueden estar regulados por la Constitución o por la legislación especial.

ix) La amonestación escrita regulada en la LEFP tiene la finalidad de sancionar –a modo de castigo– una conducta indebida o el incumplimiento de una norma por parte del funcionario público, para que el individuo que la haya realizado no la repita y realice la conducta de la forma querida por la norma. En este sentido se entiende que la amonestación tiene una doble función: por una parte representa una garantía al buen funcionamiento de la administración pública y por otra propende a la formación y educación del funcionario público en el ejercicio de los deberes y obligaciones conexas al cargo público que desempeña para su desarrollo y perfeccionamiento profesional.