



El proceso especial de despido en la Ley Marco de Empleo Público, Parte 1

Jimmy ÁLVAREZ GARCÍA

Coordinador de la Comisión de Litigio Oral del Colegio de Abogados y Abogadas

Introducción

La Ley Marco de Empleo Público (LMEP), Ley N.º 10.159, cuya vigencia se da a partir del 10 de marzo de 2023, no solo regula el tema salarial, de promoción, de evaluación, entre otros; sino que generó una serie de normas, ligadas a los artículos 20 a 22, relacionadas más con el término de la relación de trabajo con la Administración Pública, siendo que el ordinal 21, el cual realmente es un macro artículo, establece un nuevo procedimiento especial de despido. En este artículo y en uno consecutivo, se realiza un estudio de las citadas normas, con el objeto de establecer aspectos garantistas y otros de discusión para efectos de análisis no solo académico, sino también práctico en la realización de procedimientos administrativos disciplinarios, sobre todo, los que pueden terminar con el despido de la persona servidora pública.

Aspectos ligados al término de la relación de empleo público por despido

En materia de derecho administrativo y sobre todo en referencia a los actos administrativos,

siempre se ha tenido la referencia de que estos pueden ser ejecutados aun existiendo recursos sin resolverse. Muchos llaman a esta figura señalando que los actos de la Administración son ejecutivos y ejecutables. El numeral 148 de la Ley General de la Administración Pública, el cual regula lo señalado, establece que:

“Los recursos administrativos no tendrán efecto suspensivo de la ejecución, pero el servidor que dictó el acto, su superior jerárquico o la autoridad que decide el recurso, podrán suspender la ejecución cuando la misma pueda causar perjuicios graves o de imposible o difícil reparación.”
(Ley 6227, 1978)

Tomando como referencia lo anterior, es claro que los actos de la Administración son ejecutables, aún con recurso sin resolver. Esto deja la posibilidad de que, por la posible gravedad de su implementación, pueda el órgano competente resolver su suspensión, siempre y cuando, se justifique la decisión.

No obstante, es necesario establecer la existencia de la especialidad normativa. En el

dictamen C-007-2003 de 16 de enero del 2003, la Procuraduría General de la República, en lo conducente, señaló lo siguiente:

"Como ha sido puesto en evidencia por la doctrina y jurisprudencia, el criterio de especialidad es un criterio relacional, en el sentido en que ninguna norma es por sí misma especial, sino que lo es en comparación con otra. La norma "especial" constituye una excepción respecto de lo dispuesto por otra de alcance más general. Lo que impide que el supuesto de hecho regulado por la norma quede comprendido en el más amplio de la ley de alcance general:

'De su propia definición se desprende la relatividad del concepto de ley especial. Este es relativo, ante todo, por su naturaleza relacional: una norma no puede ser intrínsecamente especial, sino que lo ha de ser por comparación con otra norma. La generalidad y la especialidad no son rasgos esenciales y absolutos de las normas. Son, más bien, graduaciones de su ámbito de regulación, que, en cuanto tales, sólo adquieren sentido cuando se parangonan con los ámbitos de regulación de otras normas. Pero es más: si la especialidad radica en concretar un supuesto de hecho a partir de otro más amplio, resulta evidente que una norma, especial con respecto a otra, puede a su vez ser general con respecto a una tercera y así sucesivamente. La especialidad, como característica relacional de las normas, es susceptible -como si de un sistema de círculos concéntricos se tratara- de reproducirse indefinidamente, a medida que las previsiones normativas del ordenamiento van diferenciándose y concretándose'. L. DIEZ-PICAZO: La derogación de las leyes, Civitas, Madrid, 1990, p. 345." (Dictamen 007, 2003)

Por ello, se resume lo anterior en cuanto

a que el criterio de especialidad es relacional, ya que una norma solo puede considerarse especial en comparación con otra más general. No existen normas intrínsecamente especiales o generales, sino que su carácter depende del ámbito de regulación relativo. La norma especial se configura como una excepción a la general, al regular un supuesto más concreto.

Es así como, en cuanto a la ejecución de un despido en las relaciones de empleo público, lo procedente es la aplicación del inciso c) del ordinal 20 de la Ley Marco de Empleo Público, que reza: *Cese del empleo público. Son causas de cese del empleo público: (...) c) La sanción disciplinaria de despido que tenga carácter firme.* (Ley 10159, 2023)

Bajo la anterior referencia, es claro que, para que el jerarca de la Administración pueda ejecutar un acto de despido, el mismo puede quedar firme, es decir, que ya exista un real agotamiento de la vía administrativa; o sea, su situación solo podría ser revisada en la vía jurisdiccional. Esto implica que el acto ya no puede ser modificado, revocado ni impugnado administrativamente por los interesados, salvo en los casos excepcionales de revisión de oficio. Esa firmeza se adquiere cuando la resolución ha sido notificada correctamente, no se ha interpuesto recurso alguno en el plazo correspondiente o se haya resuelto todos los recursos administrativos interpuestos, y hasta en los casos en que los recursos hayan sido presentados de forma extemporánea.

De acuerdo con lo anterior, el acto administrativo de despido no puede ejecutarse hasta tanto este se encuentre firme, según lo anteriormente señalado.

El procedimiento especial de despido del artículo 21 LMEP

El macro artículo 21 de la Ley Marco de

Empleo Público es una verdadera caja de pandora¹, aunque rescatable en varios aspectos. Por ello se han presentado acciones de inconstitucionalidad ligadas al citado ordinal, a la espera de lo que señale el Tribunal de la Constitución. Lo primero que debe señalarse del citado artículo es que:

- 1- *Todo despido justificado se entenderá sin responsabilidad para la Administración Pública y hará perder a la persona servidora pública todos los derechos que esta ley y la normativa aplicable en cada familia de puestos le concede, excepto las proporciones de los extremos laborales que correspondan y los adquiridos conforme a los regímenes de pensiones vigentes.* (Ley

¹ En la mitología griega, se menciona la Caja de Pandora como un curioso regalo de los dioses... Cuenta la leyenda que, tras haber robado el titán Prometeo el fuego de los dioses para regalarlo a los hombres y el castigo que Zeus le impuso por tamaña osadía, su hermano Epimeteo recibió como regalo de los Olímpicos una compañera: Pandora. Esta fue dotada con todos los encantos que los dioses podían proporcionarle: Afrodita le dio la belleza, Hermes la elocuencia, Atenea la sabiduría, Apolo la música... Cuando Pandora se presentó ante Epimeteo, lo hizo acompañada de otro regalo de Zeus: una caja cerrada, que bajo ningún concepto debía ser abierta. Epimeteo, deslumbrado ante la gracia y la belleza de Pandora, ignoró la promesa hecha a su hermano Prometeo de no aceptar jamás regalo alguno de los dioses olímpicos, pues eran astutos y traicioneros, y la aceptó como compañera, aceptando al mismo tiempo la caja que la acompañaba, que escondió en lugar seguro...

Pero la curiosidad pudo con Pandora, y un día que Epimeteo dormía, le robó la llave del lugar donde escondía la caja y la abrió para espiar su contenido. Al levantar la tapa, grande fue su desilusión al encontrarla vacía, pero era porque en ese mismo momento escaparon de ella todas las desgracias y males que podían afectar al hombre, y se extendieron por el mundo: enfermedades, sufrimiento, guerras, hambre, envidia, ira... Mas todavía le dio tiempo a vislumbrar en el fondo de la caja algo que aún no había escapado, y corriendo la cerró. Lo que pudo conservar en el fondo de la caja fue la Esperanza, que no consiguió escapar. De ese modo, fue sellado el destino de todos los hombres, que a partir de entonces padecieron toda suerte de males..., pero incluso en medio de los más terribles de ellos, siguen conservando la Esperanza... <https://www.uv.es/jmolina/leyenda.html>

10159, 2023)

Lo anterior implica que, de acuerdo con lo que señala el cardinal 192 de la Constitución Política, todo despido de funcionario público regular —interino o en propiedad— debe estar debidamente justificado previo derecho de defensa, que regularmente se garantizaba a partir de un procedimiento ordinario, según los artículos 214, 308 y 309 de la Ley General de la Administración Pública. En este caso, la citada norma intenta respetar lo dispuesto en la Constitución.

En adición, es pertinente señalar que, en la mayoría de los actos de inicio en procedimientos disciplinarios que se realizan en la Administración Pública, establecen, como probables consecuencias jurídicas, posibles sanciones que van desde una amonestación hasta el despido con justa causa. Por ello, entonces, implica la realización de un procedimiento especial de despido, puesto que el denominado traslado de cargos es la base objetiva para determinar el tipo de procedimiento que debe realizar la administración para efectos disciplinarios.

- 2- *El Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa aplicarán el proceso de despido de acuerdo con su normativa interna, sus propias leyes o estatutos, según sea el caso. De no existir normativa institucional al respecto aplicará, supletoriamente, la Ley 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, las normas de derecho público, los principios generales del derecho público, el Código de Trabajo y el Código Procesal Civil.* (Ley 10159, 2023)

En el párrafo final del artículo 21, se señala lo antes indicado, estableciendo de forma clara

que los entes y órganos ahí señalados pueden realizar los procedimientos de cese de empleo de acuerdo con normativa interna, sus propias leyes o estatutos; o utilizando la Ley 6227, normas de derecho público, principios generales de derecho público, entre otros.

De acuerdo con lo anterior, se verifica que dicha parte final se vincula a los entes y órganos que no se encuentran bajo la rectoría del MIDEPLAN. No obstante, de la misma norma, se puede establecer, sin duda alguna que, de forma supletoria, en cuanto a lo que pueda generar una mayor garantía de defensa de la persona servidora, podría utilizarse el artículo 21 de la Ley Marco de Empleo Público; elemento que se analiza más adelante.

Si se cuestiona lo antes indicado, es pertinente establecer que, cuando es aplicable la Ley General de la Administración Pública, entonces, esta misma, en su cardinal 229, indica que:

1. *El presente Libro regirá los procedimientos de toda la Administración, salvo disposición que se le oponga.*

2. *En ausencia de disposición expresa de su texto, se aplicarán supletoriamente, en lo que fueren compatibles, los demás Libros de esta ley, el Código Procesal Contencioso-Administrativo(*), las demás normas, escritas y no escritas, con rango legal o reglamentario, del ordenamiento administrativo y, en último término, el Código de Procedimiento Civiles, la Ley Orgánica del Poder Judicial y el resto del Derecho común. (*) (Así reformado el aparte anterior por el inciso 12) del artículo 200 del Código Procesal Contencioso-Administrativo, Ley N.º 8508 de 28 de abril de 2006) (Ley 6227, 1978)*

Entonces, de lo anterior se puede establecer una clara supletoriedad normativa en materia de

procedimientos administrativos, dando un énfasis muy importante a la posibilidad de aplicación supletoria de la Ley Marco de Empleo Público en lo que no se regula o en lo que genere mayor garantía a la defensa.

Sobre la investigación preliminar

Por vez primera, y de forma expresa —no tácita—, la Ley 10159 regula algunos aspectos de lo que se denomina investigación preliminar. En parte del inciso b), se establece que:

... La investigación preliminar, en los casos en que se requiera, no dará inicio al procedimiento indicado en el párrafo anterior; no obstante, esta deberá iniciar, bajo pena de prescripción, a más tardar en el plazo de un mes a partir de que el jerarca o la jerarca tenga conocimiento, sea de oficio o por denuncia, de la posible comisión de una falta de uno de sus servidores. El mismo plazo de un mes de prescripción se aplicará si, iniciada la mencionada investigación preliminar, esta permanece paralizada por culpa de la Administración. (Ley 10159, 2023)

En relación con lo anterior, se establecen varios aspectos pertinentes. Primero que no siempre es necesaria, puesto que la verdadera investigación se brinda en el procedimiento administrativo cuando se busca la verdad real. *En adición, debe comprenderse que la necesidad de esta pre-etapa se establece cuando no hay prueba pertinente, no se conocen claramente los infractores o ambos. Cuando hay prueba pertinente, normalmente se puede inferir la identidad de las personas infractoras. Su objetivo es recabar prueba y determinar posibles infractores. No hay prueba, no hay causa; no hay infractores, no hay intimidados. En este momento si es necesaria una investigación previa (Álvarez García, 2025, pág. 44).*

Segundo, no puede realizarse una investigación preliminar en materia de hostigamiento sexual, por impedimento legal. La Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, en su artículo 19, indica que:

Artículo 19.- Recepción de la denuncia. La máxima autoridad de la instancia pública o privada definirá el organismo responsable de recibir la denuncia. Una vez asignada la denuncia, dicha autoridad deberá proceder de conformidad, sin recurrir a la ratificación de la denuncia, ni a la investigación preliminar de los hechos. (Ley 7476, 1995)

Ni siquiera puede existir una ratificación de la denuncia, puesto que esto revictimiza a la parte denunciante. Con relación a lo indicado, es pertinente analizar la resolución 3525-2024 de la Sala Segunda.

Tercero, se señala que la investigación preliminar no es parte del procedimiento disciplinario, siendo que se le estableció un plazo de prescripción diferente. La norma indica que: *esta deberá iniciar, bajo pena de prescripción, a más tardar en el plazo de un mes a partir de que el jerarca o la jerarca tenga conocimiento, sea de oficio o por denuncia, de la posible comisión de una falta de uno de sus servidores. El mismo plazo de un mes de prescripción se aplicará si, iniciada la mencionada investigación preliminar, esta permanece paralizada por culpa de la Administración (Ley 10159, 2023).*

Sin perjuicio de lo que pueda señalar la jurisprudencia en el futuro, puesto que algunos señalan que el plazo de cinco años establecido en el artículo 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República es aplicable a las investigaciones preliminares; cuestionable tomando en cuenta que la investigación preliminar no es parte del procedimiento; las Administraciones deberían ser precavidas en la

realización de las investigaciones preliminares, a efectos de no incurrir en la prescripción antes señalada. Se advierte, además, que la citada norma es aplicable a toda la Administración Pública incluida en el artículo 2 de la Ley 10159.

Plazos señalados en los artículos 21 y 22 de la Ley 10159

1- Duración del procedimiento

El primer plazo que se señala en el artículo 21 se observa en el inciso a), el cual señala que:

- a) *En todas las dependencias bajo el ámbito de aplicación de esta ley se aplicará un único procedimiento administrativo especial de despido, que garantice la satisfacción del debido proceso y sus principios, el cual deberá ser concluido por acto final en el plazo de dos meses, a partir de su iniciación... Para efectos del plazo de dos meses señalado en el primer párrafo de este inciso, el procedimiento ordinario de despido dará inicio a partir de que el jerarca institucional adopte la decisión de iniciar dicho procedimiento con el nombramiento del órgano director del proceso. (Ley 10159, 2023)*

El anterior es un plazo ordenatorio. En el Manual de Procedimiento Administrativo se señala que:

Los plazos ordenatorios son aquellos establecidos para guiar el proceso, cuyo cumplimiento es deseable pero no obligatorio. Su incumplimiento no genera la nulidad del acto ni consecuencias legales graves, aunque puede afectar la eficiencia del procedimiento y generar la responsabilidad de las personas servidoras públicas que incumplan el plazo. (Álvarez García, 2025, pág. 108)

Lo anterior implica que, de acuerdo con el artículo 263 de la Ley General de la Administración Pública, el plazo puede ser ampliado comunicando a las partes y al superior decisor y justificando las razones, a efectos de no generar responsabilidad disciplinaria. Por otra parte, prolija es la jurisprudencia constitucional, contenciosa y laboral, que el procedimiento administrativo comienza a partir de la notificación del acto de inicio. Véase que la Sala Constitucional, entre otras resoluciones, señala que: *El acto de inicio del proceso administrativo, en el que se describen los hechos acusados, así como la prueba que sustenta dicha actuación, le fue debidamente notificado a la denunciada...* (Voto 9855-2022)

Lo anterior implica una contradicción con la sentencia constitucional vigente, siendo que debe respetarse lo señalado por el Tribunal de la Constitución, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de la Ley General de la Administración Pública.

2- Posible antinomia

En cuanto al plazo para contestar el acto de inicio, puede observarse claramente una antinomia entre lo señalado en el inciso b) y lo regulado en el inciso g) del citado artículo 21.

El inciso b) indica que:

b) Recibida, por parte del jerarca institucional, queja o denuncia o informado de presunta falta que, a su criterio, amerite el inicio de un procedimiento de despido, este nombrará un órgano director del proceso, el cual formulará por escrito los cargos y dará traslado a la persona servidora pública, por un término de quince días, para evacuar toda la prueba ofrecida en una audiencia oral y privada, que notificará personalmente por el correo electrónico institucional del funcionario, correo certificado o por medio

de publicación por una única vez en el diario oficial La Gaceta, cuando se demuestre que no existe forma de localizar al presunto infractor. (Ley 10159, 2023)

Mientras tanto, el cardinal g) establece que:

g) Evacuadas las pruebas, resueltas las excepciones previas presentadas dentro del plazo de los diez días otorgados para oponerse al traslado de cargos y presentadas las conclusiones por las partes o vencido el plazo para ello, se tendrá el expediente debidamente instruido y se elevará el informe respectivo al jerarca institucional para que dicte resolución definitiva. (Ibid)

Fuera de otros aspectos analizables con relación a la norma citada, la antinomia se observa cuando el legislador en el inciso b) establece un plazo de quince días para contestar el traslado de cargos, incluyendo la presentación de defensas e incidentes. Por otra parte, el g) indica que dicho plazo es de diez días.

Ante la posible antinomia, lo pertinente es interpretarla de acuerdo con lo dispuesto por el numeral 10 de la Ley General de la Administración Pública, que reza:

1. La norma administrativa deberá ser interpretada en la forma que mejor garantice la realización del fin público a que se dirige, dentro del respeto debido a los derechos e intereses del particular.

2. Deberá interpretarse e integrarse tomando en cuenta las otras normas conexas y la naturaleza y valor de la conducta y hechos a que se refiere.

De acuerdo con lo anterior, la Procuraduría General de la República, tomando en cuenta a Quirós Coronado y al maestro Eduardo Ortiz, en

cuanto a la citada norma, señaló que:

Precisamente, al referirse al artículo 10 de la Ley General de la Administración Pública, don Eduardo Ortiz indicó que cuando un artículo de una ley contradice el resto de la normativa —lo que dificulta o imposibilita lograr el objetivo que la ley persigue— el operador jurídico está habilitado para desaplicarlo, a efecto de hacer respetar la finalidad del resto del articulado:

“... fíjense que de acuerdo con el párrafo 2) la interpretación se hace tomando en cuenta las otras normas conexas y además la naturaleza de los hechos, el valor de las conductas que están tratando de regularse o armonizarse dentro del caso. Es decir, tomando en cuenta todos esos elementos, naturalmente obligan al administrador y al juez a tener un conocimiento completo de la ley en todo su articulado y de la situación que está tratando de resolver; se llega a la conclusión de que un artículo de la ley y esto ocurre a menudo, contradice al resto o no se compagina con la finalidad que los otros persiguen, porque más bien hace imposible que se realice lo que la ley persigue o dificulta su realización y además desconoce la realidad a que se tiene que aplicar la ley, entonces en ese caso nosotros optamos por decir que el administrador, o el juez, puedan desaplicar ese artículo ateniéndose al resto del articulado y a la naturaleza de la situación social que está contemplando”. (Asamblea Legislativa, Expediente Legislativo A 23 E5452. Transcrito por QUIRÓSCORONADO (Roberto), Ley General de la Administración Pública Concordada y Anotada con el Debate Legislativo y la Jurisprudencia Constitucional, San José, Editorial ASELEX S.A., primera edición, 1996, página 93 y 94). (Dictamen 068, 2025)

La citada posición de la PGR sostiene que, si un artículo de una ley contradice la finalidad del resto del cuerpo normativo, el operador jurídico puede desaplicarlo. Esto se justifica cuando la norma obstaculiza el cumplimiento del propósito legal. La interpretación debe considerar normas conexas, hechos y valores sociales. Tanto el juez como el administrador deben tener una visión integral de la ley. Así, se prioriza la coherencia normativa y la finalidad del ordenamiento. En adición, deben respetarse los derechos subjetivos e intereses legítimos del administrado, por lo que la posible antinomia existente debe interpretarse de acuerdo con el principio pro-persona, fijando en quince días el plazo para la contestación del acto de inicio, la presentación de incidentes y la interposición de defensas previas.

3- Plazos para la interposición de recursos.

En cuanto a la presentación de recursos contra el acto final, el inciso i) del numeral 21 y el cardinal 22, señalan que:

i) Contra la resolución que ordene la amonestación oral, la advertencia escrita o la suspensión sin goce de salario, hasta por un mes, podrán interponerse los recursos ordinarios de revocatoria con apelación en subsidio, cuando este último resulte procedente, en un plazo de cinco días, contado a partir del día siguiente en que sea notificada dicha resolución. Ambos recursos podrán interponerse en forma conjunta o separada ante el órgano que emite la resolución, quien resolverá el recurso de revocatoria...

... ARTÍCULO 22- Fase recursiva. Contra la resolución de despido emitida por el jerarca o la jerarca se tendrá un plazo improrrogable de cinco días hábiles, contado a partir de la notificación de la resolución para interponer el recurso de revocatoria y/o el recurso de apelación en subsidio, cuando este último

resulte procedente... (Ley 10159, 2023)

Lo anterior se resume en que, contra sanciones como amonestación oral, advertencia escrita o suspensión hasta por un mes, se pueden presentar los recursos de revocatoria y apelación en subsidio en un plazo de cinco días hábiles desde la notificación. Por ello, véase que al final el procedimiento puede generar una serie de sanciones menores al despido. El plazo para recurrir ya no es el del 346 de la Ley General de la Administración Pública, sino lo que se regula en las normas antes señaladas.

Por otra parte, estos recursos pueden interponerse juntos o por separado ante el órgano que dictó la resolución. En caso de despido, también se dispone de cinco días hábiles para presentar revocatoria o apelación en subsidio ante el jerarca que emitió la resolución. Por ello, es de análisis si la normativa reciente genera un elemento garante de defensa aplicable a todas las administraciones. Será la jurisprudencia la que determina esa posibilidad.

La fecha y hora de la comparecencia

Se ha señalado en reiterada doctrina y jurisprudencia que, en el acto de inicio o más denominado traslado de cargos, se fija la fecha para la realización de la comparecencia oral. No obstante, pareciera que lo anterior es imposible a partir de la aplicación lógica del numeral e) del artículo 21, que establece:

e) Si el interesado se opusiera dentro del término legal, el órgano director del proceso resolverá las excepciones previas que se hayan presentado y convocará a una comparecencia oral y privada, ante la Administración, en la cual se admitirá y recibirá toda la prueba y los alegatos de las partes que sean pertinentes. Asimismo, podrán realizarse antes de la comparecencia

las inspecciones oculares y periciales.

Se podrá convocar a una segunda comparecencia únicamente cuando haya sido imposible en la primera dejar listo el expediente para su decisión final y las diligencias pendientes así lo requieran. (Ley 10159, 2023)

El fragmento citado describe una etapa esencial dentro del procedimiento administrativo ordinario, particularmente en el ámbito disciplinario. Si la persona sometida al proceso presenta oposición dentro del plazo establecido, corresponde al órgano encargado resolver las excepciones preliminares y, posteriormente, convocar a una audiencia privada y oral, por lo que es imposible otorgar los 15 días del artículo 311 de la Ley General de la Administración Pública. Esta audiencia no es un acto meramente formal, sino el momento procesal clave en el que se presentan pruebas y argumentos, permitiendo al interesado ejercer de forma efectiva su derecho de defensa, por lo que dicho plazo se debe otorgar luego de haberse resuelto las incidencias y las defensas de carácter previo.

Este acto se ubica en la fase de instrucción, conforme al artículo 308 de la Ley General de la Administración Pública (LGAP), el cual establece que toda decisión debe ir precedida por una investigación completa, orientada a esclarecer los hechos; de acuerdo con lo que establece el ordinal 214, inciso 2) de la misma Ley.

Asimismo, el artículo 309 LGAP exige que la audiencia se celebre de manera oral, con concentración e intermediación, de forma que quien resuelve tenga contacto directo con los elementos probatorios. Incluso, se contempla la posibilidad de realizar inspecciones técnicas o peritajes antes de la audiencia, lo que demuestra el carácter exhaustivo de esta etapa.

La norma también permite la convocatoria a una segunda audiencia solo en casos excepcionales, cuando no se haya logrado dejar el expediente listo para resolver en la primera sesión. Esta previsión obedece al principio de economía y eficiencia procesal, buscando evitar retrasos innecesarios.

En resumen, este procedimiento refleja una lógica garantista y equitativa, donde se equilibran la potestad disciplinaria de la Administración con los derechos fundamentales del administrado, especialmente el respeto al debido proceso, la defensa y la imparcialidad. De acuerdo con lo anterior, no lleva lógica fijar fecha de la comparecencia oral en el mismo acto de inicio. Además, recuérdese que, según lo regulado en el artículo 10 de la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, número 8422, las comparecencias que revisen temas de hacienda pública pueden ser públicas.

En un siguiente artículo, se proseguirá con el análisis de los elementos ligados a la defensa de la persona funcionaria.

Conclusiones

De acuerdo con lo señalado, en esta primera parte se podría llegar a las siguientes conclusiones:

- 1- El principio de ejecutoriedad de los actos administrativos permite a la Administración Pública ejecutar sus decisiones, incluso si se encuentran pendientes de resolver recursos ordinarios. No obstante, el artículo 148 de la LGAP establece una excepción justificada cuando la ejecución del acto pueda ocasionar perjuicios graves o de difícil reparación, habilitando al órgano competente a suspender temporalmente su ejecución.
- 2- El criterio de especialidad normativa,

de carácter relacional, impone que una norma solo se considera especial frente a otra más general. Bajo esta lógica, el artículo 20 inciso c) de la Ley Marco de Empleo Público (LMEP) debe entenderse como una disposición especial respecto al artículo 148 LGAP, ya que exige la firmeza del despido antes de su ejecución, salvaguardando así los derechos del funcionario y el principio de legalidad.

- 3- El artículo 21 de la LMEP, aunque plantea un procedimiento especial de despido, contiene antinomias normativas internas, como el conflicto entre el plazo de 15 días para evacuar pruebas y defensas (inciso b) y el plazo de 10 días (inciso g). Este tipo de contradicciones debe resolverse aplicando el artículo 10 LGAP, mediante una interpretación finalista y pro-persona, privilegiando el plazo que brinde mayor garantía de defensa al funcionario.
- 4- La comparecencia oral forma parte esencial de la etapa de instrucción, conforme a los artículos 308, 309 y 311 LGAP. Su convocatoria debe realizarse una vez resueltas las excepciones e incidentes previos, siendo incongruente establecer su fecha en el mismo acto de inicio. Solo en casos excepcionales procede una segunda comparecencia, en aras de garantizar economía procesal sin sacrificar el derecho de defensa.
- 5- La investigación preliminar, según el artículo 21 inciso b) de la LMEP, tiene carácter opcional y no forma parte del procedimiento disciplinario. Posee su propio régimen de prescripción, lo cual impone un deber de diligencia a la Administración. Además, no puede aplicarse en casos de hostigamiento sexual, conforme al artículo 19 de la Ley 7476.