



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador | Sede
Ambato

OFICINA DE POSGRADO

Tema:

**PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD EN LA SUSTANCIACIÓN Y RESOLUCIÓN
DE FALTAS DISCIPLINARIAS LEVES DE FUERZAS ARMADAS**

**Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Magister en
Derecho con mención en Gestión Pública**

Línea de investigación:

DERECHO PÚBLICO

Autor:

Mónica Stephanie Aldaz López

Director:

Dr. José Sebastián Cornejo Aguiar

Ambato – Ecuador

Agosto 2023

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE AMBATO
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Tema:

**PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD EN LA SUSTANCIACIÓN Y RESOLUCIÓN
DE FALTAS DISCIPLINARIAS LEVES DE FUERZAS ARMADAS**

Línea de Investigación:

Derecho público

Autor: Mónica Stephanie Aldaz López

José Sebastián Cornejo Aguilar, Ab. Mg.

f: _____

CALIFICADOR

Mentor Marcelo Meléndez Torres, Ab. Mg.

f: _____

CALIFICADOR

Edwin Iván Gavilanes Paredes, Ab. Mg.

f: _____

CALIFICADOR

Juan Carlos Acosta Teneda, P. PhD

f: _____

COORDINADOR DE LA OFICINA DE POSGRADO

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr.

f: _____

SECRETARIO GENERAL PUCESA

Ambato-Ecuador

Agosto 2023

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, **MÓNICA STEPHANIE ALDAZ LÓPEZ**, con C.C. 0603951633, autora del trabajo de graduación intitulado: “PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD EN LA SUSTANCIACIÓN Y RESOLUCIÓN DE FALTAS DISCIPLINARIAS LEVES DE FUERZAS ARMADAS”, previa a la obtención del título profesional de **MAGISTER EN DERECHO CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA**, en la Coordinación de Posgrado.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respeta los derechos de autor.

2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respeta las políticas de propiedad intelectual de Universidad.

Ambato, agosto 2023

Mónica Stephanie Aldaz López

C.C. 0603951633

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a todos quienes estuvieron junto a mí en el proceso de desarrollo de la investigación, en especial a mi familia, amigos y compañeros de la Maestría.

AGRADECIMIENTO

Agradezco la finalización de esta etapa de estudios a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador – Sede Ambato y a sus docentes, quiénes con dedicación contribuyeron con los conocimientos necesarios a fin de llevar a cabo la presente investigación.

Asimismo, agradezco a mi tutor Dr. José Cornejo Aguilar por ser guía y orientador a fin de que el presente trabajo tenga la finalización deseada.

RESUMEN

El Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Disciplina Militar es una norma del 2008 que contempla el procedimiento disciplinario sancionador en faltas leves del personal activo de Fuerzas Armadas, el cual no establece la distinción entre facultad instructora y sancionadora tal como sí lo hace el Código Orgánico Administrativo y la Constitución del Ecuador. Esta investigación se enfoca en el procedimiento disciplinario sancionador por faltas leves, donde el personal militar está sujeto a la facultad de sustanciación y resolución del superior jerárquico, quien es el mismo servidor público militar que conoce y resuelve ocasionando una posible violación al principio de imparcialidad. Por lo tanto, el objetivo general es demostrar la aplicación del principio de imparcialidad en la sustanciación y resolución de faltas disciplinarias leves con el personal militar profesional orgánico de la Escuela de Formación de Soldados en el año 2021-2022. La investigación tiene enfoque cualitativo por lo que busca caracterizar todo lo concerniente al principio de imparcialidad; y, cuantitativo por la cantidad de casos existentes en los años 2021- 2022, el nivel es descriptivo y explicativo, y el tipo de investigación es documental y la técnica empleada es el estudio de casos. El resultado esperado en la investigación es demostrar la no aplicación del principio de imparcialidad en los procedimientos disciplinarios por faltas leves del personal militar en base al estudio comparado con el Código Orgánico Administrativo y Reglamento de Disciplina Militar mismos son aplicados por superiores jerárquicos militares a través de las facultades y competencias.

Palabras claves: Superior jerárquico, unidad, faltas leves, procedimiento disciplinario sancionador, imparcialidad

ABSTRACT

The Substitute Regulation of the Military Discipline Code of 2008 permits the disciplinary sanctioning procedure in minor offenses of active personnel of the Armed Forces, while it does not establish the distinction between the instruction and sanctioning power of the administrative organic code, in accordance with the Constitution of the Republic of Ecuador. The importance of this research is the disciplinary sanctioning procedure for minor offenses, where military personnel are subject to the substance and resolution of the hierarchical superior, who is the same military public servant who resolves disputes which inadvertently may cause a violation of the principle of impartiality. The general objective of the study is to demonstrate the application of the principle of impartiality in the substantiation and resolution of minor disciplinary offenses in the Soldier Training School (ESFORSE) in the year 2021-2022. The research was conducted with a qualitative approach since it sought to characterize to the principle of impartiality. In addition, the study used a quantity approach, of existing cases in the years 2021-2022, with a descriptive and explanatory focus. The research type was documentary and the technique used was the case study. The expected research result was the violation of the principle of impartiality in disciplinary procedures for minor offenses by military personnel, based on the Administrative. Organic Code and Military Discipline Code, which are applied by the military hierarchical superiors through the various faculties and competences.

Keywords: Hierarchical superior, unit, minor offenses, sanctioning disciplinary procedure, impartiality

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDO

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1. EL ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA	6
1.1. Fundamentos administrativos disciplinarios en fuerzas armadas	6
1.3. Facultad instructora y sancionadora en el Código Orgánico Administrativo	52
CAPÍTULO 2. DISEÑO METODOLÓGICO	55
2.1. Enfoque	55
2.2. Nivel.....	55
2.3. Método de investigación.....	55
2.4. Tipo de investigación	56
CAPÍTULO 3. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN... ..	58
3.1. Presentación de resultados	58
3.2. Análisis general	69
CONCLUSIONES.....	71
RECOMENDACIONES	72
BIBLIOGRAFÍA	73

INTRODUCCIÓN

La Constitución del Ecuador del 2008 en su artículo 76 señala las garantías básicas del debido proceso, dentro de las que se describe el derecho a la defensa. Estas garantías deben verificarse en cualquier proceso o procedimiento en el que se decida sobre los derechos y obligaciones de terceros.

En ese sentido, el debido proceso y el derecho a la defensa, aunque su origen se encuentra ligado a los procesos judiciales, es perfectamente aplicable al Derecho Administrativo Sancionador que incluye al régimen disciplinario del personal militar de las Fuerzas Armadas del Ecuador. Agudelo señala que:

Occidente ha encontrado en el debido proceso el pilar por excelencia del derecho procesal, aplicable a todos los procesos jurisdiccionales y por conexión extensiva a otros procedimientos como los administrativos. Se trata de una fuente emanadora de normas principales que son claros derroteros para procesar un derecho justo. Su dimensión institucional se manifiesta en la exigencia de asegurar la presencia de unas series procedimentales constituidas en espacios participativos y democráticos, en los que se ha de respetar un marco normativo mínimo. (2004, pág. 91)

Así como el debido proceso contiene varias otras garantías, el derecho a la defensa, también es un derecho compuesto conformado por varias garantías, entre estas la imparcialidad. La imparcialidad como garantía del derecho a la defensa hace referencia a que quién decide, sea en un proceso administrativo o judicial, sea imparcial, es decir no tenga ideas preconcebidas, sea respecto al objeto o al sujeto interviniente en el proceso o procedimiento, que sitúe a las partes en una posición desigual.

Con fines de garantizar la imparcialidad, los ordenamientos jurídicos han establecido causales de excusa y recusación a fin de que si quiénes decidirán el proceso judicial o procedimiento administrativa recaen en causales taxativas, se

puedan o deban apartarse del conocimiento y decisión de dichas causas. En dicho sentido Agudelo señala que:

La recusación es el medio apto para desplazar el conocimiento de aquellos jueces que puedan comprometer la vigencia del principio, por su especial relación con el resto de sujetos procesales o con el objeto mismo del proceso. Pero es indispensable que el interesado en la recusación lo pueda hacer en un espacio en el que se le brinden las garantías del caso y que le permitan reclamar libremente. (2004, pág.95)

Ahora bien, la imparcialidad en el contexto de los servidores públicos reviste de especial particularidad, toda vez que, a diferencia de los procesos judiciales donde existe un tercero imparcial al conflicto, en los regímenes disciplinarios de faltas leves es un mismo servidor de la institución pública que verifica el cumplimiento de las normas por partes de los interesados y de encontrar méritos, puede instaurar el procedimiento sancionador.

El Código Orgánico Administrativo, en adelante COA, con el fin de adecuar los procedimientos sancionadores al principio de imparcialidad, crea una distinción entre la facultad instructora y la sancionadora en el decurso del procedimiento administrativo sancionador; facultades que recaen en servidores públicos diferentes.

El COA crea la distinción de la facultad instructora y sancionadora en los procedimientos administrativos sancionadores para garantizar la imparcialidad. Además, el COA deja en claro cuáles son las competencias y actuaciones dentro de cada una de dichas facultades. De esa manera el servidor público que resuelve el procedimiento administrativo sancionador decidiría con imparcialidad, al no haber realizado la prosecución de dicho procedimiento.

El problema planteado es importante y actual, para todos el personal militar en servicio activo de las Fuerzas Armadas, así como la sociedad en general, el Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Disciplina Militar, artículos 74 y 75, refiere a la competencia del superior jerárquico de la Escuela de Formación de

Soldados de la Fuerza Terrestre “Vencedores del Cenepa”, en conocer y sancionar al presunto infractor en los procedimientos disciplinarios de faltas leves del personal militar, el mismo que no es congruente a la Constitución de la República del Ecuador ni a lo dispuesto en el procedimiento administrativo sancionador contemplado en el COA, toda vez que no se plantea la distinción entre la facultad instructora y sancionadora.

La investigación propone como problema científico determinar: ¿Se ha garantizado el principio de imparcialidad en el régimen disciplinario de faltas leves contemplado en el Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Disciplina Militar en cumplimiento al marco jurídico vigente?

El Código Orgánico Administrativo diferencia la fase de instrucción y sanción de los procedimientos administrativos sancionadores. Por lo tanto, el Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Disciplina Militar violenta la imparcialidad, como garantía del derecho al defensa contemplado en la Constitución, en los procedimientos disciplinarios de faltas leves al personal militar activo, al no existir distinción entre las fases mencionadas dentro de un procedimiento administrativo sancionador.

El presente trabajo busca dar respuesta a las siguientes preguntas científicas:

- a. ¿Cuál es el fundamento teórico del principio de imparcialidad, como garantía del derecho a la defensa, dentro del régimen disciplinario de faltas leves del personal militar activo contemplado en el Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Disciplina Militar?
- b. ¿Cuál es el método de investigación adecuado para demostrar la presunta vulneración del derecho a la defensa, en su garantía de imparcialidad, en la sustanciación y resolución de faltas disciplinarias leves de las Fuerzas Armadas contempladas en el Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Disciplina Militar de la Escuela de Formación de Soldados en el año 2021-2022??

- c. ¿Se garantiza la imparcialidad en el régimen disciplinario de faltas leves de Fuerzas Armadas contemplados en el Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Disciplina Militar, conforme a lo señalado en la Constitución del Ecuador y en el COA?

Con la finalidad de guiar correctamente el trabajo de la presente investigación se estableció como objetivos, los siguientes:

Objetivo General:

Demostrar si se aplica el principio de imparcialidad en la sustanciación y resolución de faltas disciplinarias leves de las Fuerzas Armadas contempladas en el Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Disciplina Militar de la Escuela de Formación de Soldados en el año 2021-2022.

Objetivos específicos:

1. Determinación del fundamento teórico y jurídico del principio de imparcialidad.
2. Identificación del método de investigación aplicable entorno al principio de imparcialidad en la sustanciación del procedimiento administrativo disciplinario de las Fuerzas Armadas.
3. Análisis del principio de imparcialidad entorno a la sustanciación y resolución de faltas leves en los regímenes disciplinarios del personal militar de Fuerzas Armadas contempladas en el Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Disciplina Militar.
4. Evaluación de la aplicación del principio de imparcialidad en los procedimientos de faltas leves sustanciados y resueltos en la Escuela de Formación de Soldados en el año 2021-2022.

A fin de analizar la situación actual sobre el objeto de la investigación se ha utilizado fuentes documentales para dar cuenta del estado del arte y la práctica; y, como antecedentes a las recomendaciones se han realizado entrevistas a

personal militar de las Fuerzas Armadas, los cuales tienen conocimiento profesional sobre lo investigado.

Resulta necesario que se garantice la imparcialidad, como parte del derecho a la defensa, en el marco del régimen disciplinario al personal de las Fuerzas Armadas, para lo cual, el presente trabajo investigativo realiza conclusiones y recomendaciones al respecto.

CAPÍTULO 1. EL ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

1.1. Fundamentos administrativos disciplinarios en fuerzas armadas

Reseña histórica

El régimen militar por ser una materia especial, en el transcurso del tiempo, ha mantenido normas que le regulan que respetan dicho criterio, sobre todo en lo relativo al régimen disciplinario de sus miembros.

Desde la creación del Ecuador como República el 13 de mayo de 1830 se entendía la necesidad de que los miembros de la Fuerzas Armadas, en esa época los del Ejército y de la Armada, tengan un régimen propio, y distinto por su naturaleza con relación a las otras entidades públicas, tal situación fue dispuesta en la primera Constitución del Ecuador en su artículo 51.

En relación con el nexo del nacimiento del estado ecuatoriano con el génesis de las Fuerzas Armadas, se ha señalado:

Este hecho histórico marca el inicio de la existencia de las Fuerzas Armadas ecuatorianas, que han estado, están y estarán al servicio de su pueblo. El nacimiento de la institucionalidad militar tiene sus genes y ADN en el patriotismo, coraje, sacrificio y amor al suelo patrio, como herencia del ejército patriota, lo que se traduce al contar con una organización militar disciplinada, con principios y respeto de la justicia. (Espinoza, 2022, p. 40)

Si bien es cierto que las Fuerzas Armadas forman parte del aparataje estatal, su rol diferenciador hace que su regulación siga los criterios propios relacionados al fin que persiguen, por lo que se legitima que tengan una regulación especial que difiere del resto de los organismos o entidades públicas.

Las Fuerzas Armadas, en general, asumen un rol de acuerdo con los contextos y externalidades que afectan a cada estado. En ese sentido, las Fuerzas

Armadas cumplen distintas funciones, relacionado a los distintos factores que forman parte de las expectativas ciudadanas e institucionales.

El régimen militar ha mantenido normas especiales que la regulan en consideración de su carácter especialísimo, toda vez que la misión fundamental de las Fuerzas Armadas dispuesta en la Constitución, artículo 158, es la defensa de la soberanía e integridad territorial. Este carácter especial, también se verifica en la regulación del régimen disciplinario al cual se encuentran sometido los miembros de las Fuerzas Armadas.

Con este antecedente, en el año de 1831 el Congreso de la época promulgó la Ley Orgánica Militar Ecuatoriana y en 1924 se aprobó el Código de Disciplina Militar.

Posteriormente, en el gobierno de Isidro Ayora mediante Decreto No. 370 del 4 de agosto de 1928, se aprobó el Reglamento Disciplinario: Calificación y Empleo del Personal del Ejército.

Posteriormente, en el gobierno de Isidro Ayora mediante Decreto No. 370 se aprobó el Reglamento Disciplinario: Calificación y Empleo del Personal del Ejército, con fecha 4 de agosto de 1928.

En el año de 1988 se estableció el Reglamento de Disciplina Militar mediante Acuerdo Ministerial No. 831-A, publicado en la Orden General del Ministerio de Defensa Nacional -en adelante O.G.M- del 1 de octubre de dicho año. El antedicho reglamento tuvo varias reformas parciales.

En el año 2008, mediante Acuerdo Ministerial No. 1909 del 15 de diciembre del 2008, publicada en la O.G.M del Ministerio de Defensa Nacional del mismo día, se expide el Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Disciplina Militar, mismo que ha tenido como reformas, las siguientes:

Tabla 1. Reformas del Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Disciplina Militar

Reformas al Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Disciplina Militar			
No.	Fuente Normativa	Número de Orden General Ministerial	Fecha de OGM
1	Acuerdo No. 1057	134	13 de julio del 2009
2	Acuerdo No. 061	73	17 de abril del 2012
3	Acuerdo No. 344	209	24 de octubre del 2013

Fuente: Elaboración propia

Con la finalidad de armonizar el marco legal disciplinario del personal de las Fuerzas Armadas y sobre todo de adecuarlo a las disposiciones de la Constitución del Ecuador, en el Suplemento del Registro Oficial 236 del 24 de enero del 2023 entró en vigencia la Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas, cuyo objeto es:

Art. 1.- Objeto. - La presente Ley regula el régimen de carrera profesional militar, la selección, formación de las y los aspirantes a oficiales o tropa; y, los regímenes disciplinarios del personal militar de las Fuerzas Armadas, de conformidad con los derechos, garantías y principios, establecidos en la Constitución de la República del Ecuador y en los instrumentos internacionales de derechos humanos. (Asamblea Nacional, 2023)

Es importante señalar que la Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas, entender que el principio de tipicidad o legalidad exige que las infracciones administrativas deben estar descritas en una ley, incorpora en su texto la tipificación de las infracciones disciplinarias del personal militar, así también como del personal que se encuentre en proceso de formación. Al respecto, la antedicha ley dispone:

Art. 201.- Jurisdicción y la competencia disciplinaria militar. - La jurisdicción y competencia disciplinaria militar es la potestad para conocer, tramitar, sancionar y hacer ejecutar las sanciones por

acciones u omisiones que constituyen faltas disciplinarias contempladas en la presente Ley, observando los procedimientos establecidos en la misma y las garantías del debido proceso.

Esta competencia es ejercida por la o el superior militar del propio u otro reparto tratándose de faltas disciplinarias leves y graves; y, por los tribunales de disciplina que se conformarán para sancionar las faltas atentatorias. (...). (Asamblea Nacional, 2023).

Por lo antes expuesto, se verifica que ha existido varias normas jurídicas que han regulado el régimen disciplinario y que en la actualidad mediante Ley Orgánica se regula al personal de las Fuerzas Armadas como también el régimen disciplinario y su procedimiento para el personal militar y el personal en proceso de formación de las distintas escuelas.

Procedimientos administrativos

El proceso hace referencia a una consecución de actos que desencadenan todos ellos a un fin determinado, el mismo que despierta desde un principio una cierta expectativa sobre su finalización. Así en el ámbito jurídico, esta idea amplia de proceso abarcaría a los juicios y al procedimiento administrativo.

Sin perjuicio de lo anterior, el tratadista Gordillo considera que el término proceso es amplio, observa que incluso el procedimiento legislativo de formación de la ley comparte el anterior criterio de proceso. En relación con el proceso, Gordillo manifiesta:

La idea jurídica de proceso puede ser concebida en sentido amplio, como una secuencia o serie de actos que se desenvuelven progresivamente, con el objeto de llegar a un acto estatal determinado, destaca entonces en el concepto la unidad de los actos que constituyen el proceso, su carácter teológico, es decir, que éstos se caracterizan por estar encaminados en su conjunto a un determinado fin. (pág. 389)

En un aspecto estricto el término proceso hace referencia a la idea anteriormente señalada con el aditamento de la existencia de un conflicto entre partes perfectamente determinadas por la colisión entre sí de sus pretensiones, a la espera de que dicho conflicto sea resuelto por un tercero imparcial revestido de la autoridad respectiva.

Al respecto, Astigueta diferencia un proceso judicial de un procedimiento administrativo de la siguiente manera:

Un elemento típico de la actividad judicial es la aplicación concreta de la ley a los conflictos que, en forma más o menos directa, se apoyan en la existencia o no de derechos subjetivos controvertidos y que exige una definición de parte de la autoridad. (pág. 17)

Si el pedido surge de un derecho en conflicto, si la persona debe ser oída y la decisión fundada sobre lo que se encuentra presente en las actas, entonces sin duda estamos en presencia de un acto judicial. (pág. 18)

Así restringido el término proceso, lo correcto es el uso de dicho apelativo al proceso judicial como tal, prefiriéndose por la doctrina el término procedimiento administrativo para referirse a la serie de actos que observan las entidades públicas para la correcta formación de sus decisiones. Al respecto Gordillo manifiesta:

Bien es cierto que también la actuación de los órganos administrativos y legislativos está sujeta a ciertos principios también comunes al proceso; pero no por ello puede olvidarse que es en el proceso judicial donde se hará la determinación definitiva y correctora del derecho y la justicia en un caso concreto, que permite controlar de manera imparcial e independiente las decisiones de los órganos legislativos y administrativos. Por esas razones y por la conveniencia de establecer una unidad terminológica en el conjunto de actos judiciales que versan sobre

actos de la administración, creemos preferible mantener la designación de proceso estrictamente para el proceso judicial. (pág. 390)

Así la serie o secuencia de actos a través de los cuales se desenvuelve la actividad principalmente de los organismos administrativos (no de los judiciales, como regla) no se denominará ya “proceso administrativo” sino “procedimiento administrativo.” Toda actividad estatal de tipo administrativo se manifestará a través del procedimiento administrativo y por ello existe una coincidencia entre el concepto de función administrativa y el de procedimiento administrativo. (pág. 394)

Los procesos judiciales y los procedimientos administrativos a pesar de ser diferentes en tanto a su naturaleza jurídica comparten ciertos criterios comunes especialmente que en los mismos se deciden sobre los derechos y obligaciones de los intervinientes por lo que en ambos casos es imprescindible que se observe el derecho al debido proceso. Al respecto, el artículo 76 numeral 1 de la Constitución señala que “corresponde a toda autoridad administrativa o judicial, garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes”.

La Corte Constitucional en la Sentencia No. 004-17-SIN-CC estableció que:

la potestad sancionadora administrativa se diferencia de la potestad punitiva penal, respecto de los fines que persiguen, lo que en general guarda directa relación con los bienes jurídicos que se precautelan. Esto por cuanto, las sanciones administrativas buscan controlar el adecuado funcionamiento de la administración pública, en tanto que, las sanciones penales garantizan el orden social

Las normas del procedimiento administrativo se han elaborado con la finalidad de que con su cumplimiento se garantice los derechos de los administrados y que las entidades públicas decidan sin arbitrariedades y que los administrados tengan normas claras y previas procedimentales para poder defenderse ante la administración pública.

Con anterioridad al COA el procedimiento administrativo estaba dispersado en distintas normas especiales lo cual daba paso a que los administrados no puedan defenderse con la necesidad requerida, además que tal situación no daba seguridad jurídica.

Gordillo en búsqueda de una definición del procedimiento administrativo, señala:

Definimos al procedimiento administrativo como la parte del derecho administrativo que estudia las reglas y principios que rigen la intervención de los interesados en la preparación e impugnación de la voluntad administrativa. Estudia por lo tanto la participación y defensa de los interesados (...) en todas las etapas de la preparación de la voluntad administrativa (sea de tipo individual como general; en este último caso es específicamente el procedimiento de audiencia pública el que debe también seguirse, sin perjuicio del trámite administrativo corriente) y desde luego, cómo debe ser la tramitación administrativa en todo lo que se refiere a la defensa, participación e intervención de dichos interesados. (pág. 396)

El procedimiento administrativo en el Ecuador se establece como aquel que se encuentra regulado por normas que guían o regulan los actos de la administración pública a fin de garantizar una correcta formación de sus decisiones, toda vez que la ausencia o falta de observancia de dichas reglas procedimentales causa repercusiones en el sentido jurídico.

Principios aplicables al procedimiento administrativo

Al procedimiento administrativo le son aplicables todos los principios establecidos en la normativa para los procesos en general con las particularidades propias de los procedimientos ante la administración pública.

La Real Academia de la Lengua (2020) a través de su Diccionario Panhispánico de Español Jurídico establece que el principio es “Gral. Axioma que plasma una determinada valoración de justicia constituida por la doctrina o aforismos que gozan de general y constante aceptación”.

En esa misma línea, se ratifica que los principios generales del derecho, por su parte, consisten en “un conjunto de verdades jurídicas establecidas universalmente por la recta razón”, concepto proveniente de la doctrina iusnaturalista. Se tiene como obvio contradictor a quienes promovieron la doctrina iuspositivista, los que establecían a los principios como “valores deducidos de los propios procesos aplicativos de las normas positivas, que contribuyen a orientar su aplicación ajustada a los ideales justicia, a las convicciones sobre lo justo...”. (Real Academia de la Lengua Española, 2020)

Especialistas del derecho como Mario Romero Antola, en torno a una definición de los principios del derecho señala:

Existen diversidad de principios, no solo jurídicos, todas las ciencias tienen sus principios; Miguel Reale señala: “Toda forma de conocimiento filosófico y científico implica la existencia de principios, es decir, de ciertos enunciados lógicos que se admiten como condición o base de validez de las demás afirmaciones que constituyen un determinado campo del saber”. (2013)

Juristas como Manuel Ossorio (2015) respecto de los principios en el derecho define:

La ley escrita no puede abarcar todas las posibilidades o eventos que en la vida se presentan. De ahí que, en la aplicación de las normas jurídicas a casos concretos, se adviertan lagunas legales (v.) que dejan al juzgador en la necesidad de acudir a otras fuentes para resolver el litigio sometido a su jurisdicción, debido que, no cabe abstenerse de pronunciar un fallo a pretexto del silencio de la ley. A falta de un precepto expresamente aplicable, habrá que

valerse de la analogía jurídica (v.) y, a falta de ésta, serán de aplicación los principios generales del Derecho. (p. 771)

El principio es definido por Cabanellas (1993) en lo principal como: “Causa primera // Razón, fundamento, origen. // Máxima, norma, guía” (p. 257) Cuando este mismo autor se refiere a la conceptualización de los principios en el derecho, establece:

Uno de los conceptos jurídicos más discutidos. Sánchez Román considera como tales los axiomas o máximas jurídicas recopiladas de las antiguas compilaciones; o sea las reglas del Derecho (v.). Según Burón, los dictados de la razón admitidos por el legislador como fundamento inmediato de sus disposiciones, y en los cuales se halla contenido su capital pensamiento. Una autorización o invitación de la ley para la libre creación del Derecho por el Juez (Hoffmann); y despectivamente, como el medio utilizado por la doctrina para librarse de los textos legales que no responden ya a la opinión jurídica predominante. (P. 257)

Como se ha observado por las diversas conceptualizaciones de los principios en el derecho, estos parten de la premisa que son verdades universales y generalmente aceptadas por la gran mayoría de los juristas. En segundo término, que procuran perseguir un ideal de justicia aplicada cuando la norma escrita no abarca o no procura proteger el caso concreto en cuestión. No son exclusivamente jurídicos, a pesar de utilizarse en derecho, dado que no necesariamente contienen un precepto legal, aunque la consecuencia es siempre jurídica, también parten de la lógica misma. Comenta el jurista Miguel Reale (1988):

Los PGD constituyen las bases teóricas y las razones lógicas del ordenamiento jurídico que recibe de ellas su sentido ético, su medida racional y su fuerza vital o histórica. De lo anterior se desprende que los principios generales del derecho no deben ser vistos en forma aislada de la problemática económica, social,

cultural e ideológica de las sociedades humanas que se desenvuelven en un espacio y tiempo histórico concreto. (p. 149)

En las últimas décadas, la gran mayoría de Estados en la región latinoamericana han sufrido un proceso de transformación en su óptica jurídica, estos han mutado de Estado de derecho a Estados de derechos. Este fenómeno ha sido denominado Neoconstitucionalismo. Miguel Carbonell (2010) lo define como: “una teoría del derecho en el cual el Estado es regulado principalmente por una Constitución garantista, que posee un amplio catálogo de derechos fundamentales mediante los cuales se regulan las relaciones entre el Estado y sus ciudadanos, estas garantías son máximas de aplicación inmediata” (p. 24)

Con el proceso de constitucionalización que se ha visto en los estados, se ha verificado que los principios generales del derecho han colisionado, la problemática entonces radica en determinar cuál es el grado y la forma en que esto ha ocurrido. De forma que, el Neoconstitucionalismo tiene una clara aura iusnaturalista, por su parte, el iusnaturalismo tiene un fuerte y estrecho vínculo con las normas morales. De forma que, los principios generales del derecho deben observarse desde el Derecho Natural.

Con tales precedentes, y de acuerdo con el origen y naturaleza de los principios generales del derecho es posible connotar que su transformación casi no perceptible que han vivido los principios generales como normas morales, de alto grado de universalidad y fuerte sentido de justicia. Los principios generales como normas extrasistema tienen la función de servir de fundamento del amplio catálogo de derechos y garantías de los Estados constitucionalistas, como lo es precisamente la República del Ecuador. Son aquellos valores y principios los que le otorgan legitimidad a un Estado, tal es la importancia que el Ecuador se autodefine como un “Estado de Derechos y de Justicia”.

Los principios entonces pasaron de ser normas externas para el sistema a normas del sistema, la Constitución del Ecuador, de esta forma recoge dentro de ella, en su amplia y connotada intención garantista una serie de principios generales del derecho en el marco de un derecho positivizado. Ahora bien,

respecto a la relación entre principios y Neoconstitucionalismo, El profesor Vicente Solano comenta:

Cuando señalamos la existencia de un positivismo incluyente, que implica una conexión contingente entre Derecho y moral que se darían en los Estados Constitucionales actuales. En este sentido, estas Constituciones contendrían principios que evocan a algún valor moral como la justicia, la igualdad. En definitiva, estas constituciones —como ya habíamos señalado— incorporan valores morales. Esto según Guastini conllevaría tres novedades importantes: (i) la positivización de los conceptos morales e implica una compatibilidad entre lenguaje moral y lenguaje jurídico. (ii) La ambigüedad del término “moral”, entendida esta como moral social, los principios éticos aceptados por la mayoría de una comunidad. (...) (iii) El uso de los vocablos incorpora y reenvió, que implican en el primer caso un inadecuado uso del lenguaje y en el segundo caso dos cuestiones diferentes: por una parte, hablamos de normas de reenvió en sentido estricto cuando si se refiere a la moral social (identificable) y por otra parte cuando nos referimos a la moral crítica no podemos hablar de normas de reenvío.

En tal sentido, se observa que este tipo de positivismo incluyente de normas morales es la compatibilidad de diversos sistemas aplicados, que permiten perseguir la justicia y reduce el riesgo de tomar comportamientos sistemáticos de arbitrariedad. De modo que, y, sin perjuicio de lo anterior, el COA en sus artículos 29 y 30 ha establecido taxativamente dos principios que regulan al procedimiento administrativo, a saber, el principio de tipicidad y el de irretroactividad.

El Principio de tipicidad

La tipicidad hace referencia a que en la potestad sancionadora de la administración pública observe que las infracciones y su correspondiente sanción estén perfectamente configuradas en la ley.

En relación con la tipicidad Cassagne señala que “Una de las principales garantías que poseen los ciudadanos y las personas en general se halla configurada por el principio de tipicidad consistente en la exigencia de que las conductas punibles se encuentren descritas y delimitadas por una norma legal”. (pág. 448)

Este principio es tomado del Derecho Penal en el cual se considera que los tipos penales sean interpretados de modo restringido y directo dentro de lo cual no es posible aplicarlos de modo analógico, de tal modo que corresponde al legislador describir el tipo penal con la finalidad de que sea claro cuál es la conducta que se encuentra prohibida.

Al respecto, Muñoz Conde señala que “para cumplir su función de garantía, el tipo tiene que estar redactado de tal modo que de su texto se pueda deducir con claridad la conducta prohibida” (pág. 256). La claridad de la norma jurídica es importante para que se cumpla el principio de tipicidad tanto en temas judiciales como en procedimientos administrativos.

Aunque el principio de tipicidad es aplicable al Derecho Penal y al Derecho Administrativo Sancionador, es importante destacar que en función de que los fines de dichos procedimientos y su naturaleza no es igual, tal como se señaló en párrafos anteriores, entonces dicho principio se aplica de modo diferente, aunque no contrapuesto.

La diferencia radicaría en la rigidez de la aplicación de dicho principio, en el sentido de que es en el Derecho Penal que la rigidez es mayor. Al respecto en Sentencia No. 3-19-CN/20, la Corte Constitucional señaló

41. Por tal razón, la tipicidad en el Derecho administrativo sancionador y en el Derecho disciplinario es menos rígida que en el Derecho penal, pero ello no implica que necesariamente se transgredan los principios de legalidad, seguridad jurídica e independencia judicial en el caso de sanciones disciplinarias a

jueces y otros servidores judiciales. En todos los casos, la infracción debe constar en una ley previa y la apertura del tipo no debe ser tal que deje a la arbitrariedad de quien aplica la norma la determinación de la conducta sancionable, pues ello además generaría una incertidumbre violatoria de la seguridad jurídica y, por supuesto, de la independencia judicial (...)

44. Como puede apreciarse, la diferencia en la tipificación de las faltas disciplinarias respecto de los delitos penales tiene relación con la diversa naturaleza jurídica y las distintas finalidades de las sanciones en estos dos tipos de infracciones. En las faltas disciplinarias lo que se sanciona es el incumplimiento de deberes y funciones del miembro de una institución; incumplimiento que atenta contra el correcto funcionamiento de esa institución. En la norma penal, en cambio, el Estado de forma exclusiva ejerce su poder punitivo frente a conductas que se consideran lesivas de bienes jurídicos fundamentales.

Por lo antes expuesto, a las infracciones administrativas se les aplica el principio de tipicidad extrapolado del Derecho Penal, pero tomando en cuenta los fines propios de cada rama del Derecho, por lo que de conformidad al artículo 29 del COA las disposiciones sobre infracciones administrativas no son susceptibles de interpretación extensiva o aplicación analógica.

Ahora bien, en lo relacionado a la interpretación extensiva es importante señalar que no se vulnera dicha prohibición por la existencia de infracciones administrativas abiertas, definiéndolas cuando el operador o servidor público deba interpretar sistemáticamente el ordenamiento jurídico a fin de determinar si el administrado incurrió o no en una infracción administrativa.

La prohibición de la interpretación extensiva en el Derecho Penal y en el Derecho Administrativo Sancionador, hace alusión a la obligación del operador jurídico a una interpretación literal de lo que se encuentra sancionado, a fin de que exista seguridad jurídica respecto a lo que se encuentra prohibido y a lo que es permitido o autorizado por el régimen jurídico vigente.

En el Derecho Administrativo Sancionador, es común encontrar infracciones administrativas que para determinar el objeto de lo prohibido o sancionado es necesario acudir a otras normas jurídico para su correcta aplicación, lo cual no implicaría una vulneración del principio de tipicidad. Al respecto, Galarza Ocaña señala que:

Además de los conceptos jurídicos indeterminados, se reconoce en materia administrativa disciplinaria la existencia de tipos abiertos, que se derivan de la imposibilidad del legislador para desarrollar todos los deberes, mandatos y prohibiciones que resulten aplicables a los servidores públicos y que permiten salvaguardar el principio de eficiencia de la Administración Pública. (2017, p.33)

En Sentencia No. 3-19-CN/20, se ha señalado que:

40. Sin embargo, esta Corte observa que, como lo reconoce la jurisprudencia comparada y la doctrina, es frecuente hallar en todas las legislaciones normas disciplinarias con tipificaciones sancionatorias abiertas. Esto es, normas en las que se enuncia un tipo de conducta de forma más amplia o general que en un tipo penal, de manera que quien juzga la falta disciplinaria debe recurrir a una interpretación sistemática que permita completar dicha descripción y aplicarla a un caso concreto. Ello se debe a que sería normativamente imposible desarrollar un catálogo taxativo y detallado de todas las conductas específicas posibles que implican un incumplimiento de funciones y deberes por parte de los servidores públicos. No se puede, por tanto, pretender que las faltas disciplinarias sean descritas con la misma precisión de los tipos penales.

(...)

46. En consecuencia, el carácter frecuentemente abierto y menos estricto de los tipos disciplinarios no significa necesariamente la eliminación, violación o inaplicación del principio de legalidad. El

principio de legalidad puede concretarse de forma específica en estas materias y se satisface mediante remisiones pertinentes a otras disposiciones legales. (Corte Constitucional, 2020)

Así, el asunto de la tipicidad en el COA comporta dos consecuencias u obligaciones a la administración pública: i. las infracciones y sanciones deben establecerse en leyes y no puede ser consecuencia del arbitrio de la administración y ii: las infracciones como normas típicas configuradas en abstracto al momento de ser aplicadas se observará el criterio de restricción es así, que la aplicación analógica se encuentra prohibida.

En relación, al principio de tipicidad en el Derecho Administrativo, García Entrerría señala:

La tipicidad es, pues, la descripción legal de una conducta específica la que se conectará a una sanción administrativa. La especificidad de la conducta a tipificar viene de una doble exigencia: del principio general de libertad, sobre el que se organiza todo del Estado de derecho, que impone que las conductas sancionables sean excepción a esa libertad y, por tanto, exactamente delimitadas, sin ninguna indeterminación (y delimitadas, además, por la representación democrática de pueblo mediante las leyes: STC 137/f997); y, en segundo término, a la correlativa exigencia de la seguridad jurídica (art.9.3 de la Constitución), que no se cumpliría si la descripción de lo sancionable no permitiese un grado de certeza suficiente para que los ciudadanos puedan predecirlas consecuencias de sus actos (ex certa) No caben, pues, cláusulas generales o indeterminadas de infracción, que no permitirían al órgano sancionador actuar con un excesivo arbitrio y no con el prudente y razonable que permitiría una especificación normativa (términos de la misma sentencia Constitucional de 29 de marzo de 1990).

Si bien es cierto, como se señalaba, el estándar respecto a la tipicidad en infracciones administrativas es menor en comparación a los delitos, en el asunto específico de las infracciones del régimen disciplinario del personal de las Fuerzas Armadas, algunas de éstas hacen referencia a situaciones muy generales. En ese sentido, Galarza Ocaña señala que:

En este sentido, se puede manifestar que algunas de las infracciones disciplinarias militares, previstas en el Reglamento de Disciplina Militar, vulneran doblemente el principio de legalidad, en razón de que, por una parte no se encuentran contenidas en una ley ordinaria; y por otra, conforme la sentencia colombiana anteriormente citada, contienen en la tipificación de las infracciones, conceptos jurídicos indeterminados carentes de norma legal o reglamentaria que los vuelvan determinados al momento de su aplicación, en base a criterios objetivos que permitan en definitiva concretar las hipótesis normativas de manera razonable y proporcionada. (2017, pag.32)

Principio de irretroactividad

La irretroactividad hace referencia a que la aplicación de las normas jurídicas rige para el futuro y no para situaciones anteriores a la vigencia de dicha norma, por lo que la norma jurídica a aplicarse debe ser anterior al hecho. A veces resulta confuso determinar si una norma es retroactiva o para lo cual se observará si la nueva norma regula situaciones jurídicas ya consolidadas y agotadas. En dicho sentido en sentencia N.º 031-17-SIN-CC, señaló que:

En este contexto, este máximo Organismo de interpretación constitucional declara que no hay retroactividad cuando una ley regula para el futuro, de modo distinto, situaciones jurídicas instituidas cuyos efectos no se consumaron previamente, es decir, cuando se trata de situaciones jurídicas en curso que no generaron derechos adquiridos ni situaciones consolidadas en el momento de entrar en vigencia, la nueva ley ingresará a regular dichas

situaciones en el estado Corte Constitucional del Ecuador, en que se encuentren, sin perjuicio que se respete lo que surtió efecto bajo la ley anterior.

Por su parte, una norma es retroactiva cuando incide implícitamente sobre relaciones consagradas que afectan a situaciones jurídicas consolidadas y agotadas, a consecuencia de que, nuestro ordenamiento jurídico prohíbe expresamente la retroactividad de la ley, la cual se concibe como incidencia de la nueva ley en los efectos procedentes por situaciones jurídicas anteriores. (Corte Constitucional, 2017)

El principio de irretroactividad es común al derecho en general, que tiene sus particulares excepciones, como por ejemplo en el caso de las normas o leyes interpretativas. Al respecto, en sentencia N.º 026-10-SCN-CC se señaló:

(...) Es uno de los principios más elementales que guían la aplicación de la ley es su irretroactividad, que significa que ésta sólo rige para lo venidero, y sus efectos solo operan después de la fecha de su promulgación. Desde los canonistas antiguos, como Pedro Lombardo, se consideraba que para que una ley fuese retroactiva, debía tener unas razones muy especiales que ameritaran tal efecto extraordinario... (Corte Constitucional, 2010)

El principio de la irretroactividad se considera elemental toda vez que limita la aplicación arbitraria de la ley, además que se encuentra consagrado en el Constitución en su artículo 82 como un principio que forma parte de la seguridad jurídica. El cual señala.

Art. 82.- El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes.

El principio de la irretroactividad también tiene sus excepciones: por ejemplo, en materia de derecho penal es posible aplicar de manera retroactiva una norma en caso de ser beneficiosa para el reo. Tal situación se extrapola al derecho administrativo en el caso señalado en el párrafo anterior.

Al respecto Moreta señala que “la prohibición de aplicación retroactiva de la norma jurídica en todas las materias, no solo la sancionadora, es una regla general, pues constituye un principio general del derecho” (2019, pág. 260).

De igual manera en el derecho administrativo no es posible aplicar las normas con carácter retroactivo, excepto en el caso de normas de carácter sancionador cuando sean beneficiosas al supuesto infractor. En lo que atañe a las normas del procedimiento administrativo, las mismas deben aplicarse para lo venidero, de conformidad al artículo 30 del COA, el cual dispone que:

Art. 30.- Los hechos que constituyan infracción administrativa serán sancionados de conformidad con lo previsto en las disposiciones vigentes en el momento de producirse. Las disposiciones sancionadoras producen efecto retroactivo en cuanto favorezcan al presunto infractor.

Formalidad del procedimiento administrativo

El principio de formalidad establece que el proceso debe regirse y sustanciarse en cumplimiento a la forma, al orden y con las solemnidades procesales señaladas por la ley, estableciéndose que su inobservancia determinaría la nulidad del procedimiento. Piero Calamandrei en “Instituciones de Derecho Procesal Civil”, señala:

(...) se comprende así lo que se quiere decir cuando, en contraposición al derecho sustancial, el derecho procesal se encuentra calificado como instrumental, o también como formal: instrumental en cuanto la observancia del derecho procesal no es fin en sí misma, sino que sirve como medio para hacer observar el

derecho sustancial; formal en cuanto el derecho procesal no regula directamente el goce de los bienes de la vida, sino que establece las formas de las actividades que deben realizarse para obtener del Estado la garantía efectiva de aquel goce". (1962, p. 123)

La formalidad es una característica propia del procedimiento administrativo. Esta formalidad hace referencia a que la sustanciación de dichos procedimientos se realice con estrictos cumplimientos de los ritos y etapas procesales establecidas al efecto. Lo cual abarca, el cumplimiento de términos, plazos, entre otros.

La promulgación del COA respecto a los procedimientos administrativos estableció normas generales comunes para las entidades públicas, en aras de que dicha unificación del procedimiento garantice la seguridad jurídica. Así mismo el procedimiento administrativo del COA es formal en virtud de que sus reglas son de estricto cumplimiento so pena de sanciones establecidas en el mismo cuerpo normativo.

Sanción jurídica por inobservancia del procedimiento administrativo

Las normas del procedimiento administrativo se encuentran establecidas para que se den cumplimiento y en el caso de que un funcionario público cause defectos de la tramitación en los procedimientos, el mismo tendría responsabilidad administrativa sujeta a sanción de conformidad al artículo 222 del COA.

Otra consecuencia jurídica es la de la nulidad del procedimiento siempre y cuando se observe alguna causa que vicie el procedimiento. El efecto de la nulidad del procedimiento es que la tramitación de este corresponde retrotraerse al momento exacto en que ocurrió el acto viciado, al respecto el Art. 107 del COA señala que "cuando se trata de la declaración de nulidad del procedimiento administrativo, este debe reponerse al momento exacto donde se produjo el acto administrativo viciado".

Ahora bien, la nulidad del procedimiento administrativo puede ser alegada por petición de parte y también de oficio por la propia administración. La nulidad del procedimiento puede ser también el sustento del recurso de apelación de sede administrativa; sin perjuicio de lo anterior de oficio la administración también puede declararla.

Para que exista la nulidad del procedimiento administrativo no basta la ocurrencia de un vicio del procedimiento, sino que se necesita que lo anterior concorra con el hecho de que dicha causa influyó en la decisión con la que finalizó el procedimiento administrativo. En dicho sentido, el artículo 227 del COA, dispone:

Artículo 227.- Nulidad del procedimiento. Si al momento de resolver la apelación, la administración pública observa que existe alguna causa que vicie el procedimiento, estará obligada a declarar, de oficio o a petición de persona interesada, la nulidad del procedimiento desde el momento en que se produjo, a costa del servidor que lo provoque. Habrá lugar a esta declaratoria de nulidad, únicamente si la causa que la provoca tiene influencia en la decisión del proceso

Potestad sancionadora de la administración pública

La administración pública tiene varias prerrogativas o potestades exorbitantes, entre ellas está la potestad sancionadora, puesto que la administración pública no necesita recurrir a la justicia ordinaria a fin de sancionar las faltas administrativas previamente establecidas y de las cuáles tiene competencia; sino que en su mismo seno puede terminar responsabilidades, sancionar y ejecutar dichas sanciones.

La potestad sancionadora de la administración y el procedimiento administrativo sancionador se encuentra fundamentado en la necesidad de la administración pública de no acudir a la justicia ordinaria a fin de hacer valer el interés general. Claro está, que históricamente la sanción era competencia de los jueces; sin

embargo, existían materias que regulaban ciertos aspectos de la sociedad en el que no se necesitaba la actuación de estos jueces. Como esta facultad podría suponer un ejercicio arbitrario, el mismo se encuentra debidamente reglado con fundamentos doctrinarios que lo sustentan. Así, Gómez Pevajeau, menciona:

Históricamente, la imposición de sanciones o penas a los ciudadanos por transgresiones del ordenamiento jurídico era competencia exclusiva de los tribunales. A partir del siglo XVIII surge una potestad sancionadora en manos de la Administración como parte esencial de la actividad de Policía administrativa, en cuya virtud el Estado tiene la atribución de regular el ejercicio de las libertades individuales con el fin de garantizar el orden público. A partir de entonces y hasta nuestros días, el ordenamiento jurídico ha distinguido, cada vez con mayor nitidez, entre las infracciones penales calificadas como delitos o faltas, recogidas en el Código Penal y en su legislación complementaria, sancionables por los tribunales penales; y, las infracciones administrativas, así denominadas, sancionables por la Administración. La sanción viene a ser el instrumento coactivo para hacer cumplir la medida de policía. (Gómez Pevajeau, 2002, pág. 227)

En relación con las sanciones, Dromi señala:

Las sanciones disciplinarias son las consecuencias ante el incumplimiento de los deberes de los agentes, empleados y funcionarios públicos, en cuanto a la observancia del orden constitucional, del sistema democrático y del patrimonio público. (pág. 247)

Las potestades exorbitantes también son regladas y no pueden ser ejercidas discrecionalmente o en virtud de arbitrariedades, por tanto, la administración pública tiene la obligación de respetar las normas del debido proceso que le son aplicables.

Ahora bien, el COA establece procedimientos especiales, en cuestión de las particularidades propias de cada procedimiento, uno de esto, es el denominado procedimiento administrativo sancionador mediante el cual se ejerce la potestad sancionadora.

El procedimiento administrativo sancionador es un procedimiento reglado y formal, en tanto que es la vía procedimental establecida para que, en el marco del cumplimiento de un debido proceso, la administración determine responsabilidades administrativas y sancionar a quienes hayan incurrido en las faltas previamente señaladas como tales.

Los procedimientos administrativos disciplinarios en las Fuerzas Armadas tienen como fuente jurídica una de aspecto sustantivo y otra de aspecto adjetivo. La fuente jurídica sustantiva se encuentra determinada por la tipificación en abstracto de las conductas que están sujetas a sanciones administrativas, las cuales se encuentran señaladas en la Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas.

La fuente jurídica adjetiva se encuentra determinada en la antedicha Ley y en el Reglamento de disciplina, sin perjuicio de que los procedimientos administrativos sancionadores observarán lo constante en el Código Orgánico Administrativo toda vez que sus disposiciones son generales y aplicables a los procedimientos administrativos en general de conformidad a su artículo primero.

Como antecedente al proceso de formación del COA, existía el debate académico sobre los problemas acaecidos por la dispersión de las fuentes jurídicas en torno al derecho administrativo, por lo que el COA fue el resultado del esfuerzo de los juristas con el fin de compilar normas generales para la aplicación respecto al derecho que regula la actividad de la administración pública y su relación con los administrados, de modo que el procedimiento administrativo sancionador del COA es aplicable a toda la administración pública, a tal punto que con su promulgación se derogó las normas contradictorias sobre este apartado particular.

Principios del procedimiento administrativo sancionador

El Diccionario del Español Jurídico de la Real Academia de la Lengua Española define al *ius Puniendi* en este sentido:

Sublema de *Ius. Adm. Y Pen.* Potestad del Estado para castigar mediante los dos sistemas represivos existentes en nuestro derecho: el derecho penal, que es aplicado por los jueces y tribunales, y el derecho administrativo sancionador que es aplicado por la administración.

El jurista Ossorio, acerca de la sanción administrativa menciona:

Sanción administrativa. La medida penal que impone el Poder Ejecutivo o alguna de las autoridades de este orden, por infracción de disposiciones imperativas o abstención ante deberes positivos. Por lo general se reduce a multas, cuantiosas en ocasiones, como las represivas del contrabando y la especulación. En otros casos significa una inhabilitación, por privar del pase, patente, autorización o documento que permite ejercer una profesión o actividad, como el retiro del permiso de conducir a los automovilistas reincidentes en faltas de tránsito. También se aplican cortos arrestos o detenciones. (Ossorio, 2015)

El COA establece que la potestad sancionadora se ejercerá mediante el procedimiento previsto, el cual para garantizar el derecho de los administrativos observará cuatro principios, o como lo denomina el COA cuatro garantías del procedimiento:

El procedimiento administrativo sancionador tiene dos fases o etapas diferenciadas: la fase instructora y la fase resolutoria.

La administración pública actúa en una faceta instructora y otra faceta denominada resolutoria, de tal manera que no puede ser el mismo funcionario u órgano en el cual se manifieste ambas situaciones.

Toda sanción tiene que ser precedida por un procedimiento administrativo.

La responsabilidad administrativa y su respectiva sanción declarada por funcionario competente será precedida por el procedimiento administrativo sancionador, con la finalidad de garantizar un debido proceso administrativo, toda vez que el diseño del procedimiento administrativo sancionador contiene varias reglas que permita al presunto infractor defenderse, aportar prueba, realizar las debidas impugnaciones, etc.

El infractor debe tener oportunidad para su defensa.

Como materialización del derecho a la defensa el administrado será notificado, conocer las identidades del funcionario instructor y del resolutor, así como de la norma que les otorga la competencia sancionadora.

El Principio de inocencia

El principio de inocencia es aplicable a casos en los cuales se sometan los ciudadanos a procesos que tengan como finalidad en última instancia la determinación de responsabilidades y de sanciones.

Al respecto, Jara Müller señala que:

El estado jurídico de inocencia, conocido por todos como, presunción de inocencia, es uno de los elementos esenciales que integran al garantismo procesal. Esta condición de derecho de la persona frente al ius puniendi del Estado ha sido tratada por los

autores en el estudio del principio de inocencia y de sus repercusiones en los diversos ámbitos de la justicia penal, principio que es fundamento inmediato de otros y que junto con él conforman una de las principales directrices de un moderno modelo de enjuiciamiento criminal, cual es, la garantía del proceso justo.

Diversos son los textos que lo consagran, tanto en el ámbito internacional como en los ordenamientos nacionales, siendo todas las fórmulas utilizadas similares, siguiendo muy de cerca a la versión original del principio contenido en el art. 9° de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano. (1999, p. 41)

Al respecto, el artículo 248 del COA señala:

Artículo 248.- Garantías del procedimiento. El ejercicio de la potestad sancionadora requiere procedimiento legalmente previsto y se observará:

1. En los procedimientos sancionadores se dispondrá la debida separación entre la función instructora y la sancionadora, que corresponderá a servidores públicos distintos.
2. En ningún caso se impondrá una sanción sin que se haya tramitado el necesario procedimiento.
3. El presunto responsable por ser notificado de los hechos que se le imputen, de las infracciones que tales hechos puedan constituir y de las sanciones que, en su caso, se le pueda imponer, así como de la identidad del instructor, de la autoridad competente para imponer la sanción y de la norma que atribuya tal competencia.
4. Toda persona mantiene su estatus jurídico de inocencia y debe ser tratada como tal, mientras no exista un acto administrativo firme que resuelva lo contrario.

Características propias y diferenciadoras del procedimiento administrativo sancionador

Partiendo de las premisas señaladas en las conceptualizaciones, el Derecho Sancionatorio Administrativo, regula una de las distintas potestades o facultades exorbitantes que tiene el Estado, es decir, la potestad sancionadora es un mecanismo de control administrativo directo por parte del estado.

De lo anteriormente expuesto sobre el Derecho Administrativo Sancionador se puede obtener los aspectos que definen a esta rama del derecho:

- El Estado tiene potestad por sí mismo para sancionar en el caso de infracciones administrativas.
- Los procesos jurídicos de control, que son aquellos actos y procedimientos que regulan la actividad de la administración pública en el marco de sustanciar y sancionar infracciones administrativas.
- Las normas sustantivas son las infracciones administrativas establecidas por ley en las cuales se determina las conductas prohibidas por la administración, que en caso de realizarse conlleva una sanción administrativa.

El procedimiento administrativo sancionatorio respetará los principios generales aplicable a todo proceso judicial, a fin de salvaguardar los derechos del administrado, y exige a la administración que dicho procedimiento sea sustanciado a cabo a través de un marco de legalidad, esto es, que cada acto de la administración este motivado y sustentado en el diligente actuar del derecho.

Por ello, el ejercicio de la potestad sancionadora exige observar el procedimiento previamente establecido, lo cual, conforme a la norma, se señala que:

1. En los procedimientos sancionadores se dispondrá la debida separación entre la función instructora y la sancionadora, que corresponderá a servidores públicos distintos.
2. En ningún caso se impondrá una sanción sin que se haya tramitado el necesario procedimiento.
3. El presunto responsable por ser notificado de los hechos que se le imputen, de las infracciones que tales hechos puedan constituir y de las sanciones que, en su caso, se le pueda imponer, así como de la identidad del instructor, de la autoridad competente para imponer la sanción y de la norma que atribuya tal competencia.
4. Toda persona mantiene su estatus jurídico de inocencia y será tratada como tal, mientras no exista un acto administrativo firme que resuelva lo contrario.

Antes de ello, en el inicio del proceso se tendrá presente:

1. Identificación de la persona o personas presuntamente responsables o el modo de identificación, sea en referencia al establecimiento, objeto u objetos relacionados con la infracción o cualquier otro medio disponible.
2. Relación de los hechos, sucintamente expuestos, que motivan el inicio del procedimiento, su posible calificación y las sanciones que corresponda.
3. Detalle de los informes y documentos que se consideren necesarios para el esclarecimiento del hecho. Y,
4. Determinación del órgano competente para la resolución del caso y norma que le atribuya tal competencia.

De aquello se notificará al procesado, para que se cumplan los principios del debido proceso pertinente, principalmente el derecho a la defensa. De no contestar en el término legal previsto de diez días se considerará como resuelto el caso.

El proceso administrativo sancionador también se caracteriza por la aplicación de la carga de la prueba, correspondiéndole la misma a la administración pública, excepto en lo relacionado a los eximentes de responsabilidad. El proceso administrativo sancionador sigue su curso legal con el dictamen sancionador o de inexistencia de responsabilidad del órgano instructor, según amerite el caso,

en razón a los elementos de convicción aportados al proceso. Tal dictamen se remitirá al órgano pertinente para la resolución del caso.

El diseño actual del procedimiento administrativo sancionador tiene tres aspectos o nociones peculiares: 1.- Inicia de oficio, 2.- En caso de existir el denunciante, el mismo no es parte procesal.

Inicia de oficio

El procedimiento administrativo sancionador solo puede iniciar mediante acto administrativo del órgano instructor, acto que observará el contenido mínimo dispuesto en el artículo 251 del COA. Ahora bien, el antecedente para que el órgano instructor forme su criterio e inicie el procedimiento administrativo sancionador es de oficio, por orden superior, petición de otros órganos administrativos, o por denuncia. (Asamblea Nacional, 2017)

El denunciante no es parte procesal

Si bien es cierto la denuncia puede ser el antecedente para que el órgano instructor forme su criterio, el denunciante no es parte procesal toda vez que el procedimiento administrativo sancionador no tiene la naturaleza jurídica adversarial como un proceso judicial, sino que entabla una relación entre la administración pública y el presunto infractor con la finalidad de determinar responsabilidades y sanciones administrativas.

Establecer que en el procedimiento administrativo sancionador no se considere al denunciante como parte procesal tiene varias consecuencias prácticas; la primera es el hecho de que al denunciante solo se le notificará el acto de iniciación, además no tiene iniciativa probatoria o la facultad de interponer de recursos en sede administrativa.

En Sentencia No. 48-14 IN/21 ha concluido que el denunciante en el contexto del procedimiento administrativo sancionador no interviene como parte procesal. Al respecto, se señaló:

31. Los procedimientos administrativos sancionatorios tienen como finalidad el conocer presuntas infracciones a la ley, en este caso a la LOS, y de ser el caso imponer una sanción al infractor. Por lo que, en estos, las partes son: (i) la administración –como ente con competencia para conocer e imponer sanciones de acuerdo a la ley– 2 y (ii) el administrado –persona natural o jurídica a la que se le imputa el cometimiento de la infracción (presunto infractor)–.

34. Entonces, queda claro para este Organismo que el denunciante –como sujeto que pone en conocimiento de la autoridad una conducta presuntamente vulneradora de la ley para dar inicio al procedimiento sancionador– no figura como parte dentro del procedimiento administrativo; por lo que, no ostenta los derechos de contenido procesal propios de las partes que actúan en el mismo, pues sus pretensiones y derechos no son objeto de discusión. Es por esto que rebatir, contradecir y objetar pruebas y argumentos le corresponde exclusivamente al presunto infractor, que es contra quien se tramita el procedimiento y quien recibe directamente los efectos de la resolución que se emita. (Corte Constitucional, 2021)

Principios propios del régimen disciplinario del personal militar de Fuerzas Armadas.

La Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas establece en su Libro II el Régimen Disciplinario del personal militar, del cual se pueden establecer los siguientes principios:

Principio de unidad de procedimiento (art. 190).- En los procedimientos del régimen disciplinario no se dividirá la unidad del procedimiento, puesto que será competente para todos, el superior militar o tribunal de disciplina que lo sea para juzgar al de mayor jerarquía cuando se trate de varios servidores militares.

Obligación de denunciar (art. 189).- Quién llegare a conocer o tenga indicios de una infracción penal, acoso sexual o laboral, abuso, o violencia de género

cometidos en actos de servicios o relacionados a aquellos, estará obligado de denunciar dichos hechos antes las autoridades competentes.

Potestad disciplinaria (art. 186).- El superior militar o el tribunal de disciplina competente según el tipo de falta, tiene la potestad legal de sancionar al personal militar de Fuerzas Armadas.

Principio de formalidad (art. 187).- Se exige al personal militar que cuando haya conocido una presunta infracción al régimen disciplinario debe elevar parte escrito al superior respectivo.

Principio de motivación y notificación (art. 222).- Con la finalidad de salvaguardar el debido proceso, las resoluciones sancionatorias por cualquier tipo de falta, sea esta leve, grave o atentatorias, deben ser motivadas y notificadas en el término de tres días desde su emisión.

Análisis comparativo con otros regímenes disciplinarios: Función Ejecutiva y Consejo de la Judicatura.

La regulación del régimen disciplinario para las entidades de la Función Ejecutiva se encuentra establecida mediante Acuerdo Ministerial 0009, en el cual se expide la Norma Técnica Para La Sustanciación De Sumarios Administrativos.

La Norma Técnica es aplicable a las faltas disciplinarias graves, y el Ministerio de Trabajo tiene la competencia para sustanciar dichos sumarios administrativos y sancionar dichas infracciones sea de oficio o a petición de las instituciones públicas, de conformidad al artículo 44 de la Ley Orgánica del Servicio público, el cual señala:

Art. 44.-Sumario administrativo. - Es el proceso administrativo, oral y motivado del Trabajo determinará el cometimiento o no de las faltas administrativas graves establecidas en la presente Ley, por parte de una servidora o un servidor de una institución pública e impondrá la sanción disciplinaria correspondiente. Su procedimiento se normará a través del Acuerdo que para el efecto expida el Ministerio del Trabajo.

El sumario administrativo se ejecutará en aplicación de las garantías al debido proceso, con la participación de las partes involucradas, respeto al derecho a la defensa y aplicación del principio de que en caso de duda prevalecerá lo más favorable a la servidora o servidor público.

En este caso, se verifica que el régimen disciplinario no es entablado por la entidad en la que labora el servidor público, sino que su procedimiento se realiza ante el funcionario competente del Ministerio del Trabajo; sin embargo, en la antes mencionada Norma Técnica no se dispone la separación entre la facultad sancionadora y resolutora.

El procedimiento disciplinario para los funcionarios de la Función Judicial se rige por la Resolución 038-221 del Consejo de la Judicatura en la cual se promulga el “REGLAMENTO PARA EL EJERCICIO DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA PARA LAS Y LOS SERVIDORES DE LA FUNCIÓN JUDICIAL”.

En lo que respecta a los servidores de la Función Judicial, las infracciones administrativas de naturaleza disciplinaria sí tienen rango legal, toda vez que se encuentran tipificadas en el Código Orgánico de la Función Judicial.

El procedimiento disciplinario para los servidores de la Función Judicial, de conformidad al artículo 28 del antedicho Reglamento, inicia de oficio, por denuncia o por comunicación realizada por juzgador o tribunal competente. La autoridad competente dictará auto de apertura del sumario disciplinario el cual tendrá que ser notificado al servidor judicial para garantizar el derecho a la defensa.

El servidor judicial sumariado, tendrá el término de 5 días desde que fuera notificado a fin de dar contestación, la cual de acuerdo con el art. 32 y 33 del Reglamento, y como mínimo contendrá:

Art. 33.- Requisitos de la contestación. - La contestación al inicio del sumario disciplinario deberá contener, al menos, los siguientes requisitos:

- a) Nombres y apellidos completos de la o el sumariado, acompañada de su firma y el cargo, cuando se encuentre en funciones;
- b) Un resumen de los hechos;
- c) Los argumentos de descargo;
- d) Los medios de prueba que disponga, debidamente autenticados o el señalamiento de indicios razonables que permitan desvirtuar los actos u omisiones que se presume cometió; y,
- e) La designación de la dirección física o electrónica para las notificaciones (Consejo de la Judicatura, 2021)

Posteriormente, en caso de existir contestación o si no lo hay, se deberá de oficio abrir término de prueba de siete días, admitiéndose solo aquellas que hayan sido anunciadas en la oportunidad procesal requerida es decir en la denuncia o en la contestación del sumariado.

Una vez que haya fenecido el término de prueba la autoridad competente emitirá su informe motivado dirigido al Director General del Consejo de la Judicatura, cuando la infracción disciplinaria objeto del sumario sea de aquellas sancionadas con suspensión del cargo sin remuneración, o tendrá que ser dirigida al Pleno del Consejo de la Judicatura, si se trata de infracciones sancionadas con la destitución del funcionario judicial, éstas últimas autoridades son las encargadas de emitir la resolución en la cual se sancione al funcionario judicial.

De lo antes expuesto, se verifica que en el régimen disciplinario a los funcionarios judiciales existe la división entre la facultad instructora y la facultad sancionadora, y recae dichas competencias en distintos funcionarios, por lo que se observa que este régimen se encuentra en armonía a lo dispuesto en el COA.

Procedimiento administrativo sancionador al personal militar de las fuerzas armadas: faltas leves

El Derecho Administrativo Sancionador es una sección especial del Derecho Administrativo toda vez que regula la facultad exorbitante que tiene la administración pública a fin de sancionar a quienes han cometido una infracción administrativa. Los principios y reglas que regulan al procedimiento administrativo sancionador tienen como antecedente a las regulaciones del proceso penal; sin embargo, toda vez que sus fines son distintos, su análisis merece ser enfocado en la relación Administración y administrado. En ese sentido Fabián Rodríguez señala que:

El objetivo principal del Derecho Administrativo sancionador se enfoca en garantizar a la colectividad regulando sus funciones con la aplicación de la ley administrativa desarrollando las funciones con una potestad para poder generar un interés general en el cual vincula a la sanción administrativa con las penas como una reacción frente a lo que sea considerado como antijurídico y manteniendo una similitud con las penas, el derecho administrativo sancionador como el derecho penal poseen dos manifestaciones de la potestad punitiva del Estado, en el caso del primero se presencia la legitimidad, sin que se proceda de forma coyuntural y por otro lado, técnica al derecho penal que hace uso de algunas herramientas del mismo manteniendo el orden y reprimiendo conductas que vulneren las conductas que vulneren los derechos legitimados en la carta constitucional. (2022, pág. 22)

De acuerdo con la Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas en su régimen disciplinario, existen tres tipos de faltas: las leves, las graves y las atentatorias; por lo que se verifica que dicha tipología se corresponde a la ya determinada por el Reglamento Sustitutivo al Reglamento De Disciplina Militar.

La sanción para las faltas leves es la del arresto simple, de acuerdo con el artículo 198 de la Ley antes mencionada, dicha sanción consiste en el impedimento del sancionado a salir del reparto de uno a cinco días. Al respecto, la Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas dispone:

Art. 197.- Sanciones. - Las sanciones son:

1. Arresto simple;
2. Arresto de rigor; y,
3. Separación del servicio activo. Toda sanción por falta disciplinaria llevará implícita la correspondiente valoración de deméritos.

Art. 198.- El arresto simple. - Es la sanción que, sin perjuicio del cumplimiento de sus funciones, se impone al personal militar por el cometimiento de faltas leves y que consiste en la prohibición de salir del reparto de uno a cinco días. (Asamblea Nacional, 2023).

De lo antes expuesto, se verifica que lo establecido en la Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas difiere a lo señalado en el Reglamento Sustitutivo al Reglamento De Disciplina Militar respecto a la sanción para las faltas leves, que de acuerdo con el Reglamento la sanción es la censura o el arresto simple, mientras que de acuerdo con la Ley la sanción es el arresto simple. Cabe señalar que, tanto para el Reglamento como para la ley, el arresto simple es de un (01) a dos (02) días de prohibición de salida del reparto.

Adicionalmente, también existe bastante diferencia en torno a la tipificación de las infracciones administrativas puesto que, en el Reglamento Sustitutivo al Reglamento De Disciplina Militar, las faltas leves se encuentran detalladas o clasificadas en distintos ámbitos, mientras que, en la Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas, se encuentran todas las faltas leves en un mismo artículo sin clasificación de cualquier naturaleza.

Tabla 2. Ámbito de las infracciones leves en el régimen disciplinario el personal de Fuerzas Armadas.

Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Disciplina Militar		
No.	Ámbito de aplicación	Artículo en el que se describen las infracciones de acuerdo a cada ámbito
1	Contra la subordinación	Art. 34
2	De abuso de facultades	Art. 37
3	Contra los deberes y obligaciones militares	Art. 40
4	Contra la puntualidad y asistencia	Art. 43
5	Contra el decoro personal y compostura militar	Art. 46
6	Contra la propiedad	Art. 49
7	Contra la salubridad e higiene	Art. 52
8	Contra la moral	Art. 56
9	Contra la seguridad de las operaciones militares	Art. 58

Fuente: Creado a partir de Reglamento Sustitutivo al Reglamento De Disciplina Militar (2013)

Tabla 3. Infracciones administrativas del personal de Fuerzas Armadas consideradas como faltas leves.

FALTAS LEVES	
ART. 194 LEY ORGÁNICA DE PERSONAL Y DISCIPLINA DE LAS FUERZAS ARMADAS	
Numeral	Descripción de la infracción
1	Abandonar el puesto de trabajo o instrucción, sin autorización
2	Asumir atribuciones que no le corresponden en asuntos militares, sin que atente a las operaciones militares
3	Atrasarse, de manera injustificada, hasta por treinta (30) minutos a la recogida de francos; o hasta cinco minutos en los relevos de guardia, puestos de guardia, relevos de semana, a los partes militares, salida a comisiones, visitas, reuniones o ceremonias de carácter militar
4	Conceder permisos que no se encuentren autorizados por el escalón superior respectivo
5	Cumplir una orden en forma inadecuada, incompleta o fuera del plazo señalado para su ejecución
6	Desconocer el número de serie del armamento entregado en dotación
7	Dar uso distinto, al del servicio, de los medios de comunicación militar
8	Destruir árboles, jardines o cercas de los repartos o unidades militares
9	Difundir o entregar por cualquier medio, información militar no calificada o no oficial relacionada con la Institución Militar o sus miembros, sin la debida autorización, excepto cuando se trate de información pública
10	Dirigirse, por escrito, a un superior en asuntos relacionados con el servicio, omitiendo el órgano regular, salvo los casos establecidos en esta Ley
11	Emitir un parte erróneo o inexacto, siempre y cuando no afecte las operaciones, la vida o integridad de las personas y la seguridad de las instalaciones
12	Emplear términos, frases o enviar contenido ofensivo u obsceno en medios de comunicación militar o de uso institucional
13	Extender certificados o recomendaciones en forma contraria a la verdad, utilizando el grado militar

14	Faltar a la verdad en asuntos que estén relacionados con el servicio siempre y cuando no afecte las operaciones, la vida o integridad de las personas y la seguridad de las instalaciones
15	Formular reclamos en términos que menoscaben la autoridad o respeto a un superior militar
16	Fumar en horas o lugares prohibidos dentro de las instalaciones militares
17	Hacer uso inadecuado de los servicios básicos de la unidad militar;
18	Incurrir en acciones u omisiones atribuibles a negligencia, imprudencia o inobservancia de normas vigentes aplicables a una misión terrestre, naval o aérea, sin poner en peligro el cumplimiento de la misión
19	Incurrir en actos que puedan significar menosprecio del porte militar, del decoro y del uso correcto del uniforme
20	Incumplir los horarios de régimen interno
21	Incumplir las disposiciones que se publican en la Orden de la unidad
22	Interferir o interceder en la imposición de una sanción disciplinaria leve
23	Incumplir con los procedimientos de seguridad al manipular armamento del Estado, siempre y cuando no existan consecuencias que afecten las operaciones, la vida o integridad de las personas y la seguridad de las instalaciones
24	Inobservar, en repartos militares y lugares públicos, las normas de cortesía militar definidas por la Institución
25	Inobservar las disposiciones establecidas en los reglamentos de instrucción formal
26	Inobservar las disposiciones del régimen interno, el reglamento de instrucción formal y demás reglamentos institucionales cuando las acciones no impliquen faltas graves o atentatorias o tengan consecuencias en las operaciones, la vida o integridad de las personas y la seguridad de las instalaciones;
27	Mantener en estado de desaseo el equipo y armamento
28	No acatar las prescripciones médicas, siempre que estas no sean relacionadas al tratamiento de adicciones según lo establecido en la presente Ley

29	No dar parte al superior del cumplimiento de las órdenes militares recibidas
30	No dar parte de las sanciones disciplinarias impuestas a un subordinado
31	No devolver el saludo a un subordinado dentro y fuera de repartos militares
32	No guardar el porte militar al hablar con un superior
33	No guardar la presentación correcta mientras haga uso del uniforme
34	No mantener en orden y limpieza dormitorios, áreas de trabajo y demás dependencias que estén bajo su responsabilidad
35	No mantener el porte militar en el ejercicio del mando frente al personal subordinado
36	No mantener prendas de vestir o de cama en buen estado o limpias
37	No prestar el debido cuidado en el mantenimiento preventivo y custodia temporal del material y equipo asignado en dotación o bajo su cargo, siempre que el valor no exceda del 15% del salario básico unificado del trabajador
38	No presentarse al superior respectivo de su unidad antes de salir o una vez terminada la licencia, comisión o enfermedad
39	No presentarse ante el superior que impuso el cumplimiento de una sanción, una vez cumplida la misma
40	No realizarse la ficha médica
41	No realizar el trámite legal respectivo en caso de pérdida o sustracción de la tarjeta de identificación militar
42	No registrar la conformidad o inconformidad en el registro de calificaciones del sistema de personal
43	Obstaculizar el pago de los beneficios económicos a los que tienen derecho los subordinados
44	Obstaculizar el trámite de cualquier solicitud que haya observado el órgano regular
45	Omitir el órgano regular, salvo las excepciones establecidas en esta Ley
46	Omitir el saludo militar a un superior dentro o fuera de repartos militares
47	Pasar mal la revista de uniformes o de aseo

48	Permitir el ingreso de personas no autorizadas a repartos militares
49	Perder, de manera injustificada, material y equipo asignado en dotación o bajo su cargo, siempre que el valor no exceda de un salario básico unificado del trabajador
50	Presentarse a una actividad militar sin el equipo o armamento reglamentario
51	Presentarse, indebidamente uniformado, en actos de servicio o fuera de ellos
52	Presentarse, sin justificación, en traje de civil en actos del servicio
53	Tener un trato de excesiva confianza con subordinados en actos de servicio o no hacer respetar la jerarquía militar ante aquellos

Fuente: Creado a partir de Ley Orgánica de Personal y Disciplina de Las Fuerzas Armadas
(2023)

Fundamento teórico

Las Fuerzas Armadas es una institución pública, y sus miembros están sujetos a un régimen disciplinario propia de las instituciones de este tipo, así en el tema del régimen disciplinario la norma que les rige es el Reglamento de Disciplina Militar.

Todo régimen disciplinario inclusive el realizado en las Fuerzas Armadas contará con las garantías mínimas del debido proceso y observar los principios y reglas generales de todo procedimiento administrativo sancionador. En ese sentido, Galarza Ocaña señala que:

(...) en los procedimientos que se tramitan en las Fuerzas Armadas, dada su especificidad, se deben aplicar aquellas garantías que permitan salvaguardar de mejor manera los derechos del personal militar que se encuentre inmerso en un procedimiento disciplinario y que también permitan el ejercicio pleno de la potestad disciplinaria que tienen las autoridades militares. Es decir, básicamente se debe garantizar el cumplimiento de las normas y derechos del presunto infractor, la presunción de

inocencia, el derecho de probar y contradecir, la favorabilidad al momento de aplicación de las normas sancionadoras, el derecho a la defensa en cada etapa o grado del procedimiento, contar con el tiempo y los medios adecuados para la preparación de la defensa, y la motivación de las resoluciones. (2017, p. 99)

El antedicho reglamento establece un procedimiento propio para la determinación de responsabilidades y sanciones al personal militar, procedimiento que se diferencia en relación al tipo de falta cometida, la cuales de acuerdo se clasifican en leves, graves y atentatorias, de conformidad al artículo 33 del antedicho Reglamento.

En ese sentido Ibarra Barros señala que:

Para la aplicación del régimen disciplinario, existen procedimientos substancialmente diferentes el uno del otro, dependiendo de la falta cometida, conforme la clasificación y de acuerdo a la gravedad del hecho, y la competencia varia precisamente por esta gravedad e igualmente para la sanción, es así que las faltas disciplinarias que se imponen al personal militar se clasifican en: Leves, Graves y Atentatorias. El superior militar, en todo momento debe asegurar el derecho al debido proceso, a fin de no vulnerar los derechos del administrado, entendiéndose como debido proceso al conjunto de garantías de los derechos de goce cuyo disfrute satisface inmediatamente las necesidades o intereses del ser humano, es decir, de los medios tendientes a asegurar su vigencia y eficacia. (pág.13)

En el caso de las faltas leves, que es el objeto del presente trabajo de investigación, las mismas merecen la sanción de censura o el arresto simple de uno a cinco días, de conformidad al artículo 68 del Reglamento.

La sanción de censura es entendida como aquel llamado de atención notificado por escrito al infractor, mientras que el arresto simple es la prohibición de

ausentarse del reparto militar por el tiempo establecido, además de cumplir las funciones propias del infractor.

Competencia

El doctrinario Manuel Ossorio define a la competencia, en su obra, el diccionario jurídico, político y social de la siguiente manera:

La competencia es la atribución legítima a un juez u otra autoridad para el conocimiento o resolución de un asunto. Se define como medida de jurisdicción asignada a un órgano del Poder Judicial, a efectos de la determinación genérica de los asuntos en que es llamado a conocer por razón de la materia, de la cantidad y del lugar. Las llamadas cuestiones de competencia se ocasionan cuando dos de ellos creen que les pertenece entender en asunto determinado. | Rivalidad mercantil o industrial. | Beneficio de competencia (V.). (2015)

En el caso de las faltas leves la competencia del conocimiento, juzgamiento y sanción recae en el superior militar de conformidad al artículo 74 y 75 del Reglamento, el cual dispone:

Art. 74.- El superior militar del propio u otro reparto o unidad será competente para conocer, juzgar y sancionar las faltas leves.

Art. 75.- El superior militar del propio reparto que llegue a tener conocimiento del hecho por haberlo presenciado o por haber recibido un informe motivado por escrito, luego del estudio y análisis de los hechos y de recibir un informe por escrito del o los imputados y de las personas que puedan aportar para esclarecer el mismo, de existir suficiente evidencia procederá a determinar la falta leve cometida, e impondrá la sanción de acuerdo al grado de participación y responsabilidad de los supuestos infractores. Una vez establecida la sanción, el superior militar que sancionó deberá notificar por escrito al sancionado y elevará informe al Comandante

del reparto o unidad militar en un plazo máximo de setenta y dos horas a partir de la imposición de la sanción.

Principio de imparcialidad

Ecuador al ser un estado constitucional da señales sobre cuál será su norma o instrumento jurídico más importante, en este caso será su constitución, con el añadido de que al ser un estado de derechos es precisamente los derechos lo que tiene más relevancia en la definición de estado constitucional. En sentencia 005-10-SIS-CC se señala:

El Estado ecuatoriano es un Estado constitucional de Derechos y Justicia Social, como lo establece el artículo 1 de la Carta Magna, aprobada en el año 2008; es decir, que en un Estado constitucional, como es el caso ecuatoriano, se garantizan primordialmente los derechos constitucionales determinados en la norma jerárquicamente superior y los derechos determinados en los tratados internacionales sobre derechos humanos. (Corte Constitucional, 2010)

La imparcialidad es una de las tantas garantías del derecho a la defensa constante en el art. 76 numeral 7 literal k de la Constitución, el cual señala el derecho a “ser juzgado por una jueza o juez independiente, imparcial y competente” (Asamblea Constituyente, 2008). El derecho a la defensa a su vez es una garantía incluida en el debido proceso.

El debido proceso es un derecho a favor de todos los ciudadanos, complejo, de difícil definición, pero que es amplio puesto que su fin es garantizar justicia en un proceso o procedimiento, por lo que tienes diferentes componentes o concreciones. Al respecto, Agudelo señala que:

El debido proceso es el derecho fundamental que tienen todas las personas (naturales y jurídicas) a participar en procedimientos dirigidos por unos sujetos con unas determinadas condiciones y

cuyo desarrollo en su forma, en su decisión y en la contradicción de los intervinientes deberá sujetarse a los lineamientos establecidos en las normas jurídicas. Es un derecho fundamental que reclama de procedimientos pluralistas y ampliamente participativos, en los que se asegure la igualdad y un debate que permita la defensa de todos sus participantes. Dichos procedimientos, en los que sólo podrá decidirse de fondo de conformidad con el derecho sustancial preexistente, deberán ser desarrollados de conformidad con las formas preestablecidas en el ordenamiento y estar dirigidos por terceros supraordenados, exclusivos, naturales, imparciales e independientes. (2004, pág. 92)

El derecho al debido proceso tiene varios componentes, cuya razón de ser es que los entornos procesales respeten garantías mínimas a fin de limitar las arbitrariedades de las autoridades públicas, sean éstas de carácter judicial o administrativo. En dicho sentido, concuerda Hernández al señalar que:

Los principios del debido proceso procesal tienen como finalidad esencial crear condiciones o entornos procesales para evitar arbitrariedades. Sea en el ejercicio del poder constitucional, en el ejercicio del poder jurisdiccional o en el ejercicio de la potestad disciplinaria por parte de la administración pública, se debe aplicar el principio según el cual es necesario crear un clima o entorno que evite arbitrariedades. La imparcialidad y la independencia constituyen pilares fundamentales del debido proceso procesal y del derecho a la defensa. (2017, pág. 99)

Los derechos incluidos en el debido proceso del artículo 76 de la Constitución, entre los cuales se encuentra el derecho a la defensa y su garantía de ser juzgado por juez imparcial, son aplicables no solamente al proceso judicial, sino que también son extrapolables a los procedimientos en sede administrativa, tal como lo señala el antedicho artículo, al disponer:

Art. 76.- En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas:" (Asamblea Constituyente, 2008)

La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha desarrollado en su jurisprudencia que el debido proceso es aplicable en cualquier proceso o procedimiento en el cual esté en disputa los derechos y obligaciones de las personas. En ese sentido, en la sentencia del caso Baena Ricardo y otros vs. Panamá, la Corte IDH señaló que:

126. En cualquier materia, inclusive en la laboral y la administrativa, la discrecionalidad de la administración tiene límites infranqueables, siendo uno de ellos el respeto de los derechos humanos. Es importante que la actuación de la administración se encuentre regulada, y ésta no puede invocar el orden público para reducir discrecionalmente las garantías de los administrados. Por ejemplo, no puede la administración dictar actos administrativos sancionatorios sin otorgar a los sancionados la garantía del debido proceso.

127. Es un derecho humano el obtener todas las garantías que permitan alcanzar decisiones justas, no estando la administración excluida de cumplir con este deber. Las garantías mínimas deben respetarse en el procedimiento administrativo y en cualquier otro procedimiento cuya decisión pueda afectar los derechos de las personas. (2001)

Igual criterio comparte la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el Caso del Tribunal Constitucional vs. Perú en el cual señaló que:

69. Si bien el artículo 8 de la Convención Americana se titula "Garantías Judiciales", su aplicación no se limita a los recursos judiciales en sentido estricto, "sino el conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales" a efecto de que las

personas puedan defenderse adecuadamente ante cualquier tipo de acto emanado del Estado que pueda afectar sus derechos. (2001)

El debido proceso es un derecho complejo que puede ser analizado a partir de dos dimensiones: la sustantiva y la adjetiva. La dimensión sustantiva del debido proceso hace alusión a que las decisiones de los estamentos públicos en el contexto de un proceso o procedimiento se adecúen de modo integral a alcanzar los fines de justicia. En ese sentido Agudelo señala que: “El debido proceso permite que el proceso incorpore las referidas aspiraciones de derecho justo, exigiendo el desarrollo de unos procedimientos equitativos en los que sus participantes serán escuchados en términos razonables” (2004, pág. 92).

La dimensión subjetiva del debido proceso se refiere a que en el transcurso de los procesos o procedimientos se cumplan con garantías mínimas a fin de que la futura resolución o decisión sea justa con los intervinientes. Al respecto, se señaló que:

(...) la teoría del debido proceso se manifiesta en dos dimensiones: una adjetiva y otra sustantiva. Con relación al debido proceso adjetivo, corresponde señalar que el mismo consiste en que nadie puede ser privado judicial o administrativamente de sus derechos fundamentales sin que se cumplan ciertos procedimientos establecidos por ley, por una ley que de a la persona la posibilidad de exponer razones en su defensa, probar esas razones y esperar una sentencia fundada de acuerdo a los procedimientos establecidos. El debido proceso sustantivo, puede ser definido no como aquél conjunto de ciertos requisitos formales, de trámite y/o de procedimiento para llegar a la solución de conflictos mediante la sentencia, sino, a la necesidad de que esas sentencias o decisiones sean razonables, que guarden proporcionalidad con los hechos y el derecho, y que lleguen a sintetizar el concepto de justicia. (2014, pág. 33)

La imparcialidad como garantía se relaciona a que quién decida en un proceso judicial o procedimiento administrativo lo haga de modo objetivo, no arbitrario por no tener conflicto o relación en cuanto al objeto de la controversia o a los intervinientes.

Agudelo respecto a la imparcialidad señala que:

La recusación es el medio apto para desplazar el conocimiento de aquellos jueces que puedan comprometer la vigencia del principio, por su especial relación con el resto de sujetos procesales o con el objeto mismo del proceso. Pero es indispensable que el interesado en la recusación lo pueda hacer en un espacio en el que se le brinden las garantías del caso y que le permitan reclamar libremente. (2004, pág. 95)

Es importante determinar la implicación de la imparcialidad en el contexto de un procedimiento administrativo, puesto que, si aplicaríamos un concepto de imparcialidad estricto, tal como sucede en un proceso penal, podríamos llegar a concluir que el procedimiento administrativo no es imparcial toda vez que es la misma administración la que inicia, sustancia y resuelve el procedimiento. Por tanto, en la doctrina se habla en el contexto del procedimiento administrativo de la imparcialidad mitigada.

Al respecto Hernández señala que:

De lo anterior se entendería que la imparcialidad exigible en un procedimiento administrativo sería una imparcialidad mitigada, en razón de la naturaleza de esta institución y de acuerdo al tipo de procedimiento y a los hechos particulares del mismo, pero que debe ser aplicable en la mayor medida posible, y en función de las peculiaridades de esta institución jurídica (2017, pág. 39)

El COA reconoce taxativamente el derecho a un debido proceso administrativo al establecer en su artículo 33 que “Las personas tienen derecho a un

procedimiento administrativo ajustado a las previsiones del ordenamiento jurídico” (Asamblea Nacional, 2017).

De conformidad al artículo 76 de la constitución la imparcialidad es una garantía que forma parte del derecho a la defensa, puesto que cualquier situación externa o interna al proceso judicial o procedimiento administrativo que no se base a los méritos del caso en concreto no será tomada en cuenta al momento de la decisión respectiva.

La imparcialidad como principio del debido proceso administrativo se encuentra íntimamente relacionada con el de independencia, y el mayor ejemplo en el cual los anteriores principios se materializan es en la división existente entre el órgano instructor y resolutorio en el marco del procedimiento administrativo sancionador de acuerdo al COA, artículo 248 numeral primero. Igual criterio comparte Moreta (2019) al señalar:

Otra de las formas a través de la cual se plasma este principio, es en el procedimiento administrativo sancionador al establecerse en el artículo 248 numeral 1 como una de sus garantías la separación entre órgano instructor y resolutor, velando por la independencia de este último respecto de lo actuado previamente en el procedimiento. (p.10).

1.3. Facultad instructora y sancionadora en el Código Orgánico Administrativo

En el procedimiento administrativo sancionador, la administración pública observa dos facetas o funciones distintas: una instructora y otra denominada resolutoria, de tal manera que no puede ser el mismo servidor público en el cual se manifieste ambas situaciones. En ese sentido Beltrán señala que:

Otras de las garantías procesales que Suay destaca, son la referente a la garantía de imparcialidad del órgano instructor, siendo la abstención y la recusación, las figuras jurídicas que

tradicionalmente permiten garantizar la objetividad e imparcialidad de los juzgadores; y, la garantía de la doble autoridad, la cual implica que en el procedimiento administrativos sancionador han de intervenir dos autoridades distintas, una ha de conocer la instrucción y otra será la encargada de la resolución.

La distinción entre la función instructora y la función resolutoria implica que cada una de dichas funciones sea realizada por un servidor público diferente, lo cual constituye una garantía del procedimiento sancionador de conformidad al COA. En ese sentido el COA dispone:

Artículo 248.- Garantías del procedimiento. El ejercicio de la potestad sancionadora requiere procedimiento legalmente previsto y se observará:

1. En los procedimientos sancionadores **se dispondrá la debida separación entre la función instructora y la sancionadora, que corresponderá a servidores públicos distintos.** -negritas fuera del texto- (Asamblea Nacional, 2017)

La diferenciación entre la facultad instructora y sancionadora o resolutoria se encuentra claramente señalada con la finalidad de que en el procedimiento sancionador exista imparcialidad por parte del órgano o servidor público encargado de resolver dicho procedimiento mediante acto administrativo. En ese sentido, Yancha sostiene que:

Así, una vez que, se ha establecido la definición de los órganos, es importante señalar que estos son distintos sujetos, en consecuencia; se busca garantizar el principio de imparcialidad plenamente en relación a los derechos del ciudadano, al igual que para tener una resolución; clara, eficaz y legalmente motivada el órgano resolutor no debería verse infectado por ciertos aspectos centrales que hayan sido parte de la etapa instructora. (p.12)

La función instructora tiene como finalidad principal el inicio y sustanciación del procedimiento administrativo sancionador. El órgano instructor tiene la facultad de iniciar el procedimiento administrativo sancionador mediante acto administrativo. El artículo 250 inciso primero del COA dispone: “la iniciación de los procedimientos sancionadores se formaliza con un acto administrativo expedido por el órgano instructor” (Asamblea Nacional, 2017).

Posteriormente, el órgano instructor, de ser procedente, emitirá dictamen respecto a la existencia o no de méritos, el mismo que será puesto en conocimiento del órgano sancionador a fin de que resuelva el procedimiento.

La función sancionadora o resolutoria se ejerce mediante el acto administrativo resolutorio en el cual se establece si la actuación del administrado es o no meritoria de la sanción administrativa por el cual se entabló el respectivo procedimiento.

La función sancionadora se encuentra circunscrita al contenido del dictamen que fuera remitido por el órgano instructor, toda vez que el COA en su artículo 260 señala que: “en la resolución no se pueden aceptar hechos distintos a los determinados en el curso del procedimiento” (Asamblea Nacional, 2017).

CAPÍTULO 2. DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. Enfoque

El presente trabajo tiene un enfoque cualitativo pues busca definir todo lo concerniente al principio de imparcialidad en la sustanciación y resolución de faltas disciplinarias leves de Fuerzas Armadas. Por otro lado, en este estudio se espera conocer en que radica el procedimiento disciplinario sancionador por faltas leves, donde el personal militar está sujeto a la facultad de sustanciación y resolución del superior jerárquico, quien es el mismo servidor público militar que conoce y resuelve que puede ocasionar una posible violación al principio de imparcialidad.

2.2. Nivel

De la mano con el enfoque cualitativo, se desprende el nivel descriptivo y el explicativo, en donde el nivel descriptivo pretende caracterizar y definir el principio de imparcialidad y la figura de sustanciación del régimen disciplinario de faltas leves que se aplica dentro de la materia administrativa en los diferentes tipos de procedimientos del personal activo de Fuerzas Armadas. Por otro lado, el nivel explicativo busca exponer los diferentes procedimientos disciplinarios basados en la norma legal de la materia, esto es, el Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Disciplina Militar en lo referente al régimen disciplinarios de faltas leves en la Escuela de Formación de Soldados en el año 2021-2022, además si con la aplicación de este reglamento, en los procedimientos administrativos sancionadores se vulnera o no el principio de imparcialidad.

2.3. Método de investigación

Para la investigación del principio de imparcialidad en el régimen disciplinario de faltas leves de Fuerzas Armadas, se utilizó los siguientes métodos de la investigación:

- Método lógico – deductivo que permitió aplicar la generalidad doctrinaria a casos particulares, encontrando nuevos conocimientos a partir de los ya conocidos sobre los procedimientos administrativos del personal activo de Fuerzas Armadas, de características leves, y descubrir la vulneración o no del principio de imparcialidad en casos específicos.
- Método hipotético deductivo que permitió partir de una hipótesis para luego obtener una conclusión particular sobre el problema planteado, comprobado mediante la investigación de campo, es decir, se planteó una hipótesis inicial que luego fue sometida a cuestionamientos jurídicos y discreciones de personal profesional de Fuerzas Armadas, para verificar si en la sustanciación y resolución de faltas disciplinarias leves de Fuerzas Armadas vulnera el principio de imparcialidad.

2.4. Tipo de investigación

Por la naturaleza de la presente investigación se planificó un diseño con enfoque cualitativo y cuantitativo, que incluye población, técnicas, instrumentos, análisis de datos y procedimiento con el que se realizó el estudio que permite la presentación y sustanciación del uso del conocimiento existente hacia un nuevo conocimiento, para aquello se contó con el siguiente plan de estrategias que se realizó para el cumplimiento de los objetivos planteados.

Población y muestra

El proyecto de investigación comprende como población:

La Escuela de Formación de Soldados en el año 2021-2022, personal orgánico activo del batallón Nro. 1 “COANGOS” que fue sancionado por faltas leves (12)

La Escuela de Formación de Soldados en el año 2021-2022, personal orgánico activo del batallón Nro. 2 “TIWINZA” que fue sancionado por faltas leves (12)

Dos (2) OFICIALES JURÍDICOS quienes, durante los años en mención, se encontraba orgánicos en dicho instituto.

Por cuanto la población establecida anterior y previamente escogida es muy limitada dado que los sujetos implicados son especializados en el ámbito administrativo disciplinario, por lo que, no fue necesario emplear ninguna fórmula estadística para establecer la muestra, por cuanto se trabajará con toda la población a quienes se aplicó entrevistas.

Técnicas

La técnica que se va a desarrollar a lo largo de este estudio es la entrevista estructurada, dentro de la que se busca obtener información de expertos conocedor de la temática y en base a las respuestas emitidas por los mismos comparar la normativa y la doctrina para definir ciertas conclusiones del trabajo.

La entrevista fue realizada a los oficiales jurídicos orgánicos y personal que fue sancionado por faltas leves en la Escuela de Formación de Soldados en el año 2021-2022, es importante establecer que las preguntas que se han realizado son estructuras y específicas y son las siguientes:

Preguntas:

1. ¿Qué debe entenderse por principio de imparcialidad?
2. ¿Qué entiende usted por sanción administrativa?
3. ¿Cuáles son los tipos de faltas disciplinarias de Fuerzas Armadas?
4. ¿Qué entiende usted por procedimiento administrativo sancionador?
5. ¿Considera usted que existe alguna vulneración de la imparcialidad en el régimen disciplinario de faltas leves en el marco del personal de Fuerzas Armadas?
6. Como profesional del derecho, ¿Qué haría usted para evitar se vulnere el principio de imparcialidad en el régimen disciplinario por faltas leves?
7. ¿Por qué considera usted que es necesario reformar el Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Disciplina Militar?

CAPÍTULO 3. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Presentación de resultados

En virtud de la naturaleza de la presente investigación, se presenta a continuación los resultados de las entrevistas aplicadas a personal de Fuerzas Armadas con conocimiento del régimen disciplinario a fin de obtener información cualitativa sobre la aplicación o no de la garantía de la imparcialidad en el contexto de los procedimientos sancionadores al personal de dicha institución.

PREGUNTA No. 1	
¿Qué debe entenderse por principio de imparcialidad?	
General de Brigada Guaytarilla Kleber Joselo Comandante de la Brigada Nro. 19 “Napo”	La imparcialidad implica ser objetivos, decidir en base a lo probado y al derecho sin tener en cuenta las ideologías que uno puede tener o las personas involucradas.
General de Brigada Velasco Arias Pablo Director de Transformación y Desarrollo Militar	La imparcialidad es una garantía aplicable al proceso y a cualquier procedimiento en el cual estén en juego los derechos de cualquier persona. Este principio hace referencia a que el juez o funcionario público no debe tener interés en la causa, es decir ser ajeno a lo que se está decidiendo.
General de Brigada Velasco Carrascal Arturo Comandante de la Cuarta División del Ejército	El principio de imparcialidad da cuenta que un funcionario público sea el instructor del procedimiento, mientras que otro sea el que resuelva.
Teniente Coronel Domínguez Cabrera Manuel Rodrigo Director de Patrocinio de la Fuerza Terrestre	El principio de imparcialidad es aquel que dispone que es un derecho de los ciudadanos el ser juzgado por un juez ajeno a la controversia, que no tenga nexos con ninguna de las partes ni saque provecho de los que se está decidiendo.

Análisis

Los entrevistados concuerdan en que la imparcialidad es un principio aplicable a todo proceso o procedimiento, lo cual incluye al régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas. La imparcialidad hace referencia a que quién decide lo haga sin interés en la causa ni afectos o desafectos con los intervinientes de dicho proceso.

PREGUNTA No. 2**¿Qué entiende usted por sanción administrativa?**

General de Brigada Guaytarilla Kleber Joselo Comandante de la Brigada Nro. 19 “Napo”	Una sanción administrativa es aquella interpuesta por la administración pública y tiene como antecedente la existencia de una infracción administrativa realizada por el sancionado.
General de Brigada Velasco Arias Pablo Director de Transformación y Desarrollo Militar	La sanción administrativa es la consecuencia de haber adecuado la conducta a lo establecido como infracción administrativa. En ese sentido la administración debe regirse por el procedimiento administrativo sancionador a fin de que se llega a determinar el cometimiento o no de la infracción y la responsabilidad del ciudadano.
General de Brigada Velasco Carrascal Arturo Comandante de la Cuarta División del Ejército	Es el resultado de haber incurrido en una infracción administrativa. La sanción es interpuesta luego de un procedimiento administrativo sancionador donde debe garantizarse el debido proceso y la defensa del infractor.
Teniente Coronel	La administración pública tiene potestad sancionatoria, para lo cual deberá observar el procedimiento a fin de sancionar a quién infrinja la norma.

Domínguez Cabrera Manuel Rodrigo Director de Patrocinio de la Fuerza Terrestre	
Análisis	
<p>La sanción administrativa es una prerrogativa estatal que forma parte de su potestad sancionatoria, que no es otra cosa, que la facultad de la administración pública para determinar responsabilidades a lo administrados por su infracción de las normas administrativas, y por tantos sancionarlas.</p>	

PREGUNTA No. 3	
¿Cuáles son los tipos de faltas disciplinarias de Fuerzas Armadas?	
General de Brigada Guaytarilla Kleber Joselo Comandante de la Brigada Nro. 19 “Napo”	<p>Hay tres tipos de grados o niveles en lo relacionado a las faltas: leves, graves y atentatorias. Cada tipo de falta, en virtud del principio de proporcionalidad, tiene diferente sanción y distinto procedimiento.</p>

<p>General de Brigada Velasco Arias Pablo Director de Transformación y Desarrollo Militar</p>	<p>Existen las infracciones leves, las graves y las atentatorias. En el caso de las faltas leves, la sanción puede ser la censura que es un llamado de atención o el arresto simple de uno a cinco días.</p>
<p>General de Brigada Velasco Carrascal Arturo Comandante de la Cuarta División del Ejército</p>	<p>En lo que respecta al régimen disciplinario del personal militar de las Fuerzas Armadas, existen tres tipos de faltas o infracciones administrativas: las leves, las graves y las denominadas como atentatorias.</p>
<p>Teniente Coronel Domínguez Cabrera Manuel Rodrigo Director de Patrocinio de la Fuerza Terrestre</p>	<p>De conformidad al Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Disciplina Militar, existen tres tipos de faltas disciplinarias: las leves, las graves y las atentatorias.</p>
<p>Análisis</p>	
<p>Los entrevistados concluyen que existen tres tipos de faltas en el régimen disciplinario en las Fuerzas Armadas. Estas faltas son: leves, graves y atentatorias.</p>	

PREGUNTA No. 4	
¿Qué entiende usted por procedimiento administrativo sancionador?	
General de Brigada Guaytarilla Kleber Joselo Comandante de la Brigada Nro. 19 “Napo”	Es el procedimiento establecido por el ordenamiento jurídico a fin de determinar las responsabilidades de carácter administrativos de las personas reguladas por cada entidad particular.
General de Brigada Velasco Arias Pablo Director de Transformación y Desarrollo Militar	Es aquel procedimiento que rige el actuar de la administración pública cuando ésta ejerce su potestad sancionatoria o disciplinaria.
General de Brigada Velasco Carrascal Arturo Comandante de la Cuarta División del Ejército	Es el conjunto de normas adjetivas que debe seguirse para que la administración pública pueda sancionar a quien hayan cometido infracciones administrativas.
Teniente Coronel Domínguez Cabrera Manuel Rodrigo Director de Patrocinio de la Fuerza Terrestre	Es el procedimiento estipulado por la ley para que la administración pública pueda sancionar a los infractores de la ley administrativa.

Análisis

Los entrevistados concuerdan en que el procedimiento administrativo sancionador es el procedimiento que tienen que seguir las entidades públicas a fin de ejercer su potestad sancionatoria.

PREGUNTA No. 5

¿Considera usted que existe alguna vulneración de la imparcialidad en el régimen disciplinario de faltas leves en el marco del personal de Fuerzas Armadas?

General de Brigada

Guaytarilla Kleber Joselo

Comandante de la Brigada Nro. 19 “Napo”

Los procedimientos administrativos sancionadores son sui generis toda vez que es la misma entidad pública la que inicia un procedimiento y la que decide la sanción. Entonces se podría decir que sería poco común que una institución pública inicie un procedimiento sancionador por considerar que existen méritos para hacerlo, y luego decida absolver al investigado. Por tanto, la imparcialidad se radica en que sean funcionarios públicos distintos los que inicien y sustancien el procedimiento del que decida o lo resuelva. En el caso de las faltas leves, no existiría dicha distinción.

<p>General de Brigada Velasco Arias Pablo Director de Transformación y Desarrollo Militar</p>	<p>El criterio del COA para garantizar la imparcialidad es la de separar la facultad instructora de la facultad resolutoria, distinción que no se observa en la sustanciación del régimen disciplinario de faltas leves.</p>
<p>General de Brigada Velasco Carrascal Arturo Comandante de la Cuarta División del Ejército</p>	<p>Las normas del COA son aplicables también al procedimiento sancionador en un sentido muy particular, toda vez que también son aplicables las causales de recusación en caso de existir vínculos entre el superior y la causa o la persona sometida a un procedimiento disciplinario.</p>
<p>Teniente Coronel Domínguez Cabrera Manuel Rodrigo Director de Patrocinio de la Fuerza Terrestre</p>	<p>La imparcialidad implica que quién decida no tenga interés en la causa ni afectos o desafectos subjetivos. En ese sentido, existen remedios procesales a fin de subsanar dicha situación, aunque cabe señalar que en el procedimiento de faltas leves no existe la distinción que establece el COA.</p>
<p>Análisis</p>	
<p>Los entrevistados concuerdan que en el procedimiento administrativo sancionador para las faltas leves es el mismo servidor público quien sustancia el procedimiento del que lo resuelve, por lo que su imparcialidad al momento de decidir se ve afectada especialmente si dicho procedimiento se lo inicia de oficio.</p>	

PREGUNTA No. 6	
¿Qué haría usted para evitar se vulnere el principio de imparcialidad en el régimen disciplinario por faltas leves?	
General de Brigada Guaytarilla Kleber Joselo Comandante de la Brigada Nro. 19 “Napo”	<p>Un factor importante sería acoger la distinción de las facultades instructoras y sancionadores tal como lo señala el COA y aplicarlas en el régimen disciplinario para lo cual se necesitan las reformas correspondientes.</p>
General de Brigada Velasco Arias Pablo Director de Transformación y Desarrollo Militar	<p>Regular, teniendo en cuenta las características propias de la vida militar, causales de excusa y recusación a fin de ser aplicables en el régimen disciplinario y que el superior que inicia el procedimiento sea distinto al que sanciona.</p>
General de Brigada Velasco Carrascal Arturo Comandante de la Cuarta División del Ejército	<p>El procedimiento en caso de faltas leves es instruido y resuelto por el mismo superior militar por lo que consideraría en distinguir dichas funciones a fin de que quién decida no sea vea influenciado por el hecho de él mismo haber iniciado el procedimiento, sobre todo si el procedimiento inicia porque el mismo superior llegó a tener conocimiento directo del hecho.</p>
Teniente Coronel Dominguez Cabrera Manuel Rodrigo Director de Patrocinio de la Fuerza Terrestre	<p>Distinguiría una fase instructora o de sustanciación del procedimiento sancionador luego de lo cual los autos se remitan a otro servidor el cual decidirá en base a lo aportado en el proceso.</p>

Análisis

Los encuestados concuerdan mayoritariamente que para asegurar la imparcialidad en el procedimiento administrativo sancionador de las faltas leves sería necesario que la parte de instrucción de dicho procedimiento sea diferenciada de la fase de resolución para lo cual dichas fases deben ser dirigidas por un servidor militar distinto.

PREGUNTA No. 7

¿Por qué considera usted que es necesario reformar el Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Disciplina Militar?

<p>General de Brigada Guaytarilla Kleber Joselo Comandante de la Brigada Nro. 19 “Napo”</p>	<p>El Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Disciplina Militar de conformidad a la ley se encuentra facultado para regular las faltas del personal militar de las Fuerzas Armadas, es decir que por expresa delegación de la ley y por criterios de especificidad es el antedicho el reglamento la norma jurídica que regula el régimen disciplinario. Por lo que en caso de incorporar en el procedimiento sancionador de faltas leves la distinción entre las facultades instructoras y resolutorias es necesario reformar dicho reglamento.</p>
<p>General de Brigada Velasco Arias Pablo Director de Transformación y Desarrollo Militar</p>	<p>Es el Reglamento la norma jurídica aplicable a los procedimientos sancionatorios en Fuerzas Armadas, por lo que lo estipulado en el COA de separar las facultades antes señaladas no es posible hacerlo directamente, por lo que es necesario la reforma a dicho reglamento.</p>
<p>General de Brigada Velasco Carrascal Arturo</p>	<p>En caso de querer incorporar lo establecido en el COA sobre la imparcialidad en el régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas es necesario reformar el Reglamento.</p>

Comandante de la Cuarta División del Ejército	
Teniente Coronel Domínguez Cabrera Manuel Rodrigo Director de Patrocinio de la Fuerza Terrestre	Una reforma se vuelve necesaria a fin de establecer un procedimiento para las faltas leves que garantice la imparcialidad al momento de imponer una sanción.
Análisis	
Los entrevistados coinciden en que una modificación al procedimiento sancionador de faltas leves para que se garantice la imparcialidad es necesario se reforme el Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Disciplina Militar	

3.2. Análisis general

Mediante la aplicación de las entrevistas se ha observado que los especialistas en la materia concuerdan que a pesar de que en dichos procesos tienen una peculiar característica por ser un régimen disciplinario al personal de Fuerzas Armadas, no se puede prescindir de las garantías comunes a todos los procesos en los cuales están en juego los derechos de las partes o de terceros.

Así también se verifica que los procedimientos disciplinarios es una especie en la cual se manifiesta la facultad sancionadora de la administración pública, con la particularidad de que los sujetos a dicho régimen no son terceros, sino que son los propios servidores público los que pueden ser sancionados en virtud del cometimiento de infracciones administrativas disciplinarias. Por lo tanto, a los regímenes disciplinarios le son aplicables en líneas generales las disposiciones y principios que regulan a los procedimientos administrativos sancionadores.

También es importante señalar que a través de las entrevistas se ha podido conocer que el régimen disciplinario al personal de las Fuerzas Armadas, por su naturaleza dista mucho a los procedimientos o sumarios administrativos que se inician en contra de otro tipo de funcionarios públicos, tal como se revisó mediante un análisis comparativo al régimen disciplinario de los servidores judiciales y de los funcionarios públicos regulados por la Norma Técnica Para La Sustanciación De Sumarios Administrativos.

La anterior distinción en el régimen disciplinario al personal de las Fuerzas Armadas, y lo específico y particular de las infracciones existentes y de las sanciones se encuentran sustentadas por que el régimen militar requiere de situaciones puntuales que no se observan en otras instituciones públicas, como, la obediencia, respeto, o la prontitud en acatar órdenes.

El aspecto propio que regula al personal de las Fuerzas Armadas sería el fundamento para que, en el trámite de sustanciación para las faltas leves, dicho procedimiento sea, por decirlo con otras palabras, expedito. En ese sentido, mediante las entrevistas se ha verificado que, en la sustanciación del régimen

disciplinario para faltas leves, se vulneraría la imparcialidad, toda vez que el superior sería quién instruya el proceso y que a su vez sea quién lo resuelva.

Asimismo, se ha verificado, que una posible solución estaría en realizar una mirada análoga a lo que ya establece el COA, el cual, con fines de garantizar la imparcialidad dentro de un procedimiento administrativo sancionador, ha establecido una distinción entre la facultad instructora y la facultad sancionadora, la misma que recae en distintos funcionarios, y asegura de esta forma que en el régimen disciplinario para faltas leves se garantice al servidor militar que quién lo sancione sea imparcial.

CONCLUSIONES

- La imparcialidad es una garantía del derecho a la defensa y del debido proceso, y su aplicación trasciende a cualquier proceso judicial o procedimiento administrativo en el que se encuentre inmersos derechos u obligaciones de terceros, en ese sentido es concluyente que los procedimientos relacionados al régimen disciplinario del personal de las Fuerzas Armadas observen que quién decida o resuelva dicho procedimiento sea imparcial.
- El COA con la finalidad de garantizar la imparcialidad en los procedimientos administrativos sancionadores dispuso se distinga entre la facultad instructora y la facultad resolutoria, cuestión que no se materializa en el procedimiento sancionador de las faltas leves constantes en el Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Disciplina Militar
- El régimen disciplinario para las faltas leves no distingue la función instructora de la función resolutoria como sí lo hace el COA. Sin perjuicio, de que se podría decir de que esa formalidad no es necesaria toda vez que se trataría de faltas “leves”, es importante destacar que no por ser leves se pueden prescindir de la imparcialidad como garantía del derecho a la defensa y del debido proceso.
- Existe una clara violación del principio de imparcialidad en los procedimientos administrativos disciplinarios por faltas leves en el personal militar de fuerzas Armadas, evidentemente se debería reformar la competencia suscrita en ya mencionado reglamento.

RECOMENDACIONES

- La imparcialidad como garantía de derecho a la defensa y del debido proceso debe ser aplicada en los regímenes disciplinarios al personal de las Fuerzas Armadas, para lo cual se podría seguir el criterio del COA en el que se distingue una facultad instructora y otra facultad denominada resolutoria, las cuales recaen en diferentes servidores públicos.
- Por lo antes expuesto, se recomienda la Reforma del Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Disciplina Militar en el sentido de que, en caso de infracciones leves, el procedimiento disciplinario cuente con un superior que ejerza facultades instructoras y otro superior que ejerza facultades resolutorias, debiéndose asimismo reglar con claridad el contenido de cada facultad dentro del procedimiento disciplinario.
- Se recomienda la creación de jornadas de capacitación al personal de Fuerzas Armadas a fin de que la reforma antes sugerida sea socializada y así dicho personal conozca qué facultades tendrá el superior instructor y el superior resolutor en el decurso del procedimiento disciplinario.

BIBLIOGRAFÍA

Agudelo, M. (2004). El debido proceso. *Opinión Jurídica*, 89-105. Obtenido de <https://revistas.udem.edu.co/index.php/opinion/article/view/1307/1278>

Andrade, M. (2021). Doctrina y estructura militar ecuatoriana: de cara o de espaldas a las amenazas del siglo XXI. URVIO. *Revista Latinoamericana de Estudios de Seguridad*, 109-121.

Asamblea Nacional. (2023). Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas.

Astigueta, D. (2016). Reflexiones acerca de la naturaleza jurídica del proceso más breve. *Anuario Argentino de Derecho Canónico*, 9-23.

Beltrán, S. (s.f.). *Análisis dogmático y normativo de la potestad sancionadora y el principio de proporcionalidad en la Función Judicial*. Quito. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4754/1/T1771-MDE-Beltran-Analisis.pdf>

CABANELLAS, G. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires: Ed. Heliasta S.R.L.

Carbonell, M. (2009). *Neoconstitucionalismo(s)*. Madrid: Editorial Trotta.

Caso Baena Ricardo y otros vs. Panamá (Corte Interamericana de Derechos Humanos 2 de febrero de 2001). Obtenido de https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_72_esp.pdf

CASSAGNE, J. (2009). La discrecionalidad Administrativa.

CONDE, A. (2014). *El principio de transparencia en la contratación pública*. Madrid: Universidad Ponticia Comillas Madrid.

Conde, M. (s.f.). *Derecho Penal*.

Consejo de la Judicatura. (2021). Reglamento para el Ejercicio de la Potestad Disciplinaria del Consejo de la Judicatura para las y los Servidores de la Función Judicial.

Constituyente, A. (2008). *Constitución del Ecuador*.

DROMI, R. (2015). *Derecho Administrativo*. Buenos Aires: Ed. Ciudd+.

DUQUE, J. (2020). Los principios de transparencia y publicidad como herramientas de lucha contra la corrupción en la contratación del Estado. *Revista Digital de Derecho Administrativo*(24). doi:10.18601/21452946.n24.04

El debido proceso en el procedimiento administrativo. (2014). *REVISTA JURÍDICA DERECHO*, 31 - 42.

Espinoza, C. (2022). La justicia y disciplina militar desde la Batalla de Pichincha, Pilares fundamentales de las F.F.A.A. . *Revista Fuerzas Armadas del Ecuador*, 39-40.

Espinoza, S. (2010). *El Alcance del Principio de Legalidad en el Sistema Administrativo Ecuatoriano a la Luz de la Constitución del 2008*. . Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.

Estrada, S. (2016). Los principios generales del derecho en el artículo 230 de la Constitución Política. ¿Normas morales o normas jurídicas? *Revista Opinión Jurídica Universidad de Medellín*, 47-66.

Galarza, E. (2017). *Aplicación de los preceptos del debido proceso en los procedimientos disciplinarios que se tramitan en las Fuerzas Armadas*. Quito. Obtenido de

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5684/1/T2324-MDP-Galarza-Aplicacion.pdf>

GONZÁLEZ, I. (2019). La transparencia como principio vertebrador de la contratación pública: significado y problemas de articulación normativa. *Revista REALA*(12). Obtenido de <https://revistasonline.inap.es/index.php/REALA/article/download/10714/11623?inline=1>

Gordillo. (s.f.). El procedimiento administrativo: Conceptos y principios generales. En *Tratado de Derecho Administrativo*.

Gordillo, A. (2014). *Tratado de derecho administrativo y obras selectas*. Buenos Aires: Fundación de Derecho Administrativo. Obtenido de https://www.gordillo.com/pdf_tomo9/libroi/capitulo2.pdf

Hernández, B. (2017). *Sumario administrativo y debido proceso*. Quito. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6070/1/SM211-Hernandez-Sumario.pdf>

Ibarra, F. (s.f.). *ALCANCE DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS Y LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS EN FUERZAS ARMADAS, Y SU REPERCUSIÓN EN LA INSTITUCIÓN ARMADA*. Obtenido de <https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/5997/1/129442.pdf>

IBERLEY. (2 de Marzo de 2021). *Régimen jurídico del procedimiento administrativo sancionador*. Recuperado el 4 de Junio de 2022, de <https://www.iberley.es/temas/regimen-juridico-procedimiento-administrativo-sancionador-61809?term=Derecho%20administrativo%20sancionador&noIndex>

Izquierdo, M. (2016). *Análisis del procedimiento administrativo sancionador en la Agencia de Regulación y Control de las Telecomunicaciones (ARCOTEL) e introducción de soluciones al instructivo ya existente*. Quito: Universidad Central del Ecuador.

Mendez, Á. (2019). *Importancia de implementar un proceso administrativo único para la*. Quito. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6995/1/T3001-MDA-Mendez-Importancia.pdf>

Moreta, A. (2019). *COA. Procedimiento Administrativo y Sancionador*. Quito. Obtenido de <https://escuelalegalite.com/wp-content/uploads/2022/04/PROCEDIMIENTO-ADMINISTRATIVO-Y-SANCIONADOR-EN-EL-COA.pdf>

Jara Muller, J. (1999). Principio de inocencia. El estado jurídico de inocencia del imputado en el modelo garantista del proceso penal. *Revista de Derecho*, N° Especial, agosto 1999, pp. 41-58. Obtenido de: <http://revistas.uach.cl/html/revider/v10supl.Especial/body/art07.htm>

Nacional, A. (s.f.). *Código Orgánico Administrativo*.

Nettel, A. (2017). El Derecho Administrativo Sancionador en el Ámbito Disciplinario de la Función Pública. *Revista Misión Jurídica*.

Orbe, A. (2019). *La seguridad jurídica en el procedimiento de determinación de responsabilidades civiles y administrativas de la Contraloría General del Estado*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.

Ossorio, M. (2015). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Guatemala: Ed. Datascan.

Real Academia de la Lengua Española. (2020). *Diccionario Panhispánico de Español Jurídico*. Obtenido de <https://dpej.rae.es/lema/exeg%C3%A9tica>

Rodriguez, F. (s.f.). *El Principio de Imparcialidad en el Procedimiento Administrativo Sancionador del Servidor Público, el Debido Proceso y la Tutela Efectiva*. Obtenido de

[http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10387/1/Rodr%20c3%20adguez%20L%20c3%20b3pez%20c%20F%282023%29%20T%20c3%20adtulo%20de%20la%20tesis%20El%20Principio%20de%20Imparcialidad%20en%20el%20Procedimiento%20Administrativo%20Sancionador%20del%20Servidor%20P%20c3%20bablico%](http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10387/1/Rodr%20c3%20adguez%20L%20c3%20b3pez%20c%20F%282023%29%20T%20c3%20adtulo%20de%20la%20tesis%20El%20Principio%20de%20Imparcialidad%20en%20el%20Procedimiento%20Administrativo%20Sancionador%20del%20Servidor%20P%20c3%20bablico%20)

ROMEU, J. (2018). *El principio de transparencia en la actividad contractual de la administración pública. Especial referencia a la administración local. (Tesis Doctoral)*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

Sentencia 003-14-SIN-CC, Caso 0014-13-IN y acumulados (Corte Constitucional del Ecuador 17 de septiembre de 2013). Obtenido de <https://www.fundamedios.org.ec/wp-content/uploads/2015/05/003-14-SIN-CC.pdf>

Sentencia 3-19-CN/20, Caso 3-19-CN (Corte Constitucional del Ecuador 29 de julio de 2020). Obtenido de <https://www.funcionjudicial.gob.ec/www/monitoreo/SentenciaCC3-19-CN20.pdf>

Sentencia N.º 026-10-SCN-CC, Caso N.º 0025-10-CN (Corte Constitucional del Ecuador 23 de septiembre de 2010). Obtenido de <http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/28c6826e-a2e7-416c-8b14-77789091a112/0025-10-CN-SCC-sent.pdf?guest=true>

Sentencia No. 004-17-SIN-CC, Caso No. 0028-10-IN (Corte Constitucional del Ecuador 2017). Obtenido de http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcncnBldGE6J2FsZnJlc2NvJywgXVpZDonYWQ4MDYzZTAzjY0Ni00ZDgxLTk1ZTYtNmY1NWZjMWRmODY1LnBkZid9

Sentencia No. 031-17-SIN-CC, Caso No. 0001-13-IN (Corte Constitucional 2017). Obtenido de

<http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/ee390190-9bf6-403b-8187-c0ec722b813b/0001-13-in-sen.pdf?guest=true>

Yancha, P. (s.f.). *APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR PREVISTO EN LA NORMATIVA ESPECIAL QUE REGULA A LA AGENCIA NACIONAL DE REGULACIÓN CONTROL Y VIGILANCIA SANITARIA (ARCSA) EN RELACIÓN AL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR ESTABLECIDO EN EL CÓDIGO ORGÁNICO ADMINISTRATIVO.* Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3063/1/77235.pdf>.