



**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO HENRÍQUEZ UREÑA VICERRECTORÍA  
DE POSTGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUADA  
ESCUELA DE POSTGRADO**

**ANÁLISIS DE LAS DESVINCULACIONES A LOS EMPLEADOS DE CARRERA  
EN INPOSDOM Y SU RÉGIMEN DISCIPLINARIO, SANTO DOMINGO,  
REPÚBLICA DOMINICANA, AÑO 2021**

**SUSTENTANTES:**

**KATHERINE MONTILLA FERNÁNDEZ  
JESSICA MARIEL RODRÍGUEZ ROSA**

**Tesis para la obtención del grado de Magíster  
En Derecho Administrativo y Gestión Pública**

**ASESORES:**

**RAHIANA DEL REAL ARACENA  
ÁNGELA MARÍA BALBUENA**

Santo Domingo, D.N., República Dominicana  
Julio, 2023

**ANÁLISIS DE LAS DESVINCULACIONES DE LOS EMPLEADOS DE  
CARRERA EN INPOSDOM Y SU RÉGIMEN DISCIPLINARIO,  
SANTO DOMINGO, REPÚBLICA DOMINICANA, AÑO 2021**

## ÍNDICE

Agradecimientos .....	i
Resumen .....	v
Abstract.....	vii
<b>CAPÍTULO I: PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA.....</b>	<b>1</b>
1.1 Antecedentes .....	3
1.2 Justificación .....	7
1.3 Planteamiento del problema.....	8
1.4 Formulación del Problema.....	9
1.5 Preguntas de la investigación.....	9
1.6 Objetivo general y específicos .....	10
1.6.1 Objetivo general .....	10
1.6.2 Objetivos específicos.....	10
1.6.3 Hipótesis.....	10
1.7 Limitaciones.....	11
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>12</b>
2.1 El Derecho Administrativo y el procedimiento disciplinario .....	12
2.1.1 El derecho administrativo sancionador .....	12
2.1.2 Del Derecho Administrativo Sancionador al Derecho Administrativo Disciplinario .....	15
2.1.3 Evolución y naturaleza jurídica actual .....	16
2.1.4 El procedimiento administrativo en general.....	17
2.1.5 Principios del procedimiento.....	19
2.1.6 El procedimiento administrativo disciplinario .....	20
2.2 La Constitución como fundamento del procedimiento disciplinario .....	21
2.2.1 Constitución y Derecho Administrativo.....	21
2.2.2 Constitución y potestad administrativa disciplinaria .....	23
2.3 Marco contextual .....	24
2.3.1 Historia del Instituto Postal Dominicano (Inposdom).....	24

2.3.2 Misión.....	25
2.3.3 Visión .....	25
2.3.4 Valores .....	26
2.4 Marco conceptual.....	26
<b>CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>30</b>
3.1 Diseño metodológico .....	30
3.1.1 Tipo de estudio y método.....	31
3.1.2 Localización delimitación en tiempo y espacio: .....	32
3.1.3 Universo y muestra.....	33
3.1.4 Técnicas de investigación: .....	34
3.1.5 Instrumentos de investigación:.....	35
3.1.6 Procedimientos de recolección de datos primarias y secundarias:.....	35
3.1.7 Procedimientos estadísticos para el análisis de los resultados: .....	36
3.1.8 Criterios de inclusión y exclusión: .....	36
3.1.9 Aspectos éticos implicados en la investigación: .....	36
<b>CAPÍTULO IV: DESARROLLO DE LOS OBJETIVOS Y ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....</b>	<b>37</b>
4.1 Régimen Disciplinario de los empleados de Carrera y su base legal. ....	37
4.1.2 La potestad administrativa disciplinaria:.....	38
4.1.3 Base legal de Inposdom.....	45
4.2 Causas de la desvinculación de los empleados de carrera en el Instituto Postal Dominicano (Inposdom). ....	47
4.2.3 Incumplimiento grave de deberes .....	51
4.2.4 Mala conducta o comportamiento inapropiado .....	51
4.2.5 Incompetencia o bajo rendimiento .....	51
4.2.6 Violación de normas y reglamentos internos .....	51
4.3 Posibles violaciones a los derechos de los empleados de carrera del Instituto Postal Dominicano (Inposdom). ....	52
4.3.1 De las garantías del debido proceso aplicables al procedimiento administrativo disciplinario. ....	54
4.3.2. Principio del debido proceso .....	55

4.3.3. Derecho de presunción de inocencia.....	55
4.3.4 Principio de proporcionalidad.....	56
4.3.5 Principio de legalidad.....	57
4.3.6 Derecho a la prueba.....	58
4.3.7. Derecho a la defensa.....	59
4.3.8. Falta Disciplinaria.....	60
4.3.9 Entre posibles violaciones a los derechos se encuentran.....	61
4.4 Vías que pueden utilizar los funcionarios públicos de carrera para recurrir ante violaciones.....	62
4.4.1 Recurso de Reconsideración.....	65
4.4.2 Recurso Jerárquico.....	66
4.4.3 La vía utilizada por los empleados de carrera del Instituto Postal Dominicano, fue el Recurso Contencioso Administrativo.....	68
4.5 Consecuencias jurídicas a las que se enfrentó el Instituto Postal Dominicano, desde el punto de vista administrativos.....	73
4.6 Análisis y presentación de los resultados.....	79
4.6.1 Análisis de los resultados.....	92
Conclusiones.....	94
Recomendaciones.....	97
Referencias bibliográficas.....	100
Anexos	
Anexo No. 1. Cronograma de ejecución.	
Anexo No. 2. Instrumentos	

### **Carta Autorización Presentación de Tesis**

YO, **ÁNGELA MARÍA BALBUENA** y **RAHIANA DEL REAL ARACENA** profesores de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña, por medio de la presente hago constar que la tesis titulada:

**“ANÁLISIS DE LAS DESVINCULACIONES DE LOS EMPLEADOS DE CARRERA EN INPOSDOM Y SU RÉGIMEN DISCIPLINARIO, SANTO DOMINGO, REPÚBLICA DOMINICANA, AÑO 2021”**

Elaborada por: **JESSICA MARIEL RODRÍGUEZ ROSA** mat. Jr21-1504 Y **KATHERINE MONTILLA FERNÁNDEZ**, mat. Km21-1823, bajo nuestra asesoría, reúne todas las condiciones exigibles para ser presentada y defendida públicamente, considerando la relevancia del tema como el procedimiento metodológico utilizado: revisión teórica adecuada, contextualización, definición de objetivos y estructuración de los datos pertinentes a la naturaleza de la información recogida, así como las conclusiones aportadas.

En consecuencia, de ello, en calidad de asesor y garante del trabajo realizado, siguiendo las normativas del Reglamento de Tesis de Postgrado, manifiesto mi acuerdo para que sea autorizada su presentación.

Declaración que se emite en Santo Domingo, República Dominicana, a los 10 días del mes de julio del 2023.



**ÁNGELA MARÍA BALBUENA**  
Asesora de Contenido



**RAHIANA DEL REAL ARACENA**  
Asesor Metodológico

### **Declaración de Autor de Obra Intelectual Original**

Jessica Mariel Rodríguez Rosa y Katherine Montilla Fernández, titulares de las matriculas números Jr21-1504 y km21-1823. Declaran: Ser las autoras de la tesis que lleva por título Análisis de las Desvinculaciones de los Empleados de Carrera en Inposdom y su Régimen Disciplinario, Santo Domingo, República Dominicana, año 2021, asesorada por las Licdas. Ángela María Balbuena y Rahiana del Real Aracena, presentada a la Escuela de Graduados, para que sea defendida y evaluada en sesión pública.

Que la tesis es una obra original. Además, puede ser libremente consultable.

Que nos consta que una vez la tesis haya sido defendida y aprobada, su divulgación se realizará bajo licencia de la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña.

Que el contenido de la tesis y su publicación no infringe derechos de propiedad intelectual, industrial, secreto comercial o cualquier otro derecho de terceros, por lo que exoneramos a la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña, de cualquier obligación o responsabilidad ante cualquier acción legal que se pueda suscitar derivada de la obra o de su publicación.

Estos datos no vulneran derechos de terceros y por lo tanto asumimos cualquier responsabilidad que se pueda derivar de las mismas y de su publicación, como constancia, firmamos el presente documento.

Santo Domingo DN, República Dominicana, el 05 del mes de julio del año 2023.

Firma:



Firma: 

## **Agradecimientos**

**A mis padres, José Rodríguez y Bethania de la Rosa**, por ser esa columna que sustenta mi vida, la fortuna más grande es tenerlos conmigo y el tesoro más valioso son todos y cada uno de los valores que me inculcaron.

**A mi pequeña Familia Carlos Dotel e Ian José Dotel, Amado esposo** gracias por tu apoyo incondicional, por siempre estar para mí en este proceso tan largo, sin tu ayuda hubiese sido muy difícil lograrlo. **Mi hijo Ian José**, eres fuente inspiradora para que yo me sienta impulsada en dar lo mejor de mi cada día, ahora mismo no entenderás porque a veces no respondía a tus llamados mientras estaba en clase, pero mama y papa nos esforzamos cada día para brindarte todo lo bueno que mereces, Estaré a tu lado para acompañarte y guiarte en tu camino, y darte mi amor, siempre. Te amo mucho.

**A mis Hermanas Jeribeth y Ericka Rodríguez**, Gracias por permitirme ser un ejemplo para ustedes, por ser mis amigas y mis círculo de apoyo, gracias por siempre creer en mí y confiar que llegaría hasta el final.

**A toda mi familia**, por confiar en mí, a mis primos, tíos, abuelos, cuñados y suegra. Gracias por ser parte de mi vida y por permitirme ser parte de su orgullo.

**A mis compañeros de trabajo**, Mtr. José Hernández, Mtr. Gladys García, Mtr. Kelvin Beato y Lic. Arismeyli Reyes, gracias por siempre apoyarme y guiarme.

**A mi compañera de Tesis Katherine Montilla**, Quiero que sepas que valoro mucho tu apoyo, lo cual ha sido Incondicional en momentos complicados. Porque a pesar de mis ausencias nunca me has dejado sola, siempre mostrando tu empatía y tu generosidad. No podría haberlo hecho sin ti. Eres una gran compañera y amiga. ¡Gracias!

**A Nuestra Universidad UNPHU**, Mil gracias por abrirme las puertas y permitirme pertenecer a esta gran familia donde pude realizar mi maestría soñada.

**A Nuestras asesoras Rahiana Aracena Y Ángela Balbuena**, por comprometerse con nosotras hasta el final y siempre disponer de su tiempo sin lugar a duda, Gracias.

**Jessica Rodríguez.**

## **Agradecimientos**

Para mí es un honor dar las gracias infinitas a **Dios**, por poner en mí la sabiduría y la motivación para culminar de manera exitosa esta gran etapa de mi vida. En hora buena “Para los que aman a Dios todas las cosas le ayudan a bien Romanos 8:28”. Dedico de manera especial este proyecto, el cual he trabajado con mucho empeño, responsabilidad y esfuerzo, a las personas más importantes en mi vida;

**Mis Padres.** Rosa Fernández y Luis Castillo. Sin su apoyo incondicional y confianza no sería capaz de ser la persona que soy hoy en día. Gracias por siempre creer en mí y por sentirse orgullosos de todo lo que he hecho, ustedes siempre han sido mis pilares para seguir hacia adelante.

**Mi Amado Gilberto Ureña:** Por ser una de las personas que más me apoya y confía en mí, por comprender el esfuerzo que realizo día tras día para la adquisición de nuevos conocimientos, siendo mi columna con su tiempo y un colaborador incansable que siempre vela por apoyarme en mis objetivos académicos.

También me gustaría agradecer de manera especial.

**A mi compañera de Tesis Jessica Rodríguez,** Por su paciencia con esta servidora, por ser la calma en medio de esta travesía, y demostrarme que podemos salir adelante con esfuerzo y dedicación, aprecio mucho tu entereza.

**Mis asesoras**, Rahiana del Real Aracena y Ángela María Balbuena, quienes con su dedicación y esfuerzo siempre estuvieron brindándonos apoyo para el desarrollo enriquecido de la presente tesis.

**A la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña**, Por contar con maestros capacitados y que muestran un gran entusiasmo al brindar a sus estudiantes, todos los conocimientos adquiridos a lo largo de su experiencia profesional.

Gracias, cada uno ha jugado un papel importante en la sustentación de esta tesis

Katherine Y. Montilla Fernández

## **Resumen**

La presente tesis titulada “Análisis de las desvinculaciones a los empleados de Carrera en Inposdom y su Régimen Disciplinario, Santo Domingo, República Dominicana, año 2021” tiene como objetivo principal estudiar las desvinculaciones de los empleados de carrera en Inposdom y su régimen disciplinario, así como identificar las posibles violaciones a los derechos de los empleados de carrera y establecer cuáles vías pueden utilizar para recurrir ante tales violaciones. El método de investigación estuvo fundamentado en un enfoque mixto, integrando lo cualitativo y cuantitativo. Es una investigación de tipo descriptiva, que presenta una visión precisa del problema investigado. El método empleado es el hipotético deductivo, debido a que se ha partido de lo general a lo particular. Consta de cuatro (4) capítulos: el primero describe todo lo relacionado al marco introductorio, que comprende los aspectos generales y explicativos de la investigación, antecedentes, planteamiento, y formulación del problema, objetivos generales y específicos, así como las limitaciones de la investigación. El segundo capítulo contempla lo relativo al marco teórico, las teorías que sustentan la investigación, el Derecho Administrativo en General y el Régimen disciplinario desde el punto de vista administrativo. El tercer capítulo aborda la metodología utilizada, enfoque, diseño y métodos. Y un cuarto y último capítulo, que aborda los resultados y análisis de los datos de esta investigación, así como el desarrollo fundamentado de los objetivos específicos, la cual concluye diciendo cual es la base legal de la Institución objeto del presente estudio, como el régimen disciplinario de los empleados de carrera y los derechos que deben ser tutelados a los referidos funcionarios públicos, establece cuales son las reglas de conducta que deben seguir los miembros de la organización y define las consecuencias que se derivan de

cualquier violación o incumplimiento de dichas normas. Así mismo en dicho capítulo contamos con las conclusiones y recomendaciones, producto de los descubrimientos derivados en el marco de la investigación. Se concluye, determinando que existe un alto porcentaje de los empleados de carrera que desconocen cuáles vías deben ser utilizadas para los casos de desvinculaciones y que existe una gran discrepancia sobre la protección efectiva de los derechos de los servidores públicos de carrera”.

**Palabras Claves:** Desvinculaciones, Régimen disciplinario.

## **Abstract**

This investigation has the theme of "Analysis of dismissals of Carrera employees at Inposdom and its Disciplinary Regime, Santo Domingo, Dominican Republic, year 2021" had as main objective to study the dismissals of career employees at Inposdom and its disciplinary regime, as well as to identify possible violations to the rights of career employees and establish which avenues they can use to appeal against such violations. The research method was based on a mixed approach, integrating the qualitative and quantitative. It is a descriptive type of research, which presents a precise vision of the investigated problem. The method used is the hypothetical deductive, because it has started from the general to the particular. It consists of four (4) chapters: the first describes everything related to the introductory framework, which includes the general and explanatory aspects of the investigation, background, approach, and formulation of the problem, general and specific objectives, as well as the limitations of the investigation. . The second chapter contemplates what is related to the theoretical framework, the theories that support the investigation, Administrative Law in General and the Disciplinary Regime from the administrative point of view. The third chapter deals with the methodology used, approach, design and methods. And a fourth and last chapter, which addresses the results and analysis of the data of this investigation, as well as the development of the specific objectives, which concludes by saying what is the legal basis of the Institution object of the present study, such as the regime discipline of career employees and the rights that must be protected to the aforementioned public officials, establishes the rules of conduct that the members of the organization must follow and defines the consequences that derive from any violation or breach of said rules. Likewise, in said chapter we have the conclusions and

recommendations, product of the discoveries derived in the framework of the investigation. It was concluded, determining that there is a high percentage of career employees who do not know which routes should be used in cases of dismissal and that there is a great discrepancy on the effective protection of the rights of career public servants.

**Keywords:** Terminations, Disciplinary Regime.

# **CAPÍTULO I: PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA**

## **Introducción**

La presente investigación dará cuenta sobre la importancia que tiene el régimen disciplinario, como expresión de la potestad sancionadora del Estado en el marco del ius puniendi. Es de especial relevancia el conocimiento de la actividad disciplinaria ejercida por parte de la Administración, para el ejercicio y control de sus decisiones.

Es por lo que, al referenciar los principios de la función pública como forma de garantizar el cumplimiento de los fines e intereses estatales, se halla inmersa la potestad disciplinaria como forma de control que tienen ciertas autoridades públicas para garantizar la igualdad, la moralidad, la eficacia, la celeridad, la imparcialidad y la publicidad dentro de todas las actuaciones desplegadas por los agentes del Estado. Se trata de servidores públicos o particulares que, sin serlo, tienen a cargo el ejercicio permanente o transitorio de la función pública o la administración de recursos públicos u oficiales.

Por consiguiente, es necesario evidenciar cómo el ejercicio de la función administrativa disciplinaria en República Dominicana debe garantizar el adecuado, correcto y eficiente desarrollo de la función pública. Sin embargo, también vale la pena establecer cómo en algunos casos que el pronunciamiento irregular de las decisiones disciplinarias, obliga a que se promueva un control judicial frente a dichas decisiones por ante la jurisdicción Contenciosa Administrativa, en aras de preservar la legalidad de los actos administrativos en el ordenamiento jurídico.

El presente trabajo académico constituye un análisis respecto al Régimen disciplinario de los empleados de carrera de Inposdom, durante el año 2021, para ello, el trabajo será desglosado por capítulos de la siguiente manera:

El primer capítulo: El cual contendrá aspectos generales, está compuesto por el planteamiento y formulación del problema, las preguntas de investigación, los objetivos de específicos que dan lugar a la investigación, la justificación y los antecedentes que sirven como punto de partida para la realización de este proceso.

En el segundo capítulo: Se evidenciará lo relacionado al marco teórico, del cual se desprende la base fundamental que da origen al tema abordado con diversas citas de autores para darle más ímpetu al desarrollo de la presente tesis.

En el tercer capítulo: Sujetará todo lo relacionado al Marco metodológico, el cual contiene los fundamentos y estrategias de trabajo que han sido el hilo conductor de todo el proceso para la recolección y análisis de los datos.

En el cuarto capítulo: Mostraremos la profundización de los objetivos específicos, así como el análisis de los resultados, se presentarán los cuadros con los datos tabulados que arrojaron la encuesta realizada y nivel de satisfacción que presentan los colaboradores de la institución objeto del presente estudio. Asimismo, estarán las conclusiones con relación a los objetivos planteados y las recomendaciones como sugerencias que se han originado a partir de los resultados recaudados en el desarrollo de la presente tesis, como también los anexos que fortalecen dicho trabajo.

## 1.1 Antecedentes

Martínez Castro, (2013) con el tema “Impacto del programa de desvinculación laboral asistida sobre el clima organizacional de la Universidad Cooperativa de Colombia en la Sede de la Ciudad de Villavicencio”, de la Universidad Nacional Abierta Y A Distancia UNAD. Objetivo: Determinar el impacto que genera la carencia de un programa de desvinculación laboral asistida en el clima organizacional de la Universidad Cooperativa de Colombia en la sede de la ciudad de Villavicencio. Metodología: esta investigación es descriptiva y de corte transversal. Conclusión: Existe una amenaza constante para la organización es el tipo de contratación que se está implementado en esta se puede detectar que hay una contratación de forma permanente, de acuerdo al tiempo de vinculación de los empleados, pero se percibe la inconformidad por la no elaboración de una contratación a mayor tiempo y está alterando el comportamiento del individuo y de la institución reflejado en el servicio eficiente y ágil enfocado a satisfacer las necesidades de los usuarios otorgándoles algunos beneficios como medio para atraerlos y volverlos leales.

Acasiere Romani, (2016) con el tema “Régimen disciplinario y el rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015” de la Universidad César Vallejo. Objetivo: Determinar la asociación entre el Régimen disciplinario en la nueva ley de Servicio Civil y el rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015. Metodología: El tipo de estudio es Cuantitativo, aplicado, descriptivo, relacional (asociación), transversal, prospectivo. El diseño es no experimental. Población y muestra: la población está constituida por 50

trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento que laboran en el año 2016. La muestra estará constituida por toda la población, es decir 50 trabajadores. Conclusión: El régimen disciplinario está relacionado significativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. La fase instructiva no presentó relación significativa con el rendimiento laboral, ya que la significancia calculada fue  $p = 0,101$ . Sin embargo, no se observó trabajadores con una fase instructiva inadecuada que tengan un buen rendimiento laboral.

Taquia Justo, (2017) con el tema “Proceso disciplinario sancionador de la ley servir en las faltas administrativas de la Red de Salud Chupaca – 2017” de la Universidad Peruana Los Andes. Objetivo: Describir las consecuencias que produce el procedimiento disciplinario sancionador de la ley servir en las faltas administrativas en la Red de Salud Chupaca – 2017. Metodología: el tipo de investigación es el deductivo, ya que el estudio se encuentra dirigido a responder a las causas de los eventos físicos o sociales. La investigación es no experimental, causal correlacional. Población y muestra: En la Red de salud Chupaca se analizó 10 expedientes que se encuentran en proceso administrativo. La muestra es no probabilística dado que seleccionamos en nuestro caso los expedientes de 10 trabajadores quienes han cometido faltas administrativas y serán procesados con el régimen de disciplinas sancionador de la ley del servicio civil. Conclusión: los servidores y funcionarios públicos incurren en responsabilidad administrativa funcional cuando contravienen el ordenamiento jurídico administrativo y las normas internas de la entidad pública del estado además pueden incurrir en responsabilidad civil y responsabilidad penal.

Sinche Crispi, (2019) con el tema “El régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley del Servicio Civil y la potestad sancionadora de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República (Análisis Comparado)” de la Universidad Continental. Objetivo: Establecer, a partir de las principales instituciones del Derecho Disciplinario de la Función Pública, la relación que existe entre el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador establecido en la Ley del Servicio Civil y la Potestad Sancionadora establecida en la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República. Metodología: Se utilizó el método científico, que nos permitió hacer el estudio desde su planteamiento hasta las conclusiones. Se utilizó la observación, que nos permitió obtener la información pertinente con respecto a las variables. Población y muestra: El conjunto de normas que regulan los diferentes Regímenes Disciplinarios de los funcionarios y servidores públicos en el Perú. Conclusiones: El Derecho Disciplinario de la Función Pública, atendiendo el órgano encargado de determinar la responsabilidad disciplinaria, se clasifica en: a) El que se atribuye al jerarca del sistema, que es el sistema mayoritario, al que denominaremos de carácter interno, característico del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador establecido en la Ley del Servicio Civil, que señala si es o no posible modificar la sanción propuesta una vez iniciado dicho procedimiento, que señala si es o no posible modificar la sanción propuesta una vez iniciado dicho procedimiento; b) El que se atribuye a un órgano independiente o ajeno al sistema en el que el funcionario ejerce función pública, al que denominaremos de carácter externo, característico de la Potestad Sancionadora establecida en la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República.

Percca Paitán, (2020) con el tema “Implementación del outplacement para la desvinculación masiva del personal operativo no calificado en una empresa de productos de

consumo masivo” de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Objetivo: Determinar la manera en que el outplacement reduce el impacto sobre el síndrome del sobreviviente y de los costos de mano de obra, en una empresa de consumo masivo que ha efectuado la desvinculación masiva del personal no calificado. Metodología: Para lograr los objetivos de este trabajo de investigación, se empleó el diseño no experimental transaccional descriptivo. Se observó el fenómeno como se da en contexto natural para después analizarlo; es decir, no se manipulan deliberadamente las variables. Conclusiones: Esta observación directa de la investigación nos permitió correlacionar el outplacement con la reducción de los costos de conversión, enfocados principalmente en sus variables de ausentismo, eficiencia y utilización de horas extras, en donde la empresa obtendrá ventajas competitivas.

## **1.2 Justificación**

Desde el punto de vista teórico la aplicación de la investigación permitirá mostrar evidencias científicas sobre la problemática del régimen disciplinario en la República Dominicana, así constituirá un punto de partida para este régimen disciplinario para que pueda ser revisado por expertos y formulen propuestas al respecto. Además, sentará las bases para próximas investigaciones que se realicen en esta línea de investigación.

La ejecución del estudio se justifica por la necesidad de mostrar evidencias del régimen disciplinario de los empleados de carrera en Inposdom, asimismo exponer las especificaciones necesarias para ayudar a una adecuada aplicación que garantice los derechos que deben ser tutelados a los empleados de Inposdom. Los resultados de este estudio permitirán identificar y formular propuestas para la mejora del procedimiento sancionador de la normativa actual, con la cual se busca beneficiar a los empleados que en un futuro desarrollen sus funciones en la referida institución y su rendimiento laboral, proceso que se realizará de forma efectiva y de conformidad con todo reglamento normativo.

No se han realizado estudios sobre la aplicación del Régimen Disciplinario utilizado en Inposdom, por lo que la metodología empleada en este estudio permitirá que posteriores investigaciones empleen una dinámica con un nivel más alto de investigación tomando como referencia el presente análisis, puesto que en la línea de indagación se mostrará cómo los examinadores deben de continuar investigando en el tema tomando como referencia lo planteado por este patrón.

### **1.3 Planteamiento del problema**

Antes de precisar los motivos que permitirán atacar el problema, es necesario indicar que son los secretarios técnicos los que se encargan de tramitar las denuncias y brindan una respuesta al solicitante o denunciante, además se encargan de realizar las diligencias de los informes de control del procedimiento administrativo disciplinario para los casos que no se haya realizado la notificación. Asimismo, tienen como funciones recibir las denuncias ya sean verbales, o escritos de terceros o por reportes de los servidores del sector público. (Mondragón-Duarte, 2020)

Para atacar este tema una de las principales problemáticas que se pudo observar son las violaciones al debido proceso establecido en la Constitución y las desvinculaciones arbitrarias que ocurren con frecuencia en la administración pública, principalmente con los funcionarios que se encuentran en la Carrera Administrativa y que de forma adecuada accedieron al concurso para gozar de la permanencia en sus posiciones que es uno de los beneficios que les garantiza estar en Carrera. Con este tema buscamos investigar cuales son los elementos que amparan las desvinculaciones.

En este estudio, se pretende explorar un aspecto ciertamente vulnerado por el Instituto Postal Dominicano (Inposdom) y el perjuicio que causaron tales desvinculaciones. Toda vez que, en el ámbito del derecho disciplinario y la actividad sancionadora se funda en la infracción de deberes profesionales, por ello, la potestad disciplinaria constituye un poder sancionador interno, que castiga infracciones en la relación de servicio, relación que une al funcionario con la administración y que trae como situación connatural la de

servidores públicos sometidos a normas de conducta. En virtud de esto, los procesos disciplinarios, buscan ponerle fin a una forma de actuar que es considerada como incorrecta, conforme a los principios éticos. Sin embargo, deben existir causas preestablecidas que justifiquen las desvinculaciones de dichos funcionarios y como ha de darse ese efecto desvinculador que surge tras cada cambio de administración o gobierno, así como, la actividad político-partidaria, en sí misma, la cual transfiere un mal que, con el tiempo, se ha ido volviendo endógeno, a las instituciones.

#### **1.4 Formulación del Problema.**

¿Cuáles fueron las razones de las desvinculaciones de los empleados de carrera en Inposdom y su régimen disciplinario en el año 2021?

#### **1.5 Preguntas de la investigación.**

1. ¿Cuál es el régimen disciplinario de los empleados de carrera y su base legal en el Instituto Postal Dominicano (Inposdom)?
2. ¿Cuáles fueron las causas para las desvinculaciones de los empleados de carrera del Instituto Postal Dominicano (Inposdom)?
3. ¿Cuáles fueron las posibles violaciones a los derechos de los empleados de carrera del Instituto Postal Dominicano (Inposdom)?
4. ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas que enfrentó Inposdom desde el punto de vista del derecho administrativo?
5. ¿Cuáles son las vías que pueden utilizar los funcionarios públicos de carrera de Inposdom para recurrir ante violaciones?

## **1.6 Objetivo general y específicos**

### **1.6.1 Objetivo general**

Analizar las desvinculaciones de los empleados de carrera en Inposdom y su régimen disciplinario, Santo Domingo, República Dominicana, año 2021.

### **1.6.2 Objetivos específicos**

1. Estudiar el régimen disciplinario de los empleados de carrera y su base legal.
2. Determinar las causas de la desvinculación de los empleados de carrera del Instituto Postal Dominicano (Inposdom).
3. Identificar las posibles violaciones a los derechos de los empleados de carrera del Instituto Postal Dominicano (Inposdom).
4. Examinar las consecuencias jurídicas que enfrentó Inposdom desde el punto de vista del derecho administrativo.
5. Establecer cuales vías pueden utilizar los funcionarios públicos de carrera en Inposdom para recurrir ante violaciones.

### **1.6.3 Hipótesis.**

Los empleados de Carrera del Instituto Postal Dominicano (Inposdom), en la República Dominicana, en el año 2021, les fueron vulnerados sus derechos fundamentales al ser desvinculados sin la aplicación del debido proceso.

## **1.7 Limitaciones.**

Como es de esperarse en cada trabajo de investigación, se presentan múltiples restricciones que, aunque no impiden su realización, delimitan su desarrollo y resultados. Si bien es cierto que en otras áreas se han realizado investigaciones sobre desvinculaciones y vulneraciones a los derechos de los empleados de carrera, no menos cierto es que profundizar en las diversas instituciones del estado nos limitan a tratar con un trabajo más acabado y que permita cumplir con indicadores para implementar mejores procesos. Además, a los fines de obtener información de principios fundamentales, se presentaron dificultades para la aplicación de la encuesta a lo interno de la Institución objeto de la presente tesis, que no nos permitió delimitar la población de estudio, enviando así el cuestionario a parte del personal que ya no se encontraba laborando en dicha institución.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

El marco teórico es una parte fundamental de una investigación científica, según varios autores en el campo de la metodología de la investigación. Por ejemplo, Hernández Sampieri et al. (2010) lo definen como "el conjunto de teorías, conceptos y postulados que sustentan la investigación y le dan sentido". Por su parte, Sabino (2000) lo describe como "el conjunto de conceptos, definiciones y proposiciones que presentan un punto de vista sistemático de fenómenos o problemas que se han planteado en la investigación".

### **2.1 El Derecho Administrativo y el procedimiento disciplinario**

#### **2.1.1 El derecho administrativo sancionador**

El Derecho Administrativo Sancionador es una rama del Derecho Administrativo que se encarga de regular las sanciones que pueden imponerse por parte de la Administración Pública cuando se cometen infracciones o faltas a la normativa vigente. Esta rama del derecho es fundamental para garantizar la protección de los intereses públicos y privados, y para asegurar el correcto funcionamiento del Estado de Derecho. El Derecho Administrativo Sancionador se encarga de regular el proceso de investigación, la determinación de las responsabilidades, la imposición de sanciones y los recursos que pueden interponerse para impugnarlas. En este contexto, es importante conocer las normas y principios que rigen el Derecho Administrativo Sancionador para poder defender los derechos de las personas e Instituciones ante posibles sanciones administrativas. (Cordero, 2012)

El Derecho Administrativo Sancionador se ha construido a partir de diversas ramas del Derecho por lo tanto no puede considerarse autónomo. El Derecho Administrativo Sancionador como bien lo señala Alejandro Nieto tiene influencia del Derecho Constitucional al utilizar el principio de legalidad propio del área constitucional. (Chonillo, 2016)

Además, el Derecho Administrativo Sancionador tiene una fuerte influencia del Derecho Penal, tanto es así que se origina a través del Derecho Penal de Policía y del Derecho Penal Administrativo. Al respecto, Carlos Gómez Pavajeau explica la influencia penal existente en el Derecho Administrativo Sancionador mediante una sentencia colombiana que describe al Derecho Administrativo Sancionador como una disciplina del orden jurídico que “absorbe como género cinco especies: el derecho penal delictivo, el derecho contravencional, el derecho disciplinario, el derecho correccional y el derecho de punición por indignidad política”.

El Instituto Postal Dominicano (Inposdom) se rige por la Ley No. 307-00, promulgada el 28 de julio de 2000, que establece el marco legal para la modernización del servicio postal y su regulación. Además, cuenta con una serie de reglamentos y normativas que regulan su funcionamiento, tales como el Reglamento de Organización y Funciones del Inposdom, el Reglamento de Servicios Postales, entre otros.

El Inposdom, tiene como principal objetivo garantizar la prestación de servicios postales de calidad en todo el territorio dominicano, promoviendo la eficiencia y eficacia en su gestión y el uso de tecnologías modernas para mejorar la atención al cliente. Asimismo,

busca fomentar la competencia en el mercado postal, estimulando la inversión y el desarrollo del sector, y promoviendo la cooperación y el intercambio de información con otras entidades postales a nivel internacional.

El Derecho Administrativo Sancionador posee dentro de sus ramas al Derecho Administrativo Disciplinario dirigido a los servidores de la Administración Pública y tiene influencia del Derecho Administrativo. Al respecto es pertinente considerar lo mencionado por Jaime Ossa Arbeláez respecto a que el Derecho Administrativo Sancionador tiene contenido disperso de las materias que regula, lo que hace de su objetivo sancionador una dificultad metodológica. Es un lío su agrupación dada la complejidad inmensa por la diversidad temática. El área de la administración se caracteriza por su vastedad como para encasillar todo en un sistema unificado, no obstante, lo que sí queda claro es que el Derecho Administrativo Sancionador se ha originado a partir de varias vertientes del Derecho principalmente del área constitucional, penal y administrativa. (Rivera, 2020)

Como se observa, esta definición describe al Derecho Administrativo Sancionador desde una perspectiva administrativa, al señalar que se encarga de disciplinar el ejercicio de la potestad sancionadora por parte de las administraciones públicas. En este mismo sentido, como señala el profesor Carlos Gómez Pavajeau que el Derecho Administrativo Sancionador, debe entenderse a partir de la potestad administrativa sancionadora ejercida por el Estado sobre sus propios servidores públicos a fin de preservar el ordenamiento jurídico institucional.

En virtud a lo manifestado por los autores que antecede, se establece que no es fácil precisar una definición neutral del Derecho Administrativo Sancionador, ya que aquel está construido desde varias vertientes del Derecho, no obstante, se evidencia que existen doctrinas que mira al Derecho Administrativo como su principal fuente sin desmerecer los aportes del Derecho Penal a esta disciplina. (Quinzacara, 2014)

### **2.1.2 Del Derecho Administrativo Sancionador al Derecho Administrativo Disciplinario**

Dentro del Derecho Administrativo Sancionador se encuentra el Derecho Disciplinario y describen las principales diferencias entre estas dos disciplinas: El Derecho Administrativo Sancionador implica el ejercicio de la acción punitiva de la administración a cualquier persona que incumpla con la ley mientras tanto en el Derecho Disciplinario existe una función de subalternidad y disciplina que implica obediencia por parte de funcionarios públicos específicos a sus autoridades; otra diferencia consiste en que el infractor en el Derecho Administrativo Sancionador puede ser cualquier persona y en el Derecho Disciplinario el infractor es siempre un funcionario público o agente del Estado en cualquiera de sus jerarquías y la última diferencia consiste en que el Derecho Administrativo Sancionador abarca un contenido disperso de las materias que regula mientras el Derecho Disciplinario tiene un campo más exacto y preciso. (Canosa, 2017)

En este orden de ideas, el Derecho Administrativo Sancionador sujeta al Derecho Administrativo Disciplinario el cual es el encargado de regular y controlar la conducta de los funcionarios públicos frente a la Administración Pública. A partir de esta premisa y de que los colaboradores son servidores públicos cuya conducta es controlada por la

Administración Pública, en la presente tesis se analizará al Derecho Administrativo Disciplinario como el área específica que disciplina a los funcionarios públicos.

### **2.1.3 Evolución y naturaleza jurídica actual**

El Derecho Administrativo Disciplinario no cuenta con una base teórica firme que permita la aplicación de la potestad disciplinaria en cada uno de sus ámbitos por esta razón, para desarrollarse tuvo que utilizar principios que clásicamente pertenecían al Derecho Penal y además tuvo que aplicar la Constitución y sus principios rectores como instrumento de protección de la Administración a fin, de garantizar y asegurar que cada órgano del Estado se ejercite en interés de cada legitimado. (Quinzacara, 2012 ).

El Derecho Administrativo Disciplinario cuenta con tres elementos que deben guardar armonía entre sí: Los sujetos o legitimados, que básicamente son el funcionario público y la Administración, el objeto, que consiste en la conducta disciplinaria del funcionario público y el procedimiento, que debe encontrarse establecido en una norma legal. Estos elementos se complementan y permiten cumplir con la finalidad del Derecho Administrativo Disciplinario que consiste en “la buena marcha y el buen nombre de la Administración Pública, así como asegurar a los administrados que la función pública sea ejercida en beneficio de la comunidad y para lo protección de los derechos y libertades de los asociados”.

El Derecho Administrativo Disciplinario apenas repunta en el panorama del Derecho Público y en virtud de la constante emigración de figuras jurídicas del Derecho

Penal al campo disciplinario, se hace absolutamente necesaria la intervención del Derecho Constitucional y particularmente de la Constitución para direccionar la normativa jurídica aplicable al órgano de la Administración Pública con potestad disciplinaria y para poder aplicar las garantías constitucionales en el procedimiento administrativo disciplinario, ya que éste último es el medio donde se practica el Derecho Administrativo Disciplinario. (Obligado, 2022)

#### **2.1.4 El procedimiento administrativo en general**

El control de la Administración Pública se realiza a través del procedimiento administrativo como instrumento jurídico que canaliza la voluntad pública. Para entender el procedimiento administrativo se analizarán varias experiencias doctrinarias que aportan a la esencia y regulación del mismo: A decir de Eduardo García De Enterría el procedimiento administrativo “Se resume en el mundo del Derecho Administrativo como el modo de producción de los actos administrativos, es decir, el procedimiento administrativo direcciona los trámites que deben cumplir tanto la Administración Pública en el ejercicio de su función administrativa como el funcionario público en el ejercicio diario de su gestión pública”. (Álvarez, 2019)

El procedimiento administrativo es definido también por Ramón Parada como aquella actividad administrativa de eficacia externa, que se dirige al examen, preparación y emisión de un acto administrativo. Por su parte, Fernando Garrido Falla, señala que el procedimiento administrativo aparece como un conjunto de formalidades arbitradas generalmente en garantía del particular.

Dentro del análisis del procedimiento administrativo es importante establecer la similitud y diferencia con el proceso. Respecto a la similitud entre proceso y procedimiento Merkel señala que proceso judicial y procedimiento administrativo pertenecen a un mismo concepto matriz, pero al no existir un procedimiento administrativo general existe el riesgo de asimilar el procedimiento administrativo con el proceso judicial son pretexto de reforzar al máximo las garantías de los administrados. En consecuencia, el procedimiento administrativo tiene cierto tinte jurisdiccional en cada una de sus etapas procedimentales ya que ha requerido apoyo en su ejercicio.

Al respecto la diferencia entre proceso y procedimientos, el profesor Eduardo García De Enterría, señala que el proceso tiene como fin esencial la satisfacción de las pretensiones ejercitadas por las partes, mediante la decisión de una instancia independiente de aquellas, en cambio el procedimiento administrativo tiene como función principal asegurar la pronta satisfacción del interés general mediante la adopción de decisiones tomadas por el órgano de la Administración que opera como parte del procedimiento y árbitro del mismo. Adicionalmente, Roberto Dromi diferencia proceso y procedimiento en razón de las distintas sedes a las que sirven aquellas: En sede administrativa se aplica el procedimiento administrativo y en sede judicial se aplica el control jurisdiccional del proceso. (Álvarez, 2019)

### **2.1.5 Principios del procedimiento**

Una vez analizadas las consideraciones generales del procedimiento administrativo es necesario exponer los principios fundamentales que informan y direccionan la actuación de la Administración Pública. Al respecto, Eduardo García De Enterría señala que el Derecho Administrativo en calidad de regulador de las administraciones públicas no está formado sólo por normas positivas sino también por principios generales que sirven para articular, interpretar y completar esas normas.

Los principios del procedimiento administrativo como pautas directrices que definen la esencia y justifican la existencia del procedimiento permitiendo explicar más allá de las regulaciones dogmáticas el porqué y el para qué del mismo. En consecuencia, los principios deben aplicarse para complementar las normas jurídicas que justifican la existencia del procedimiento administrativo. (Velásquez, 2017)

Por otro lado, si bien el procedimiento administrativo debe estructurarse por principios que permitan consolidar la unidad de todo el procedimiento, al existir variedad de procedimientos de la actividad administrativa también existen diversos principios de aplicación.

Los principios jurídicos fundamentales que son el principio de legalidad, el principio de defensa y el principio de gratuidad y los principios formales que son el principio de oficialidad, el principio de informalismo y el principio de eficacia. Como se observa, cada uno de los mencionados autores tienen su propia clasificación, por tal razón,

el presente trabajo de investigación analizará los principios del procedimiento administrativo considerados los más comunes:

a. El principio de contradicción del procedimiento administrativo consiste en la obligación de la Administración Pública a llamar al procedimiento a todos aquellos que pudieran verse afectados con la resolución. Eduardo García De Enterría agrega que “Si se elimina o se limita arbitrariamente la posibilidad de contradicción su pretexto de especialidades más o menos reales, no puede decirse siquiera que exista verdadero procedimiento en sentido jurídico”.

b. El principio indubio pro actione del procedimiento administrativo consiste superar los problemas de forma que pueden presentarse en un procedimiento administrativo con el objetivo que la Administración Pública, asegure la debida tramitación de las causas hasta lograr su plena terminación que siempre es la decisión final en torno al asunto materia de la acción administrativa.

### **2.1.6 El procedimiento administrativo disciplinario**

En realidad, no existe mayor doctrina que refiera a la existencia de un procedimiento administrativo disciplinario sino más bien a la existencia del procedimiento administrativo sancionador. Ahora, al haber aclarado en páginas anteriores que el Derecho Administrativo Disciplinario forma parte del Derecho Administrativo Sancionador, en consecuencia, debe considerarse al procedimiento administrativo disciplinario una variante del procedimiento administrativo sancionador. (Vega, 2020)

Ahora, abstrayendo del procedimiento administrativo sancionador lo pertinente al procedimiento administrativo disciplinario, se establece primero que éste último es un procedimiento especial cuyo objetivo final es determinar la existencia o no de una infracción disciplinaria por parte de cualquier funcionario público y de comprobarse la existencia de una infracción disciplinaria el procedimiento debe concluir con la respectiva sanción disciplinaria impuesta por el órgano de la Administración Pública con potestad disciplinaria.

Por otro lado, el procedimiento administrativo disciplinario en las distintas etapas de su actuación aplica varios principios y derechos del debido proceso, por ejemplo el principio de legalidad, el principio de tipicidad, el derecho de presunción de inocencia, el derecho a la defensa del funcionario público sujeto a un procedimiento administrativo disciplinario (tienen derecho a ser notificado oportunamente sobre los hechos que le imputan, derecho a presentar las pruebas de descargo, el derecho a conocer la identidad de la autoridad que lo requiere, etc.). En fin, en el procedimiento administrativo disciplinario se emplean varias garantías del debido proceso importantes en cada fase del procedimiento. (Pérez, 2021)

## **2.2 La Constitución como fundamento del procedimiento disciplinario**

### **2.2.1 Constitución y Derecho Administrativo**

Para entender la dinámica entre la Constitución y Derecho Administrativo es importante describir a la Constitución a partir de algunos autores: Para Agustín Gordillo la

Constitución es la fuente de mayor importancia en el Derecho Administrativo, que está compuesta por normas jurídicas de carácter imperativo superiores al resto del ordenamiento jurídico, adicionalmente, para el profesor Agustín Gordillo, el Estado está íntegramente sometido a la Constitución y por lo tanto solo puede realizar aquellos actos previamente calificados por el orden jurídico mencionado. Por su lado, Manuel María Díez define a la Constitución como un ordenamiento jurídico fundamental que estructura la organización y funcionamiento de los órganos estatales y prescribe un sistema de garantías para la libertad individual mediante limitaciones al poder público. (Gordillo, 2013)

En consecuencia, con la doctrina expuesta, la Constitución es la norma de mayor jerarquía del ordenamiento jurídico que otorga armonía entre todas las normas jurídicas, y se encarga de la organización y funcionamiento del Estado y garantiza los derechos de las personas al limitar las funciones del Estado.

Autores ecuatorianos también describen a la Constitución de la siguiente manera: Para Hernán Salgado Pesantes la Constitución es “La primera fuente del ordenamiento jurídico, como norma superior de jerarquía, que da validez y unidad a las demás normas del sistema jurídico, que legitima y fundamenta a las instituciones del Estado”. Por su parte, Rodrigo Borja Cevallos describe a la Constitución como el conjunto sistemático de normas jurídicas fundamentales que rigen la organización y funcionamiento de un Estado y que señalan los derechos y garantías de sus miembros.

### **2.2.2 Constitución y potestad administrativa disciplinaria**

La Constitución de la República establece las directrices de los órganos de la Administración Pública a los que se les atribuye potestades que devienen de la Constitución o de la ley. A su vez, las potestades son poderes, facultades o atribuciones del Estado para el cumplimiento de sus diferentes fines. Respecto a la potestad disciplinaria, Eduardo García De Enterría, manifiesta que es aquella que la Administración ejerce normalmente sobre los agentes que están integrados en su organización donde se imponen sanciones relacionadas al régimen funcional de los sancionados. De manera más precisa, se describe a la potestad administrativa disciplinaria como el poder reconocido por la Constitución y atribuida por la ley al órgano de la Administración Pública competente, que luego de aplicar el procedimiento legal puede imponer la sanción disciplinaria al funcionario público que haya cometido una infracción disciplinaria. (Fernández, 2015)

A partir de la existencia de la potestad administrativa disciplinaria se observa la necesidad de ejercitar en el procedimiento disciplinario principios constitucionales como: El principio de legalidad, ya que solo la infracción y la sanción prevista en una ley puede ser aplicable por la Administración Pública, por ello este principio limita el accionar de la Administración; el principio de tipicidad que obliga a la autoridad administrativa a sancionar sólo respecto a las infracciones y sanciones previamente tipificadas; el principio del debido proceso que en general presenta varias garantías constitucionales como el derecho a la defensa del funcionario público a quien se le inicie un procedimiento disciplinario, entre otros.

Por lo tanto, la potestad administrativa disciplinaria es el poder que tiene el órgano de la Administración Pública para imponer una sanción disciplinaria al funcionario público debido a comprobarse el cometimiento de una infracción disciplinaria. (Lagla, 2021)

## **2.3 Marco contextual**

### **2.3.1 Historia del Instituto Postal Dominicano (Inposdom)**

El Instituto Postal Dominicano se creó el 15 de noviembre de 1985 mediante la ley 307, siendo este un organismo autónomo que regula el funcionamiento del servicio postal en el territorio nacional y es dirigido por una Junta de Directores.

El servicio postal dominicano se encarga de movilizar cartas, bultos postales, couriers y además géneros de correspondencias, incluyendo transferencias de dinero en las principales monedas internacionales. Además, en el exterior del país, cuenta con conexiones directas con todos los correos a nivel internacional.

El 16 de noviembre de 1963, mediante la ley número 40 sobre Comunicaciones Postales, se crea la Dirección General de Correos, como una dependencia de la Secretaría de Estado de Obras Públicas y Comunicaciones, para regular el funcionamiento del servicio postal en el territorio nacional.

La Dirección General de Correos operó hasta que el 15 de noviembre de 1985 se creó mediante la ley 307, el actual Instituto Postal Dominicano, organismo autónomo, dirigido por una Junta de Directores.

A partir del primer gobierno constitucional del Doctor Joaquín Balaguer, en 1966, cuando se inició el proceso de modernización de este vital servicio público, con una expansión que abarca aún las más remotas aldeas del país. Además, en el exterior del país, cuenta con conexiones directas con todos los correos a nivel mundial.

Consecuentemente con la modernización de este servicio público, de la que es un testimonio la construcción del Palacio del Instituto Postal Dominicano, además de varias oficinas postales construidas a partir de 1993.

### **2.3.2 Misión**

Normar y organizar el servicio postal en la República Dominicana, desempeñando un papel económico y cultural importante, con el fin de lograr la óptima transferencia de las comunicaciones postales y afines con profesionalidad, calidad total y dirigida a la satisfacción del cliente como meta principal.

### **2.3.3 Visión**

Desarrollar una empresa pública con independencia de gestión, capaz de generar utilidades superiores a las empresas más rentables del país y posicionarse como líder indiscutible del sector postal.

#### **2.3.4 Valores**

- Eficiencia
- Compromiso
- Excelencia
- Vocación de Servicio
- Transparencia

#### **2.4 Marco conceptual**

**Falta:**

Acción u omisión que contraviene las normas y reglamentos establecidos.

**Sanción disciplinaria:**

Medida que se impone por haber cometido una falta, con el fin de corregir la conducta y evitar su repetición.

**Infracción:**

Acción u omisión que va en contra de las normas establecidas, pero que no tiene la misma gravedad que una falta.

**Procedimiento disciplinario:**

Conjunto de trámites que se siguen para determinar si una persona ha cometido una falta y, en caso afirmativo, imponer la sanción correspondiente.

**Correctivo disciplinario:**

Medida impuesta con el fin de corregir la conducta del infractor y evitar la repetición de la falta.

**Suspensión:**

Medida disciplinaria que consiste en la prohibición temporal de ejercer un derecho o función.

**Destitución:**

Sanción disciplinaria que implica la pérdida del cargo o empleo, debido a la comisión de una falta grave.

**Multa:**

Sanción pecuniaria impuesta por la comisión de una falta.

**Indisciplina:**

Actitud contraria a las normas establecidas, que no llega a ser una falta.

**Advertencia:**

Medida disciplinaria que consiste en una llamada de atención verbal o escrita, con el fin de evitar la comisión de futuras faltas.

El Instituto Postal Dominicano (Inposdom), es una entidad pública encargada de regular, administrar y prestar los servicios postales en la República Dominicana. Las variables que se pueden identificar en el Inposdom son las siguientes:

1. Servicios postales: El Inposdom es responsable de proporcionar servicios postales en el territorio dominicano, incluyendo el envío y recepción de correspondencia, paquetes y encomiendas.
2. Regulación postal: El Inposdom tiene la tarea de establecer y hacer cumplir las normas y regulaciones postales en el país, asegurando la eficiencia y calidad del servicio postal.
3. Infraestructura postal: El Inposdom es responsable de mantener y mejorar la infraestructura postal, incluyendo las oficinas postales, centros de clasificación y transporte postal.
4. Personal: El Inposdom cuenta con un equipo de empleados y funcionarios encargados de llevar a cabo las operaciones postales y administrativas de la institución.
5. Financiamiento: El Inposdom recibe financiamiento del gobierno y de los usuarios de los servicios postales, a través de tarifas y cargos por los servicios prestados.

6. Tecnología postal: El Inposdom utiliza tecnología para mejorar la eficiencia y calidad de los servicios postales, incluyendo sistemas de seguimiento y localización de envíos y la automatización de procesos postales.

## **CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO**

### **3.1 Diseño metodológico:**

Según Atkinson, Coffrey y Delamont (2001), el diseño metodológico implica tanto la selección de uno a varios métodos como su vinculación con las proposiciones teóricas. Las diversas técnicas de recogida pueden combinarse con la utilización de datos secundarios.

Investigación mixta: De acuerdo con Hernández S. (2003), el modelo mixto constituye el mayor nivel de integración entre los enfoques cualitativo y cuantitativo, debido a que ambos se combinan en el proceso de investigación. La presente investigación tendrá una perspectiva metodológica mixta, pues incorporará datos cuantitativos sobre la cantidad de empleados de empleados que pertenecen al Sistema de Carrera Administrativa de la República Dominicana. Así como datos cualitativos, referentes a las causales que han llevado a dichos servidores a ejercer los Recursos tanto en Sede Administrativa, como jurisdiccional, lo que permitirá brindar un panorama más amplio de los fenómenos y objetos estudiados.

Mientras que el método cualitativo o método no tradicional: De acuerdo con Bonilla y Rodríguez (como se citó en Bernal, 2010) se orienta a profundizar casos específicos y no a generalizar. Su preocupación no es prioritariamente medir, sino cualificar y describir el fenómeno social a partir de rasgos determinantes, según sean percibidos por los elementos mismos que están dentro de la situación estudiada.

### 3.1.1 Tipo de estudio y método:

El objetivo de la presente investigación es describir circunstancias, acontecimientos y hechos. Es decir, cómo se exteriorizan determinados fenómenos. La investigación descriptiva demanda considerables conocimientos del área que se investiga para formular las preguntas específicas que se buscan responder. En este aspecto, la presente investigación brindó respuestas a las preguntas formuladas, tanto el objetivo general como en los específicos.

**Descriptiva:** Porque se encarga de analizar las características de una población o fenómeno, sin entrar a conocer las relaciones entre ellas, la investigación descriptiva, por lo tanto, lo que hace es identificar, clasificar, analizar dividir o resumir. Sin embargo, no profundiza en analizar el porqué del comportamiento de unas personas respecto a otras (Arias, 2021)

**De campo:** Consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar las variables. Estudia los fenómenos sociales en su ambiente natural. El investigador no manipula variables debido a que esto hace perder el ambiente de naturalidad en la cual se desenvuelve el hecho. (Ramírez (1998), citado por Palella y Martins (2012).

**Documental:** Este tipo de investigación se basa en la búsqueda, recuperación, análisis, críticas e interpretación de datos secundarios, obtenidos y registrados por otros

investigadores en fuentes documentales impresas, audiovisuales o electrónicas.

(Fidias G. (2012).

Es importante abarcar que dentro de los documentos analizados se encuentran las sentencias del Tribunal Superior Administrativo, núm. 0030-2022-SEEN-00723, dictada en diciembre 2021, 0030-2021-SEEN-00607, de noviembre 2021, 0030-1642-2022-SEEN-00029, 0030-04-2022-SEEN-00388, dictada en agosto 2022, y 0030-1642-2022-SEEN-00719, de agosto 2022; Así como, las leyes 107-13, de Agosto 2013, Ley de Función Pública No. 41-08, y el decreto No. 523-09. Además de la Constitución Dominicana y obras importantes como Régimen disciplinario y el rendimiento laboral de Acasiete Romani, (2016).

**Exploratoria:** Sirve para familiarizarse con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa sobre un contexto particular de la vida real e investigar problemas del comportamiento humano. En tal virtud este estudio describe el contexto donde se violentan los derechos de los servidores de Carrera Administrativa y los tipos de recursos que estos ejercen para hacer valer los mismos.

### **3.1.2 Localización delimitación en tiempo y espacio:**

La investigación se realizó en el periodo enero a junio del año 2023, en el mes de enero realizamos el capítulo I, en los meses de febrero a mayo se realizaron los capítulos II y III. El levantamiento de los datos a través del cuestionario se realizó en la primera semana

del mes de junio del año 2023, donde después de aplicar la encuesta; se procedió a tabular el capítulo IV.

El espacio utilizado para el estudio es en Santo Domingo, así como el rango de acción es el Instituto Postal Dominicano, (Inposdom), lugar en donde se encuentran los funcionarios públicos, objeto del presente estudio.

### 3.1.3 Universo y muestra:

La población total que se utilizó para el estudio del Instituto Postal Dominicano, fueron empleados fijos y de carrera, de manera que pudimos extraer una cantidad puntual de los que interpusieron Recurso Contencioso Administrativo y de los que se encontraban laborando para la institución al momento de dichas desvinculaciones en el año 2021.

La muestra de esta investigación se obtuvo al aplicar la siguiente fórmula probabilística, la cual tiene como finalidad segmentar las personas seleccionadas para realizar el estudio:

$$n = \frac{N * Z_a^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_a^2 * p * q}$$

$$n = \frac{1023 * 1.96^2 * 0.5 * 0.95}{\dots} =$$

$$0.05^2 (1023- 1) + 1.96^2* 0.5* 0.95$$

$$n = \frac{1904.82}{0.1 (1022)+3.92*0.5*0.95}$$

$$n = \frac{1904.82}{0.1 (1022)+3.92*0.5*0.95} = 50 \text{ (muestra representativa)}$$

Donde N es la población; p es la probabilidad de éxito la cual tiene un valor constante de 0.5; q es la probabilidad de fracaso que posee un valor de 0.5; Z es el nivel de confianza, el cual se utilizará el 95% y equivale a 1.96 sigmas y E la cual es el error de 5%, ya que la población total corresponde a un universo de 1,023.

Luego de aplicar la fórmula se obtendrá una muestra representativa de 50 personas, con un margen de error de 5% y un nivel de confianza de 95%.

Entonces, el muestreo tiene por objetivo estudiar las relaciones existentes entre la distribución de una variable “y” en una población “z” y la distribución de esta variable en la muestra a estudio (Hernández Sampieri et al., 2006).

### **3.1.4 Técnicas de investigación:**

Para el presente estudio se utilizaron las técnicas de un cuestionario electrónico de elaboración adecuada, con el fin de extraer los resultados que dieron lugar a las desvinculaciones de los empleados de carrera del Instituto Postal Dominicano, (Inposdom), en la estrategia utilizada obtuvimos varias opciones que fueron tomadas en cuenta a la hora de cada persona responder las preguntas formuladas en la encuesta.

**Encuesta:** Se define la encuesta como un instrumento de observación formado por preguntas, cuyas respuestas son anotadas por el encuestador, permitiendo saber más sobre el objeto investigado. (Méndez (2006 ).

**Análisis estadísticos de los datos:** Es definido como el procedimiento por el cual se consigue el almacenamiento, procesamiento e interpretación de los datos, con base a una serie de estrategias para la tabulación, resumen, análisis y contraste de los datos que fueron obtenidos de las observaciones a un conjunto de elementos. (Sulbarán (2009).

### **3.1.5 Instrumentos de investigación:**

Para el levantamiento de los datos de investigación, se eligió la elaboración de una encuesta que trata sobre un cuestionario, el cual estaba elaborado con preguntas de selección; donde los encuestados pueden elegir entre una lista de posibles respuestas; previamente diseñadas, con la finalidad de validar los objetivos de la investigación.

### **3.1.6 Procedimientos de recolección de datos primarias y secundarias:**

Para desarrollar la investigación se utilizaron como fuentes primarias: empleados de Inposdom, los cuales se escogieron de manera aleatoria, solo tomando en cuenta que hayan laborado en dicha institución, aunado a esto se utilizarán las siguientes fuentes de información para fundamentar la base del proyecto.

1. Fuentes primarias: entrevistas y/o encuestas y análisis de contenidos.
2. Fuentes secundarias: periódicos, artículos de internet, noticias y libros.

### **3.1.7 Procedimientos estadísticos para el análisis de los resultados:**

El cuestionario final, fue realizado de acuerdo con la metodología previamente señalada, respetando la objetividad de los datos y las preferencias de los encuestados, las respuestas se presentaron en una tabla por cada una de las preguntas que contenía la encuesta, y será digitada en Excel para asegurar obtener una clara interpretación de los datos recopilados, los cuales servirán para validar los objetivos de la investigación.

### **3.1.8 Criterios de inclusión y exclusión:**

Se incluyeron a empleados de Inposdom escogidos de manera aleatoria, que hayan laborado o laboren para la institución de Inposdom. Se excluyeron a todas las personas que no cumplan con las características establecidas con anterioridad.

### **3.1.9 Aspectos éticos implicados en la investigación:**

La presente investigación se realizó con apego a las normas éticas, manejando las informaciones recopiladas con cautela. La investigación se efectuará mediante el manejo de los datos obtenidos a través de cuestionarios directos, dichos datos se tratarán con cuidado y sólo serán manipulados por las sustentantes y los asesores del proyecto, esto con la finalidad de evitar filtraciones y/o violaciones al fundamento ético, que rige la investigación, privacidad y dignidad de los empleados de dicha institución.

## **CAPÍTULO IV: DESARROLLO DE LOS OBJETIVOS Y ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.**

### **4.1 Régimen Disciplinario de los empleados de Carrera y su base legal.**

El debido procedimiento administrativo constituye una garantía, pero no se trata de un ritual que sea un fin en sí mismo, sino que, justamente tiene un fin particular en la medida en que sirve como límite contra la eventual arbitrariedad de la Administración Pública en sus actuaciones. Por tanto, la exigencia de que la administración ciña su actuación a un procedimiento previamente creado no debe ser interpretada como una exigencia puramente formalista, sino que se debe entender como una garantía de que la actividad administrativa es transparente, objetiva, participativa y sobre todo que se realiza para garantizar el pleno respeto a los derechos de las personas que se relacionan con la administración en cuestión.

El régimen disciplinario de los empleados de carrera en el sector público, incluyendo el Inposdom, se rige por los principios de legalidad, debido proceso, presunción de inocencia y proporcionalidad. Esto implica que cualquier sanción disciplinaria debe estar fundamentada en una conducta indebida o incumplimiento de deberes establecidos en la legislación correspondiente.

Las sanciones disciplinarias pueden variar dependiendo de la gravedad de la falta cometida y van desde amonestaciones verbales o escritas, suspensiones temporales sin goce

de sueldo, hasta la separación definitiva del cargo. El procedimiento disciplinario debe garantizar el derecho a la defensa del empleado y el cumplimiento de los principios de contradicción y audiencia.

#### **4.1.2 La potestad administrativa disciplinaria:**

Como señala el profesor Rafael Caballero Sánchez, la responsabilidad es el reverso de la libertad, es el deber de todo sujeto jurídico de asumir las consecuencias que comporte su conducta en los términos que establezca el ordenamiento. En realidad, la responsabilidad es un mecanismo esencial para evitar cualquier abuso de poder por parte de la Administración Pública con el fin de asegurar los derechos y garantías de los administrados.

La responsabilidad disciplinaria es aquella que se configura cuando el agente infringe una norma de carácter funcional, constituyendo este régimen el sustrato de la responsabilidad administrativa. El profesor Ossa Arbeláez agrega que básicamente la de tipo disciplinario nace del desconocimiento por parte del agente público de una obligación que se le ha impuesto previamente lo que implica la existencia de una serie de deberes que ha de observar. En consecuencia, la responsabilidad disciplinaria es una potestad de corrección interna en manos de la Administración Pública quien debe evaluar y sancionar la inobservancia del funcionario público a sus deberes. (Mondragón-Duarte, 2020)

El régimen disciplinario aparece como consecuencia del ejercicio de la potestad disciplinaria por parte de la autoridad frente a la concreción de una infracción disciplinaria

por parte de un funcionario público. Como se observa, potestad y responsabilidad disciplinaria van siempre de la mano, la potestad a cargo de la autoridad administrativa disciplinaria y la responsabilidad que a su vez debe ser asumida por el funcionario público que cometió una infracción disciplinaria.

La culpabilidad es el elemento principal que analiza la autoridad administrativa para establecer la responsabilidad disciplinaria al funcionario público en el ejercicio de su cargo. Sin desdeñar que al presentarse hechos que puedan derivar en otros tipos de responsabilidad (civil o penal) la autoridad administrativa debe enviar la información que posea sobre el caso a las respectivas autoridades para que el funcionario público infractor sea juzgado de acuerdo con cada tipo de responsabilidad. (Jiménez, 2020)

La potestad administrativa disciplinaria, se refiere al poder que tienen las autoridades administrativas para imponer sanciones disciplinarias a los empleados públicos o a las personas que estén bajo su competencia, en caso de que cometan faltas o infracciones a las normas o regulaciones establecidas por la entidad a la que pertenecen.

Este poder es fundamental para el correcto funcionamiento de la administración pública, ya que permite mantener el orden y la disciplina dentro de la organización, garantizando que los empleados públicos cumplan con sus responsabilidades y obligaciones de manera eficiente y ética. (Berrones, 2014)

La potestad administrativa disciplinaria debe ser ejercida de manera justa, equitativa y proporcional, y en estricto apego a las normas y procedimientos establecidos por la ley.

Además, es importante que se respeten los derechos fundamentales de los empleados públicos, tales como el debido proceso, la presunción de inocencia, la defensa y el acceso a la justicia, entre otros.

La potestad administrativa disciplinaria es un mecanismo indispensable para garantizar la eficiencia y transparencia en la gestión pública, siempre y cuando se ejerza con responsabilidad y respeto a los derechos humanos.

La Administración Pública está dotada de potestades entendidas como aquellos poderes o prerrogativas especiales que nacen del ordenamiento jurídico que han sido creadas para poder realizar los fines y objetivos del Estado. Existen diversas especies de potestades de la Administración como las reglamentarias, de mando, disciplinarias, etc. que se ejercitan de acuerdo al efecto jurídico que pretende emitir la Administración. (Gordillo, 2013 )

Respecto al análisis de la potestad administrativa disciplinaria se exponen algunos autores que tratan sobre el tema: A decir de Eduardo García De Enterría la potestad disciplinaria es aquella que “la administración ejerce normalmente sobre los agentes que están integrados en su organización”. La potestad administrativa disciplinaria es una manifestación de la potestad administrativa sancionadora.

La potestad disciplinaria tiene por finalidad el buen funcionamiento de los servicios y la continuidad de la función pública por parte de los agentes públicos que en situación de subordinación ejecutan la conducta ajustada a los deberes de la función. En otras palabras, la

potestad administrativa disciplinaria es el fundamento que permite actuar a la administración pública y ejercitar un régimen disciplinario entre sus funcionarios públicos con el fin de que aquellos cumplan las obligaciones a su cargo. (Nieto)

En definitiva, la potestad administrativa disciplinaria es el poder de la Administración Pública para actuar y aplicar infracciones y sanciones disciplinarias a los funcionarios públicos por las acciones u omisiones constitutivas de infracciones disciplinarias, cometidas en el ejercicio de sus funciones con el fin de tutelar el orden administrativo de aquellos. (Fernández, 2015)

En el desarrollo de las desvinculaciones de los empleados del Instituto Postal Dominicano, antes de precisar las bases legales de dicha Institución, es necesario agotar que tanto los funcionarios públicos de carrera como la administración debe acogerse a los principios establecidos en las presentes leyes y reglamentos:

### **La Constitución de la Republica como carta Magna:**

En este sentido, la Constitución vigente de la República Dominicana, hace mención de la tutela judicial efectiva y el debido proceso, es por esto que consagra, en el artículo 69, numeral 9, el derecho a recurrir. En esta misma línea, la Convención Interamericana de Derechos Humanos, en su artículo 8, literal h, sobre las Garantías Judiciales, estipula que toda persona tiene “derecho de recurrir del fallo ante juez o tribunal superior”. Asimismo, el Artículo 14.5 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos establece que "Toda persona declarada culpable de un delito tendrá derecho a que el fallo condenatorio y

la pena que se le haya impuesto sean sometidos a un tribunal superior, conforme a lo prescrito por la ley. (Constitucion Dominicana, del 2015).

Además, es la misma Constitución que brinda a todos los administrados el amparo jurídico y procesal, para que sus derechos sean debidamente tutelados, se constituye en una tarea fundamental del Estado de derecho, por eso, entre otras garantías, se establece constitucionalmente el Recurso Contencioso Administrativo, el cual incluye a todos los trabajadores del Estado, y que constituye una garantía para el respeto de las leyes y los derechos fundamentales.

**La ley 107-13. Sobre los derechos de las Personas en sus relaciones con la Administración, y los procedimientos Administrativos.**

La indicada ley que también se encuentra sustentada como una de base legal de suma importancia en el desarrollo de los funcionarios públicos, tiene por objeto regular los derechos y deberes de las personas en sus relaciones con la Administración Pública, los principios que sirven de sustento a esas relaciones y las normas de procedimiento administrativo que rigen a la actividad administrativa.

Que la referida ley, considera que uno de los aspectos que se desprenden de la cláusula constitucional del Estado Democrático, lo constituye el ejercicio de la función administrativa en base a los principios de objetividad e imparcialidad, de lo que se deriva la opción constitucional por un sistema burocrático profesionalizado, así como el establecimiento de reglas de comportamiento tendentes a asegurar el correcto uso de las potestades administrativas. (Ley 107-13 , 8 de Agosto 2013).

La ley 107-13, no solo se encarga de regular el procedimiento para el dictado de los actos administrativos, sino que también el procedimiento administrativo tiene la virtud de generar una mayor aceptación y consenso en los destinatarios de las decisiones administrativas, ya que les permite la obtención de información adecuada y una mejor ponderación de los intereses en juego, evitando la conflictividad judicial o, en su caso, facilitando su ulterior enjuiciamiento, lo que inspira confianza, seguridad jurídica y atracción de la inversión económica. (Ley 107-13 , 8 de Agosto 2013).

#### **Ley 41-08, sobre Función Pública.**

La Ley No. 41-08 fue promulgada el 26 de enero del 2008, siendo uno de sus Reglamentos complementarios el núm. 523-09 al 528-09, sobre Relaciones Laborales. Esta Ley tiene por objetivo regular las relaciones de trabajo de las personas designadas por la autoridad competente, para desempeñar cargos presupuestados en auxilio a la realización de funciones públicas en el Estado, en un ambiente de profesionalización, transparencia e integridad. Asimismo, son estos servidores de las instituciones públicas, que se encargarán de llevar a cabo una labor integra y apegada a los principios institucionales de cada Institución y del Estado. Es precisamente la ley 41-08, que prevé cual es el procedimiento al que debe ser sometido un servidor público que haya cometido una falta que dé lugar a su destitución.

La función pública de la República Dominicana está regida por la Ley No. 41-08 del 26 de enero del 2008, y sus reglamentos de aplicación y constitucionalizada en el artículo 142 y siguientes de la actual Constitución dominicana, la cual data del año 2015. En ese orden, el artículo 72 de la Ley de Función Pública establece: “Los servidores públicos tendrán derecho a interponer los recursos administrativos de reconsideración y

jerárquico, con el objetivo de producir la revocación del acto administrativo que les haya producido un perjuicio, agotados los cuales podrán interponer el recurso contencioso-administrativo por ante la Jurisdicción Contencioso Administrativa” (Ley de Función Pública No. 41-08, 2008, p.37).

El Artículo 133, de la Ley No. 41-08, han fijado las exigencias y vías de ingreso a los cargos públicos, desde la clasificación que la referida Ley hace; en el entendido de que existen cargos de libre designación (políticos y de confianza), de estatuto simplificado, temporales y de carrera. (Ley de Función Pública, 2008).

Lo que da lugar a que, para el ingreso a los cargos de carrera el reglamento dispone que, además de cumplir con los requisitos ordinarios, sean demostrados los méritos requeridos a través de concursos de libre competición, por cada uno de los servidores públicos.

**Reglamento 523-09 que aprueba el Reglamento de Relaciones Laborales en la Administración Pública:**

De conformidad con el Artículo 15 del referido decreto, las comisiones de personal, con atribuciones de instancia de conciliación en su jurisdicción para dilucidar, sin menoscabo del proceso contencioso administrativo que norman las Leyes de la República para estos casos, tendrán competencia para conocer los asuntos atinentes a: período de prueba, evaluaciones del desempeño, condiciones de trabajo, traslados, régimen ético y disciplinario, adiestramiento y otras acciones de personal que interesen a todo funcionario o servidor público. (Dec No. 523-09).

El presente Reglamento tiene por objetivo desarrollar las disposiciones de la Ley 41-08, que regulan las relaciones de trabajo y conducta entre los órganos del Estado y los funcionarios y servidores públicos para garantizar la paz laboral. (Artículo 1, Dec. No. 523-09).

A los fines de deslindar las responsabilidades, ante el cese de un funcionario o servidor público de carrera, las disposiciones relativas al Régimen Ético y Disciplinario, deberán ser implementadas en lo inmediato en todos los órganos de la Administración Pública Central, en las instituciones descentralizadas y autónomas, los municipios y los órganos constitucionales del Estado que correspondan. (Dec. No. 523-09. Art. 3 párrafo 2).

#### **4.1.3 Base legal de Inposdom.**

El Instituto Postal Dominicano (Inposdom), es una institución pública de la República Dominicana encargada de regular y prestar servicios postales en el territorio nacional. Esta entidad se rige por diversas leyes y regulaciones, entre las que se destacan:

- Ley No. 307 del 15 de noviembre del 1985: Se crea el Instituto Postal Dominicano INPOSDOM, con carácter autónomo, patrimonio propio e independiente y duración ilimitada, destinado a realizar el servicio de recibir, transportar y entregar la correspondencia a nivel nacional e internacional, con sujeción a las prescripciones de las leyes y reglamentos de nuestro país, así como a los convenios internacionales vigentes sobre la materia.

- Ley No. 340-06: Esta ley establece el régimen jurídico y financiero de las empresas públicas, incluyendo al Inposdom, y establece las normas de control, supervisión y fiscalización de su gestión.

El Inposdom, como entidad pública en la República Dominicana, está sujeto a diversos regímenes disciplinarios que regulan la conducta de sus empleados y funcionarios. Estos regímenes disciplinarios son importantes para asegurar el cumplimiento de las leyes, normas y procedimientos que rigen las funciones del instituto, así como para garantizar la transparencia y la integridad en su gestión.

Uno de los principales regímenes disciplinarios que se aplican al Inposdom es el que se encuentra establecido en la Ley 41-08 de Función Pública, esta ley establece las normas y procedimientos que rigen la conducta de los servidores públicos en la República Dominicana, incluyendo a aquellos que trabajan en el Inposdom. La ley establece diversas faltas disciplinarias, así como las sanciones que pueden ser aplicadas en caso de que se cometan dichas faltas.

Además de la Ley No. 41-08, el Inposdom también está sujeto al régimen disciplinario establecido en su propio reglamento interno, reglamento que establece las normas y procedimientos específicos que se aplican a los empleados y funcionarios del instituto, y define las faltas y sanciones correspondientes. Es importante destacar que este reglamento interno debe estar siempre en consonancia con las disposiciones establecidas en la Ley 41-08 y otras leyes y normas que rigen la función pública en la República Dominicana.

En caso de incumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables, el Inposdom puede ser objeto de sanciones y consecuencias legales, incluyendo procesos administrativos y judiciales ante el Tribunal Superior Administrativo. Es por ello que es fundamental que esta entidad cumpla con todas las disposiciones legales aplicables y preste servicios de calidad a los usuarios del servicio postal en el país.

Entre las sanciones disciplinarias que se pueden aplicar a los empleados del Inposdom se encuentran la amonestación verbal o escrita, la suspensión temporal del empleo, la destitución del cargo, la multa, la privación temporal de derechos y la inhabilitación para el desempeño de cargos públicos. Estas medidas disciplinarias se aplicarán según la gravedad de la falta cometida y en cumplimiento del debido proceso.

En cuanto a las desvinculaciones, estas pueden darse por diferentes motivos, como la renuncia voluntaria del empleado, la terminación de sus funciones por mutuo acuerdo, la terminación del contrato por causas objetivas o la terminación por causa disciplinaria. En el caso del Inposdom, las desvinculaciones se rigen por la Ley 41-08 de Función Pública, que establece las condiciones y procedimientos que deben seguirse en caso de terminación del contrato por parte del empleador o por parte del empleado.

#### **4.2 Causas de la desvinculación de los empleados de carrera en el Instituto Postal Dominicano (Inposdom).**

Cuando nos encontrábamos profundizando las causas que dieron lugar a dichas desvinculaciones, los actos administrativos emitidos por el Instituto Postal Dominicano,

señalaban que las mismas fueron realizadas por “Conveniencia de la Institución”; cabe destacar que los empleados de carrera no deben ser desvinculados por conveniencia institucional, sus cargos solo se podrían suprimir por una falta de tercer grado, la conveniencia institucional en el derecho administrativo es la frase más utilizada por las instituciones del estado, sin embargo, la administración ciertamente tiene grado de discreción al momento de separar a sus empleados, y es la misma discreción que obliga a la administración a motivar sus acciones y dicha motivación no puede basarse en fórmulas genéricas, inexactas y abstractas. Los argumentos en los cuales deben basarse las distintas instituciones, al momento de realizar las desvinculaciones de tales funcionarios, deben al menos permitir que los servidores conozcan lo que motivó a la institución a terminar con su relación laboral.

La actuación de las instituciones cuando indican que desvinculan por conveniencia institucional, no puede ser autoritaria ya que no se corresponde con el papel que debe jugar la buena administración pública. Si un funcionario resulta desvinculado porque aparentemente es lo más conveniente para la institución, y la administración no especifica cuáles son los motivos para la misma, crea un precedente que en última instancia vulnera el derecho fundamental de los servidores públicos, en especial los de carrera.

Las desvinculaciones a los servidores públicos de carrera del Instituto Postal Dominicano fueron efectuadas de una manera un tanto arbitrarias, ya que en el marco de una sociedad democrática el Tribunal Constitucional Dominicano, tiene como criterio que la protección a los derechos y garantías fundamentales, referente a la tutela judicial efectiva y el debido proceso, deben ser salvaguardados, incluso en los procesos sancionadores

administrativos y disciplinarios. El respeto al debido proceso y consecuentemente al derecho de defensa se realiza en el cumplimiento de supuestos tales, como la recomendación previa a la adopción de la decisión sancionatoria; que dicha recomendación haya sido presidida de una investigación; y que dicha investigación haya sido puesta en conocimiento del afectado; asimismo que este pueda defenderse previo a la vulneración de sus derechos.

Con relación a estos casos, el Instituto Postal Dominicano, también informó a través de su portal web que, en cuanto a la denuncia que realizó la Defensoría del Pueblo, sobre los desvinculados que alegan ser de carrera y que no han recibido el pago de sus prestaciones, el Inposdom sostiene que se debe a irregularidades encontradas en las investigaciones realizadas en esos casos, debido a que algunos de los funcionarios que se encontraban en dicha institución les fue solicitada la constancia de ser empleados de carrera, debido a que en sus expedientes figuraban como empleados que no entraron a través de concurso sino de evaluaciones internas.

Es necesario señalar que a pesar de que el Instituto Postal Dominicano indica haber solicitado a los empleados desvinculados constancias de sus certificados de carrera, y no ser depositados, para que los mismos pudieran ser desvinculados era preciso seguir un debido proceso, proceso que en el Tribunal Superior Administrativo dejó en evidencia que existieron desvinculaciones irregulares, pues los mismos abogados de la defensa de Inposdom, dentro de sus conclusiones solicitaban la restitución a los puestos de dichos empleados.

Es importante que al momento de evaluar las posibles causas dieron lugar a las desvinculaciones de los empleados de carreras del Instituto Postal Dominicano, para esto debían existir motivos preestablecidos que justifiquen las desvinculaciones de dichos funcionarios y como se debe dar ese efecto desvinculador, el cual no debería surgir tras cada cambio de gobierno, pues existen posiciones como las de cargos de confianza que sí conllevan esa naturaleza político-partidaria. Sin embargo, los puestos de funcionarios de la administración pública se presumen que esos cargos fueron obtenidos por concurso de mérito, y, por ende, es parte de la carrera administrativa. Si el Estado no realizó el concurso o no evaluó para determinar el talento, dicho empleado no tiene responsabilidad ante esta falta, al empleado no se le puede exigir que no fuese evaluado. Pues el Estado no puede invocar su propia falta ni tampoco puede haber consecuencias perjudiciales para el empleado. Es por ello, y por principio de favorabilidad, que el artículo 74 numeral 4 de la Constitución, demuestra la interpretación correcta de presumir que el empleado ingresó y fue nombrado por méritos.

Por ende, es un error de Inposdom, interpretar que se puede desvincular al empleado sin justificación y que basta con pagarles sus indemnizaciones. Esto es una errónea interpretación de la ley 41-08 y la Constitución en su artículo 142, pues las mismas prevén el principio de permanencia en el puesto para los empleados de carrera, condición que Inposdom no pudo desmentir con los escritos de defensa presentados ante el Tribunal Superior Administrativo, y dichos empleados sí pudieron exponer su condición de empleados de carrera.

Algunas causas generales que pueden dar lugar a la desvinculación de empleados de carrera en el ámbito administrativo y que podrían ser aplicables en diferentes contextos laborales en caso de agravio son las siguientes:

#### **4.2.3 Incumplimiento grave de deberes:**

Si un empleado de carrera no cumple con las responsabilidades y obligaciones de su puesto de manera adecuada o comete faltas graves en el desempeño de sus funciones, esto podría ser motivo de desvinculación. (Machado, 2015)

#### **4.2.4 Mala conducta o comportamiento inapropiado:**

Si un empleado se involucra en conductas inapropiadas, como abuso de autoridad, acoso laboral, fraude, robo o cualquier otro comportamiento que viole las normas éticas y profesionales, esto podría ser motivo de desvinculación.

#### **4.2.5 Incompetencia o bajo rendimiento:**

Abramos explica que, si un empleado de carrera no logra cumplir con los estándares de desempeño establecidos para su puesto de trabajo durante un período prolongado y después de haber recibido oportunidades razonables de mejora y capacitación, la institución podría considerar la desvinculación. (Abramo Lais, 2019 )

#### **4.2.6 Violación de normas y reglamentos internos:**

Si un funcionario o servidor público incumple de manera reiterada las normas y reglamentos internos de la institución, como políticas de horarios, uso indebido de recursos,

incumplimiento de normas de seguridad, entre otros, esto podría ser motivo de desvinculación.

#### **4.3 Posibles violaciones a los derechos de los empleados de carrera del Instituto Postal Dominicano (Inposdom).**

A raíz de nuestra investigación observamos que, dentro de los principales derechos vulnerados a los funcionarios de carrera de dicha institución, fue el derecho a la titularidad del cargo y permanencia en el puesto conforme a las disposiciones establecidas en la ley y sus reglamentos de aplicación, esto con el cumplimiento previo del procedimiento administrativo correspondiente y formalizado de acuerdo con la ley.

Cabe precisar que la estabilidad laboral a la que se refiere la ley 41-08, no consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, sino de respetar este derecho, entre otras medidas, otorgando debidas garantías de protección al funcionario público, a fin de que, en caso de desvinculación se realice bajo causas justificadas, lo cual implica que la Institución pública, acredite las razones suficientes para imponer dicha sanción con las debidas garantías, y frente a ello el funcionario pueda recurrir tal decisión ante las autoridades internas, quienes verifiquen que las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias a derecho.

En el caso del cese a este derecho se dispondrá de la reposición inmediata del servidor público de carrera en el cargo o posición que desempeñaba previo a la desvinculación, y el pago de los salarios dejados de percibir.

El tribunal Contencioso administrativo, en el ejercicio de sus funciones pudo evaluar que los funcionarios públicos que interpusieron un Recurso Contencioso Administrativo, eran funcionarios de carrera, e indicó que el Instituto Postal Dominicano incurrió en la violación del artículo 23 de la ley 41-08, que establece que habiendo concursado públicamente y habiendo superado las correspondientes pruebas e instrumentos de evaluación de conformidad con la presente ley, será nombrado para desempeñar un cargo de carácter permanente calificado de carrera y con previsión presupuestaria. Estos funcionarios sólo perderán dicha condición en los casos que expresamente determina la ley 41-08. En consonancia con lo antes descrito, la Cuarta Sala del Tribunal Contencioso Administrativo, en su sentencia 2023-00114, indicó que el artículo 59 de la ley 41-08, sobre función pública establece claramente cuáles son los derechos especiales de los funcionarios de carrera administrativa, derechos que fueron violentados por el Instituto Postal Dominicano.

De lo anterior se desprende que las garantías mínimas como instrumento de eficacia de la Tutela Judicial Efectiva y el debido proceso, son imponibles no solo para los particulares, sino que además de esto, todos los órganos de la administración pública se encuentran conminados a que su actuación se realice de conformidad a cada una de las garantías esbozadas en el artículo 69 de la Constitución de la dominicana.

Es en ese sentido, una vez el tribunal estudió los instrumentos que reposan en la glosa procesal, constató que no existían depositados documentos que argumentaran que el proceso desvinculador de los recurrentes en materia contenciosa administrativa, haya sido realizado dentro del marco del debido proceso. El referido tribunal indico de manera

incuestionable que los empleados de carrera gozan de una protección especial, que les impide que sean removidos de manera arbitraria por la institución, en ese sentido la parte recurrida dígase, el Instituto Postal Dominicano incurrió en una violación al debido proceso administrativo y al artículo 145 de la Constitución, sobre la protección de los servidores públicos que pertenezcan a la carrera administrativa.

#### **4.3.1 De las garantías del debido proceso aplicables al procedimiento administrativo disciplinario.**

##### **Disciplinario.**

De los Santos, explica que las garantías constitucionales se convierten en aquellos elementos mínimos recogidos por la ley de mayor jerarquía para que el proceso resulte efectivamente un debido proceso. En consecuencia, es importante que las garantías consten en la norma de mayor jerarquía, es decir en la Constitución con el objetivo de constituirse en verdaderos medios de tutela de los derechos de las personas que requieran hacer valer sus derechos fundamentales frente a la sociedad en general. (De los Santos, 2021 ).

Vale decir que las garantías del debido proceso contenidas en el artículo 69 de la Constitución, devienen de varios derechos y principios que deben practicarse durante el ejercicio de todo el procedimiento administrativo disciplinario tomando en consideración el análisis realizado a continuación:

### **4.3.2. Principio del debido proceso**

El principio del debido proceso es un postulado que contiene principios y derechos fundamentales que pueden ser aplicados de manera directa. Aunque el principio del debido proceso no figure en leyes o reglamentos de procedimiento corresponde de todos modos interpretarlo en el sentido de que tal principio es de aplicación por imperio de una norma superior de jerarquía constitucional. En consecuencia, el principio del debido proceso debe ser aplicado siempre, incluso al no constar en normas de inferior jerarquía a la Constitución ya que la norma suprema une y direcciona todo el ordenamiento jurídico del Estado. (Isa, 2018)

El funcionario público sometido a un procedimiento disciplinario debe conocer y aplicar el principio del debido proceso en cada etapa del procedimiento disciplinario con el fin de garantizar su defensa. A decir del profesor Santofimio, entre los derechos del debido proceso se encuentran: Ser oído antes de la decisión final, participar del proceso desde su inicio hasta su terminación, ofrecer y producir pruebas, obtener decisiones motivadas, controvertir las pruebas antes de la decisión de impugnar las decisiones administrativas.

### **4.3.3. Derecho de presunción de inocencia.**

Durante el transcurso del procedimiento administrativo disciplinario el derecho de presunción de inocencia continúa vigente hasta que se emita el acto disciplinario definitivo, entonces si la Administración encuentra pruebas suficientes que establezcan una infracción

disciplinaria en ese momento sanciona al funcionario público y automáticamente se desvanece la presunción de inocencia. (Merino, 2017)

#### **4.3.4 Principio de proporcionalidad**

El principio de proporcionalidad como aquel que supone una correspondencia entre la infracción y la sanción, con interdicción de medidas innecesarias o excesivas”. Como se observa el autor relaciona al principio de proporcionalidad respecto a la graduación entre la infracción y la sanción para evitar medidas excesivas que llevan a cualquier grado de arbitrariedad de la Administración. No obstante, el principio de proporcionalidad no opera solo frente a la infracción y la sanción disciplinaria sino también frente a cualquier tipo de medida restrictiva de los derechos del funcionario público al interior del procedimiento disciplinario.

Holguín, plantea que el principio de proporcionalidad se relaciona con el concepto de culpabilidad ya que: La reacción punitiva debe ser proporcional a la infracción, al individualizar la sanción, la culpabilidad constituye un límite que impide que la gravedad de la sanción supere la del hecho cometido, siendo el objetivo de la culpabilidad el limitar la responsabilidad. En otras palabras, es necesario que la autoridad disciplinaria considere previamente si la infracción disciplinaria ha sido cometida a título de culpa para poder establecer el grado de responsabilidad del funcionario. (Holguín, 2012).

El principio de proporcionalidad lleva consigo un margen de apreciación por parte de la Administración Pública, para el discernimiento sobre la gravedad o levedad de las infracciones y para la graduación de las respectivas sanciones, este margen discrecional de

la Administración en la imposición de sanciones debe realizarse dentro de los límites legalmente previstos y ponderando las circunstancias concurrentes con el objetivo de alcanzar la debida proporción entre los hechos imputados y la responsabilidad establecida.

#### **4.3.5 Principio de legalidad**

El principio de legalidad es el postulado que de manera general hace relación a la ley. Dentro del ámbito administrativo, a decir de Roberto Dromi, el principio de legalidad es la columna vertebral de la actuación administrativa ya que las actuaciones de la Administración Pública y de los administrados deben fundamentarse en la ley. (Gordillo, 2013).

El principio de legalidad se origina del postulado latino “nullum crimen nulla poena sine lege” el cual significa que no hay crimen ni pena sin ley previa. Para Eduardo García de Enterría, no debe haber infracción ni sanción posible sin la existencia de una ley que determine de manera previa las mismas (infracción y sanción) y por otro lado determina que la atribución de la Administración con potestad disciplinaria debe ejecutarse mediante una ley.

El principio de legalidad consiste en una técnica de sujeción de la actividad de los órganos de la Administración al ordenamiento jurídico, que se traduce en la imposibilidad de atribución de potestades por parte de aquellos. Debe aclararse que la ley regula de manera general las distintas materias jurídicas y que los órganos de la administración pública con potestad normativa pueden regular ciertos aspectos de estas materias a través de reglamentos que complementen la regulación legal.

El principio de legalidad aplicado al procedimiento administrativo disciplinario se resume en la necesidad de concretar las infracciones y las sanciones administrativas disciplinarias en una ley previa, pero también se expresa en la necesidad que la Administración y los administrados conozcan previamente cuál es el trámite para seguir en cada etapa del procedimiento disciplinario. (Quinzacara, 2014 )

#### **4.3.6 Derecho a la prueba**

La prueba es la señal, muestra o indicio que sirve para verificar la realidad de los hechos producidos o no producidos y con ello fundamentar la decisión final que se tome en un proceso o procedimiento.

El ejercicio del derecho a la prueba de los legitimados del procedimiento disciplinario, permite persuadir a la autoridad administrativa a través de los medios que poseen para demostrar la existencia o no de una infracción disciplinaria, dentro del término legal establecido. Para ello, se puede contrarrestar las versiones de los legitimados, incorporar instrumentos públicos, solicitar la declaración de testigos, etc.

El principio de oficialidad que establece que la carga de la prueba está en manos de la Administración con potestad disciplinaria, sin embargo, en la práctica administrativa le corresponde a cada interesado producir su propia prueba. Lo dicho ocurre en el procedimiento administrativo disciplinario, ya que la carga de la prueba está en manos de la Administración que antes de pronunciarse sobre la existencia o no de infracción disciplinaria, puede solicitar de oficio la incorporación de documentos o la práctica de otras pruebas, con el objetivo de procurarse por sí mismo la exactitud de los hechos, no obstante

en la práctica cada interesado debe incorporar al expediente administrativo las pruebas que le sean de utilidad para probar que se cometió o no una infracción disciplinaria. (Herrero, 2017)

Las pruebas de cargo y descargo previo a su presentación deben ser anunciadas en la etapa de contestación del procedimiento en el término legal. Debiendo mencionarse que no todas las pruebas presentadas por los legitimados del procedimiento disciplinario son útiles sino solo aquellas que logran convencer y persuadir a la autoridad administrativa, a tomar una determinada decisión, por tal razón los interesados deben escoger de manera minuciosa cada uno de los elementos probatorios que pretendan presentar.

#### **4.3.7. Derecho a la defensa**

Desde la perspectiva administrativa, el derecho a la defensa es un derecho aplicado por cualquier persona a quien se le atribuya una infracción administrativa y de la cual pueda oponerse para hacer valer los derechos de los que se crea afectados. A decir de Roberto Dromi, el derecho a la defensa en el procedimiento comprende el derecho a ser oído, el derecho a ofrecer o producir pruebas, el derecho a obtener una decisión fundada, el derecho a impugnar la decisión, entre otros. (Botassi, 2017)

Hay que situar todas las garantías del derecho de defensa en la fase administrativa donde se produce la sanción, no obstante, lo mencionado por el profesor García De Enterría el derecho a la defensa es tan amplio que debe constar en todas las fases del procedimiento administrativo, no únicamente en la fase de resolución administrativa que es cuando se impone la sanción.

Como se ha podido observar las garantías constitucionales que forman el derecho a la defensa establecidas de la Constitución, deben ser aplicadas por el funcionario público a quien se le haya iniciado un procedimiento disciplinario, para garantizar su derecho a ser notificado oportunamente sobre el inicio del sumario, a presentar pruebas y a contradecir las de la otra parte, a recibir una resolución disciplinaria motivada, a recurrir, en definitiva a tutelar la actuación del administrado a lo largo de todo el procedimiento administrativo.

#### **4.3.8. Falta Disciplinaria:**

Las acciones u omisiones contrarios a la disciplina constituyen faltas disciplinarias que deben ser corregidas a través de sanciones administrativas disciplinarias para restablecer el orden y la disciplina; y, como una medida ejemplificadora para el resto de los servidores públicos. Ossa Arbeláez señala que la disciplina es consustancial a toda institución, como lo es la organización y la jerarquía. Estas son reglas indispensables para el correcto funcionamiento del Estado. (Cartes, 2015)

La disciplina es indispensable y necesaria para el desarrollo de las actividades personales y laborales, constituye un valor esencial para todas las instituciones del Estado, en especial para aquellas instituciones estatales que utilizan armas letales y no letales, para el cumplimiento de su misión constitucional, como es el caso de la Policía Nacional. Implica que el servidor policial mantenga un estricto autocontrol emocional y una férrea disciplina, en las labores cotidianas que realiza, con la finalidad de garantizar a las personas el libre ejercicio de sus derechos dentro del territorio nacional y controlar el orden público

para el bienestar de todos los ciudadanos en busca de la tan anhelada justicia y paz social.  
(Hincapié, 2017)

#### **4.3.9 Entre posibles violaciones a los derechos se encuentran:**

##### **Discriminación laboral:**

Esto ocurre cuando un empleado de carrera es tratado de manera injusta o desigual debido a su raza, género, edad, origen nacional, religión u otras características protegidas por la legislación laboral. Ejemplos de discriminación laboral pueden incluir decisiones de contratación, promoción o asignación de tareas basadas en características personales en lugar de méritos y habilidades. (González, 2017)

##### **Acoso laboral:**

El acoso laboral se refiere a cualquier comportamiento ofensivo, hostil o intimidante que tenga como objetivo humillar, degradar o crear un ambiente de trabajo adverso para un empleado. Puede incluir insultos, comentarios ofensivos, intimidación, burlas constantes o cualquier otro comportamiento.

##### **Violación de la seguridad laboral:**

La falta de proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable para los empleados. Por ejemplo, no brindar el equipo de protección adecuado, no capacitar a los empleados en materia de seguridad, ignorar medidas de prevención de accidentes o no proporcionar acceso a condiciones laborales seguras.

**Retención de salarios o incumplimiento de pagos:**

Si un empleado de carrera no recibe su salario de manera regular y oportuna, o si se le niegan beneficios o prestaciones que les corresponden, esto puede ser una violación de sus derechos laborales.

**Violación del derecho a la libertad sindical:**

Los empleados de carrera tienen derecho a formar o unirse a sindicatos para proteger sus intereses laborales. Cualquier acto de interferencia, represalia o discriminación contra los empleados que ejerzan su derecho a la libertad sindical puede ser considerado una violación de sus derechos.

**4.4 Vías que pueden utilizar los funcionarios públicos de carrera para recurrir ante violaciones.**

Los empleados de carrera del Instituto Postal Dominicano (Inposdom), que consideren haber sido víctimas de violaciones de sus derechos, podrán hacer uso de las vías establecidas en el artículo 72 y siguientes de la ley 41-08.

La ley 41-08, establece que los servidores públicos tendrán derecho a interponer los recursos administrativos de reconsideración y jerárquico, con el objetivo de producir la revocación del acto administrativo que les haya producido un perjuicio, agotados los cuales podrán interponer el recurso contencioso-administrativo por ante la Jurisdicción Contenciosa Administrativa. (El artículo 72, Ley 41-08)

La Constitución vigente de la República Dominicana, establece en su artículo 69, numeral 9 el derecho a recurrir, asimismo la Convención Interamericana de los derechos humanos, en su artículo 8 literal h, se refiere a las garantías judiciales, donde establece que toda persona tiene “derecho a recurrir el fallo ante un juez o tribunal superior”.

El control que la administración ejerce sobre sus propios actos, los Recursos administrativos, son insuficientes para la adecuada defensa de los derechos de los administrados, ya que no existe la imparcialidad necesaria para llegar a considerar el propio acto o el acto del inferior como ilegal para dejarlo sin efecto y más cuando en el seno de la administración los órganos de estas proceden habitualmente con criterios uniformes. (Santana Viñas, 2005,)

Es por estos motivos que los legisladores de distintos países han tenido la necesidad de establecer un control jurisdiccional de los actos de la Administración, tomando en cuenta que deben existir diferentes órganos e independientes de ella dentro de formas tutelares de procedimiento que juzguen y decidan, con autoridad de cosa juzgada, las controversias originadas entre los particulares y la administración. (Santana Viñas, 2005,)

No obstante, la ausencia de unidad legislativa en cuanto al procedimiento administrativo es un factor que dificulta el eficaz ejercicio de los derechos de los administrados, ya que la carencia de una ley de procedimiento administrativo limita a los administrado en algunos aspectos relativo al apoderamiento de la jurisdicción competente, hecho que frecuentemente tiene como resultado la prescripción de los plazos hábiles, para

el ejercicio del derecho de los recurrentes, toda vez que dichas instancias pueden declararse inadmisibles debido al tiempo.

El control Jurisdiccional de los actos de la administración ha tenido como consecuencia, el surgimiento del Contencioso Administrativo, o lo que conocemos como el Tribunal Superior Administrativo, pudiendo definirse éste desde el punto de vista formal y material.

Según Santana Viñas, desde el punto de vista formal este se define como “en razón de los órganos competentes para conocer sobre las controversias que provoca la actuación de la administración, cuando dichos órganos son tribunales especiales llamados tribunales especiales” esta definición parte básicamente del órgano que decide la controversia. (Santana Viñas, 2005,).

Además, el citado autor nos dice que, el punto de vista material “existe cuando hay una controversia entre el particular afectado en sus derechos y la Administración, con motivo de un acto de esta última.

La ley 107-13, deja sin efecto la obligatoriedad de agotar la vía administrativa por parte de los funcionarios públicos, antes de acceder a la jurisdiccional dígase la Contenciosa Administrativa, toda vez que el mismo confirió el carácter optativo de los recursos administrativos, de manera general. En consecuencia, en virtud de dicha ley, los funcionarios públicos no tienen la obligación de agotar la vía administrativa, sino que pueden optar por apoderar los tribunales contenciosos administrativos de manera inmediata

con lo cual evidentemente estarían renunciando a la vía de recurso en sede administrativa. (El artículo 51, ley 107-13).

A continuación, vamos a describir cuales son las vías que pueden utilizar dichos servidores públicos y cuál de estas vías fue la que utilizaron:

#### **4.4.1 Recurso de Reconsideración:**

Los empleados pueden presentar un escrito de revisión ante la máxima autoridad administrativa que haya dictado el acto considerado injusto, el cual podrá ser interpuesto por el mismo servidor público o por intermedio de un representante legal. Es importante destacar que el funcionario público cuenta con 15 días francos contados a partir de la fecha de recepción de la notificación de dicha decisión.

Este recurso puede ser interpuesto contra actos administrativos definitivos, y pueden ser tasados por los siguientes motivos; Que al dictarlas se hubiese incurrido en un error de hecho, que resulte de los propios documentos incorporados al expediente; Que aparezcan documentos de valor esencial para la resolución del asunto que, aunque sean posteriores evidencien el error en que han incurrido en el acto administrativo; Que en la resolución hayan influido esencialmente documentos o testimonios declarados falsos por sentencias judicial firme, anterior o posterior a aquella resolución o acto administrativo. El órgano competente para la resolución de este conflicto es el mismo que dictó el acto administrativo.

Además, es la misma ley la que establece la forma y los plazos para la interposición de dicho recurso de reconsideración, plazo que es obligatorio para estos casos, es importante mencionar que el plazo para su ejercicio queda interrumpido en los casos en que el servidor público opte por la instancia de conciliación, cuestión esta que ha sido reforzada por los artículos 20 y 21 del reglamento de relaciones laborales. Debe destacarse que en este caso opera el silencio negativo, por lo que no tomar decisión respecto de él, en el plazo previsto se sumen como la negación de lo solicitado.

El recurso de reconsideración es uno de los recursos administrativos más discutidos por algunos doctrinarios, ya que suele atribuirse a la autoridad de donde procede una conducta inadecuada, muy representada en donde deja atrás la institucionalidad. Este recurso constituye un excelente elemento, el cual favorece la institucionalidad y por ende garantiza la democracia.

#### **4.4.2 Recurso Jerárquico:**

El recurso Jerárquico, debe ser interpuesto ante la institución de la administración superior al órgano que haya tomado la decisión controvertida. Esto implica la intervención del indicado órgano como tercero neutral que ayudará a facilitar la comunicación entre ambas partes para buscar una solución mutuamente aceptable. Si transcurren 30 días sin respuesta por parte de la autoridad responsable del recurso jerárquico, se considerará confirmada la decisión impugnada y podrá presentar un recurso ante la jurisdicción Contenciosa Administrativa.

Gordillo en su tratado de derecho administrativo, establece que mucho antes del año 1972, el recurso superior jerárquico era el que se interponía anteriormente ante el Poder Ejecutivo, contra un acto de sus órganos dependientes, el recurso Jerárquico ante Poder Ejecutivo de entidades que eran descentralizada era el denominado recurso Jerárquico *Impropio*. Este recurso fue durante una larga época un método excepcional pero muy importante de tutela, asimismo fue también la estrella de la doctrina comparada y nacional, que dedicó numerosos libros a su análisis. Pero el tiempo ha ido demostrando la imposibilidad de que el Poder Ejecutivo, sus ministros o secretarios ejerzan esta función y ha ido creciendo la idea de privilegiar el acceso directo al control judicial. Ello tiene ventajas: La justicia se siente más comprometida cuando debe decidir sobre la validez de un decreto del Poder Ejecutivo y en cambio más descomprimida y por ende más imparcial e independiente, cuando juzga actos de inferior rango. (Gordillo, 2013)

Este recurso ha estado en tela de juicio a una crítica constante por parte de quienes entienden que el mismo es una pérdida de tiempo, toda vez que puede existir un acuerdo entre el funcionario que tomó la decisión y la autoridad que tiene que desautorizar dicha decisión. Sin embargo, en el consenso general este recurso es una extraordinaria oportunidad para el Estado reivindicarse ante los hechos de violaciones constantes a las leyes y normas que lo rigen. En principio, estos recursos administrativos tienen como finalidad garantizar el ejercicio de los derechos y prerrogativas que les confiere la Ley de función pública, a los servidores públicos. No obstante, como es frecuente estos derechos se ven afectados por el desconocimiento y malas prácticas de los funcionarios de alto nivel y cargos superiores, los cuales se constituyen en los principales violadores de los derechos y las garantías afectando de esta manera a la persona del servidor público.

#### **4.4.3 La vía utilizada por los empleados de carrera del Instituto Postal Dominicano, fue el Recurso Contencioso Administrativo:**

En caso de ser agotados los recursos administrativos anteriormente descritos, si el servidor público afectado por el acto administrativo considera que se han violado derechos fundamentales, puede recurrir ante el Tribunal Contencioso Administrativo. Donde será llevado a cabo un proceso jurisdiccional para determinar si hubo o no violación de sus derechos.

Establece cuales son las atribuciones del Tribunal Superior Administrativos, son atribuciones del mismo; Conocer los recursos contra las decisiones en asuntos administrativos, tributarios, financieros, y municipales; Conocer los recursos contenciosos contra los actos, actuaciones y disposiciones de autoridades administrativas, contrarias al derecho como consecuencia de las relaciones; Conocer y resolver de conformidad con la ley, las acciones contenciosas administrativa que nazcan de los conflictos surgidos entre la Administración Pública y sus funcionarios. (Constitución Dominicana, 2015 (art. 165, s.f.)

Establece que la administración pública, estará representado ante la jurisdicción Contenciosa Administrativa por el Procurador General Administrativo, quien es designado por el Poder Ejecutivo, quien debe reunir, de acuerdo con el artículo 167 de la misma Constitución, las mismas condiciones que el Procurador General de la Corte de Apelación. (Constitución Dominicana, artículo 166, s.f.)

En tal virtud, se puede definir la Jurisdicción Contenciosa Administrativa como aquella Jurisdicción de carácter especializado, encargada de dirimir los conflictos que se presentan entre la Administración y los administrados, atendiendo a las disposiciones legales establecidas. Los recursos que se presentan ante dicha Jurisdicción son impugnados debido a que se entienden contrario al derecho.

Composición de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. La Jurisdicción Contencioso-Administrativa estará integrada por tribunales superiores administrativos y tribunales contencioso-administrativos de primera instancia. Sus atribuciones, integración, la ubicación, competencia territorial y procedimientos serán determinados por la ley. Los tribunales superiores podrán dividirse en salas y sus decisiones son susceptibles de ser recurribles en casación. Ley 13-07. Es importante señalar que el Pleno de la Suprema Corte de Justicia, en el ejercicio de su poder reglamentario previsto en el artículo 10 de la Ley No. 13-07 y conforme al artículo 2 de la misma (ver además en los artículos 29 de la Ley No. 3726 del 29 de diciembre de 1953, sobre Procedimiento de Casación y el Art. 14, literal h de la Ley No. 25-91 del 3 de octubre de 1991, aprobó con efectividad al 1ro de junio de 2007, la división en dos (2) salas de dicho tribunal, denominadas como la Primera y Segunda Sala del Tribunal Contencioso Tributario y Administrativo, respectivamente, así como su nuevo asiento en el Distrito Nacional. Por lo que se establecen dos grados jurisdiccionales, los tribunales superiores y los tribunales de primera instancia, cuyos jueces, de acuerdo con los párrafos 1 y 2 de dicho artículo, deben reunir las mismas condiciones que los jueces de cortes de apelación y de primera instancia del ámbito ordinario, respectivamente. (Carvajal Oviedo, 2009, P. 10)

Sin bien es cierto todo lo que se comprueba en la decisión mencionada en el párrafo anterior, dictada por la Suprema Corte de Justicia, no menos cierto es, que no es hasta la promulgación del acta 03/2021, de fecha veintiséis de enero del año 2021, dictada por el Consejo del Poder de Judicial, que establece la aprobación de habilitar cuatro nuevas salas del Tribunal Superior Administrativo, conforme a la sugerencia realizada por el Consejo del Poder Judicial y aprobada en su sesión 040-2021. Debido a la alta carga laboral con la que contaba dicha jurisdicción, dejando así de manera definitiva la aprobación de dos salas más para un total de 5 salas con rango de corte que trabajan todos los casos en materia Contenciosa Administrativa, Tributaria y Acciones Constitucionales, que se deriven de dicha materia. A raíz del acta 30/2022, de fecha 11 de octubre del 2022, donde a través de concurso nacional, fueron seleccionados los jueces que forman parte de las nuevas salas, por tratarse de un tribunal con Jurisdicción Nacional y transparentando el procedimiento de selección a dichas salas.

Es trascendental recalcar que, siguiendo el contenido del artículo 2 de la Ley No. 1494 del 2 de agosto del 1947, sobre la Jurisdicción Contencioso-administrativa, que en esta materia rige el silencio administrativo negativo, pues si en un plazo de dos meses la Administración no se pronuncia, procede el recurso contencioso-administrativo. Además, si se tratara de Consejos, Comisiones, Juntas u otras entidades colegiadas, si no se reunieron en un plazo de treinta días (salvo receso legal), procede también el recurso contencioso-administrativo.

El artículo 4, de la Ley No. 13-07, establece que es facultativo el agotamiento de la vía administrativa para el ejercicio del recurso contencioso administrativo, con excepción

de la materia funcionarial, para la cual es obligatorio agotar la vía administrativa. De acuerdo con el artículo 115 del Reglamento de Relaciones Laborales, mientras estén abiertos los plazos de los recursos establecidos en los artículos 72 y siguientes de la Ley de Función Pública, en ocasión de las sanciones impuestas a los funcionarios o servidores públicos, los efectos de dichas sanciones quedan suspendidos hasta que se tome decisión definitiva.

Estos Recursos Jurisdiccionales, vienen a suplir las deficiencias de control interno que surge dentro de la Administración Pública, ya que con esto se pretende garantizar el sometimiento pleno al derecho, así como las garantías e intereses de los ciudadanos ante la falta de institucionalidad y el espíritu caprichoso y muchas veces prepotente de los altos funcionarios, por lo que estos mecanismos resultan ser más efectivos constituyendo así la verdadera tutela jurisdiccional. De este modo, los Recursos Contenciosos Administrativos, constituyen un auténtico contrapeso de los poderes públicos, ya que estos son órganos independientes que juzgan la legalidad de la actuación del Poder Ejecutivo, por tanto, contribuyen a la democracia y, en consecuencia, a garantizar los derechos de los ciudadanos.

Es característico destacar, que algunos de los funcionarios públicos de carrera afectados ante dichas desvinculaciones y que decidieron recurrir por la vía Contenciosa Administrativa, se encuentran mencionados en las siguientes sentencias 0030-1642-2023-SSEN-00239, 0030-1642-2021-SSEN-00723 y 0030-04-2022-SSEN-00023, quienes ocupaban cargos de sub- director administrativo; auxiliar administrativa y supervisor de la administración Postal, cada una de estas decisiones fueron dictadas por la Cuarta Sala del

Tribunal Superior Administrativo, recurrentes que en distintas fechas y haciendo uso de los derechos que son tutelados a los empleados públicos, decidieron interponer un Recurso Contencioso Administrativo, con la finalidad de que sean salvaguardados sus derechos, así como que sean declarados nulos los actos administrativos que dieron lugar a tales desvinculaciones.

Conforme lo establecido en la sentencia 0030-1642-2021-SEEN-00607, emitida por la Cuarta Sala del Tribunal Superior Administrativo, los jueces que conforman la referida sala, dejan establecido que al tenor del artículo 139 de la Constitución, los Tribunales son los encargados de controlar la legalidad en los actos de la Administración Pública, en ese sentido al ser el Tribunal Superior Administrativo un órgano jurisdiccional miembro del Poder Judicial de la República Dominicana y ser parte del Estado Dominicano, es deber de dicho tribunal velar por la protección de los derechos de las personas que acudan al Sistema de Justicia en busca de una solución a sus conflictos, situación que se colige del espíritu plasmado por el legislador en las disposiciones del artículo 8 de la Constitución y que asimismo fue llevada a cabo por los servidores afectados.

De igual modo, dicho tribunal en el ejercicio de sus funciones se detuvo a observar la categoría de los servidores públicos que interpusieron los recursos contencioso administrativo, determinar si se incurrió en una inobservancia de los procesos establecidos para la separación de los cargos que ocupaban tales servidores por parte del Inposdom, así como verificar si los pedimentos realizados por los mismos procedían.

Asimismo, conforme la glosa procesal de los expedientes 0030-2021-ETSA-01101 y 0030-2021-ETSA-01273, presentada por los servidores públicos, de los cuales omitimos los nombres por razones de cuidado, se pudo determinar que ocupaban cargos de carrera al momento de sus desvinculaciones, y es así como el Tribunal Superior Administrativo acoge los pedimentos realizados por los administrados, a luz de tutelar sus derechos fundamentales y salvaguardar el derecho a la permanencia en sus puestos que les corresponden por ser funcionarios de carrera. Es por esto, que dicho tribunal ordena que los recurrentes en justicia, sean reintegrados a los puestos de trabajo en los cuales se encontraban al momento de ser desvinculados.

#### **4.5 Consecuencias jurídicas a las que se enfrentó el Instituto Postal Dominicano, desde el punto de vista administrativos:**

En cuanto a las consecuencias jurídicas que enfrentó Inposdom desde el punto de vista del derecho administrativo, fue estar obligado a acudir a la acción de la justicia ante el Tribunal Superior Administrativo, en condición de una institución que presumiblemente vulneró los derechos fundamentales de algunos de sus funcionarios públicos, el hecho de la realización de estas desvinculaciones llevó a cabo que los empleados afectados interpusieran acciones legales solicitando la nulidad de los actos administrativos de desvinculación. Dichos empleados como era de esperarse solicitaron el reintegro a sus cargos y la nulidad de los referidos actos, alegando que dichas desvinculaciones fueron injustificadas y contrarias a la normativa legal vigente, una de las consecuencias enfrentadas por la Institución fue un proceso legal costoso y prolongado, debido a la pluralidad de funcionarios que incoaron dicha acción.

Asimismo, luego de diversas reclamaciones realizadas por algunos de los funcionarios públicos que eran empleados de dicha institución, la directora de Inposdom que había sido juramentada en el año 2022, después del movimiento del pasado director, indicó a la prensa y el periódico Nuria Investigación Periodística que había iniciado el pago de las prestaciones laborales a más de 900 exempleados con el desembolso de una primera partida de 70 millones de pesos. Recordemos que estas personas desvinculadas han realizado numerosas protestas debido a que muchos de ellos tenían más de un año esperando que estos recursos fuera gratificados. Incluso, el Defensor del Pueblo, Pablo Ulloa, sometió una acción penal pública en contra del antiguo director, debido a que no le remitió los informes correspondientes a la situación de los desvinculados cuyas prestaciones laborales no habían sido pagadas satisfactoriamente.

Por lo demás, el Tribunal Superior Administrativo dictó una de sus primeras sentencias, a favor de unos de los afectados por dichas desvinculaciones, quien formaba parte de un grupo de 20 servidores públicos de carrera desvinculados, los cuales han tomado acciones legales en contra de la referida institución. La sentencia ordena el pago de los salarios dejados de percibir desde la desvinculación, en febrero de 2021, así como una indemnización de 300 mil pesos por diversas violaciones incluyendo la Ley 87-01, de Seguridad Social. ( 0030-1645-2021-SSEN-00571, diciembre 2021).

Indudablemente el Instituto Postal Dominicano, incurrió en algunas faltas e incumplimiento en el marco del procedimiento administrativo, las autoridades competentes como es el Tribunal Superior Administrativo, pudo determinar a través de diversas sentencias que, para la desvinculación, de los citados recurrentes, no se tomó en cuenta ninguna falta de tercer grado que comportaría la separación del cargo, asimismo se verificó

en los expedientes de dicho tribunal, no existían procesos disciplinarios que estén vinculados, como consecuencia de alguna imputación abierta contra los funcionarios, por lo que pudo afirmarse que las desvinculaciones fueron a todas luces injustificadas. (Sentencia 0030-04-2022-SSEN-00023, enero 2022).

Como resultado de los Recursos Contenciosos Administrativos, Inposdom se enfrentó a solicitudes de acciones de responsabilidad Patrimonial, las cuales pese a que fueron solicitadas por algunos recurrentes la obligación de indemnizarlos por los daños y perjuicios ocasionados, el tribunal rechazó algunos de estos, basándose en que verificó que no existía un daño emergente o un lucro cesante y que para imponerlo la prueba del daño corresponde al reclamante, por lo que al no haber demostrado las partes recurrentes los supuestos daños ocasionados o cuales razones deben sostener la justa indemnización, rechazaron tal pedimento. (Sent. 0030-04-2022-SSEN-00023, Enero 2022).

Sin embargo, en vista de los diversos recursos presentados por las partes recurrentes ante dicho tribunal, se pudo determinar que alguno de los actos emitidos por Inposdom como fueron las comunicaciones de desvinculación de fechas 23/02/2021 y 11/03/2021, fueron declaradas nulas y contravienen sobre la normativa aplicable la anulación de las decisiones adoptadas y la necesidad de tomar nuevas medidas o rectificaciones dentro de dichos procesos, Asimismo, la Cuarta Sala del Tribunal Superior Administrativo, procedió a acoger parcialmente dichos recursos y ordenar la reintegración de algunos de los funcionarios públicos. (0030-2022-SSEN-00723, diciembre 2021).

Es necesario enfatizar que con relación al director que se encontraba activo al momento de tales desvinculaciones, el tribunal Superior Administrativo no acogió, la

responsabilidad civil solicitada por los recurrentes en contra del mismo, toda vez que el tribunal dedujo que para retener una responsabilidad en contra de un funcionario público, es necesario establecer que su conducta o actuación tenía una marcada intención de ocasionar desmedro al recurrente, lo que no ha podido evidenciarse ante los procesos judiciales, dejando en evidencia que no se cumple con los requisitos del artículo 90 de la Ley 41-08, sobre Función Pública, en cuanto a la demostración del nexo causal, es por esto que se procedió a rechazar la solicitud de incluir a dicho director en los daños ocasionados toda vez, que no existía comprometido su patrimonio a título personal en el caso de la especie. (0030-04-2022-SEEN-00504, Agosto 2022).

Es importante indicar que, el Tribunal Superior Administrativo, indicó en una de sus sentencias que el Instituto Postal Dominicano, limitó sus actuaciones sobre varios principios fundamentales entre ellos el de la eficacia, lo que entraña un elemento integral para que el acto surta efecto, y como es a partir de la notificación al afectado del acto administrativo, que se presume el conocimiento del interesado y se apertura el espacio temporal para que este proceda a interponer sus actuaciones jurídicas correspondientes, ha de prevalecer las disposiciones garantistas de nuestra Carta Magna, sobre las disposiciones de leyes ordinarias. (0030-04-2022-SEEN-00388, Agosto 2022).

Es por estas disposiciones, que se pudo demostrar que no se cumplió con el principio de eficacia establecido en la Ley núm. 107-13 y en nuestra Constitución Dominicana, en vista de que, como acto desfavorable, la parte recurrida no presentó un registro de la fecha en que los referidos actos administrativos fueron notificados a las partes recurrentes, y a fines de determinar su eficacia se requiere precisar la fecha de su notificación, de manera que se pueda verificar si el recurso contencioso administrativo del

cual se encontraba apoderado en ese caso la Tercera Sala del Tribunal Superior Administrativo, tal como alegaba la parte recurrida en Justicia y la Procuraduría General Administrativa, estuviera interpuesto fuera de plazo; fardo probatorio que según su naturaleza debe recaer sobre los promotores de dicho medio de inadmisión, los cuales al no poder probar dichos alegatos, y en esas circunstancias, se encontró habilitado el plazo de los recurrentes para la interposición de sus recursos contenciosos por ante la jurisdicción Contenciosa Administrativa.

A raíz del Instituto Postal dominicano, no dar seguimiento a lo establecido en el artículo 87 de la Ley Núm. 41-08 de Función Pública, el incumplimiento del procedimiento disciplinario a que se refiere este artículo por parte de los titulares de las Oficinas de Recursos Humanos, fue causal de suspensión y nulidad del procedimiento aplicado, para los funcionarios públicos de carrera desvinculados en el año 2021. Además de que el artículo 145 de la Constitución de la República, indica que la separación de servidores públicos que pertenezcan a la Carrera Administrativa en violación al régimen de la Función Pública, será considerada como un acto contrario a la Constitución y a la ley. (0030-04-2022-SSEN-00388, Agosto 2022).

Es importante incidir que en ese sentido, una vez estudiados los documentos que reposaron en la glosa procesal de los expedientes 0030-2021-ETSA-00769 y 0030-2021-ETSA-01142, el tribunal tuvo a bien verificar que no se encontraban depositadas documentaciones que haga presumir que la administración pública, en el proceso de desvinculación de los servidores públicos, hayan realizado dichas desvinculaciones velando por el cumplimiento de un debido proceso administrativo disciplinario para separarlos de sus funciones, por lo que, tomando en cuenta que los actos impugnados, no constituyen

actos administrativos apegados a las prerrogativas impuesta por la Ley y que no fueron dictados en el ejercicio legal y legítimo de unas determinadas funciones administrativas, así como, un acto emanado sin desarrollarse un proceso administrativo, el cual debe ser orientado a evaluar con objetividad las desvinculaciones de los accionantes, lo que los convierten en actos arbitrarios, que implicó que el tribunal declare su nulidad. (0030-1642-2022-SSEN-00029).

El Instituto Postal Dominicano no pudo presentar ante el tribunal Superior Administrativo, las hojas de cálculo que permitan evidenciar que realizó los pagos de las vacaciones de los recurrentes ante dicha jurisdicción, ni el salario de navidad, por lo que, fue condenado, a realizar los respectivos pagos, correspondientes a los años dejados de percibir, conforme lo establecido en los artículos 53 y 54 de la Ley 41-08. Además, se pudo evidenciar con un levantamiento ágil, realizado por las sustentantes, que existían a la fecha de enero del 2023 más de 33 procesos de recurrentes ante dicho tribunal, unos en estados de fallo y otros con sentencias. Sin embargo, sólo pudimos obtener copia para fines de la presente tesis de 6 expedientes, por razones ajenas a nuestra voluntad.

Es importante señalar, que estas son solo algunas de las consecuencias jurídicas que el Instituto Postal Dominicano, enfrentó con relación a los procedimientos contenciosos administrativos, las cuales, por su naturaleza de acciones públicas, y Recurso Contenciosos Administrativos, asumieron un alcance que afectó la integridad representativa de múltiples servidores públicos y que si no es por el trabajo realizado ante el Tribunal Superior Administrativo, por dichos servidores y sus representantes legales, existiera vulneración a los derechos de los mismos. Además, cabe resaltar que la naturaleza y la trascendencia de estas ramificaciones fueron determinadas según las circunstancias particulares de cada caso

y de las disposiciones legales aplicables en la República Dominicana por cada uno de los recurrentes.

#### **4.6 Análisis y presentación de los resultados.**

**Resultados.** En la realización de la presente encuesta obtuvimos un total de cuarenta y tres (43) servidores seleccionados de forma probabilística, los cuales participaron de manera voluntaria en el llenado de la encuesta enviada bajo la modalidad virtual, específicamente en la Provincia Santo Domingo y Distrito Nacional.

Las tablas y figuras son el resultado de la selección de 12 preguntas para su análisis completo, que corresponden a los indicadores sobre el conocimiento de las desvinculaciones de los empleados de carrera durante el año 2021, en el Instituto Postal Dominicano, por lo que, permitieron dar respuesta a los objetivos específicos de esta investigación.

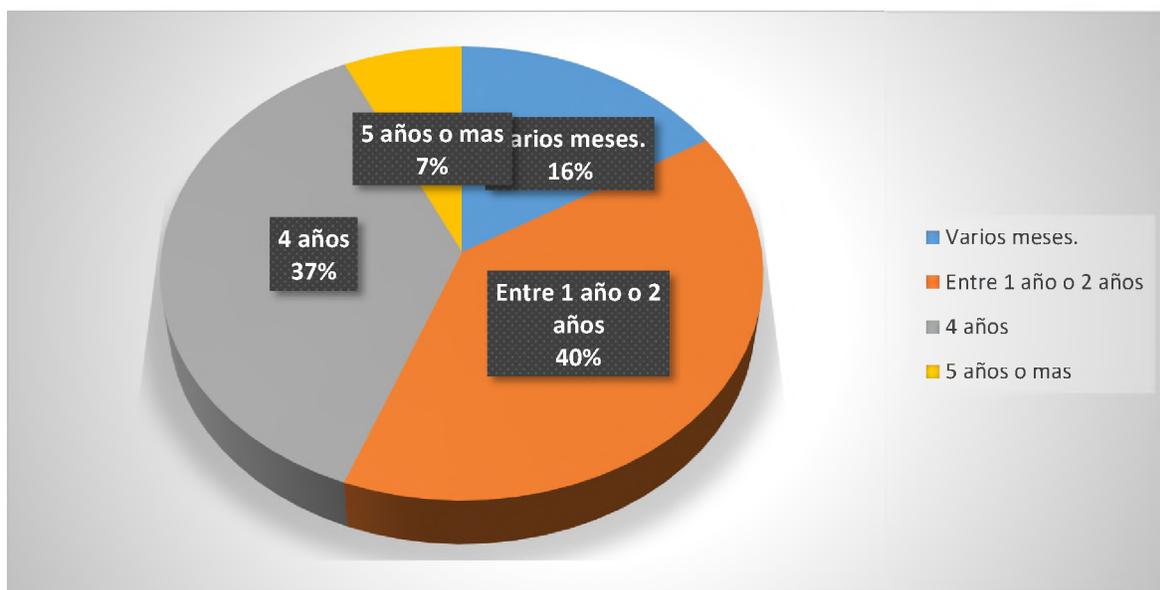
Es necesario indicar las características generales de los servidores encuestados. Los cuales se agrupan en: experiencia laboral, ocupacional, tiempo en la administración, conocimiento de los derechos administrativos, precedentes de la institución y nivel de satisfacción de la institución. Además de investigar la comprensión que poseen sobre las vías que pueden utilizar para recurrir, ante un caso de desvinculación como se muestra a continuación:

**Tabla No. 1. ¿Qué tiempo tiene trabajando en Inposdom?**

Variable	Frecuencia	Por ciento
Varios meses.	7	16%
Entre 1 año o 2 años	17	40%
4 años	16	37%
5 años o más	3	7%
Total	43	100%

Fuente: encuesta realizada a empleados anónimos de la referida Institución y antiguos empleados.

**Gráfico No. 1.**



**Comentario:**

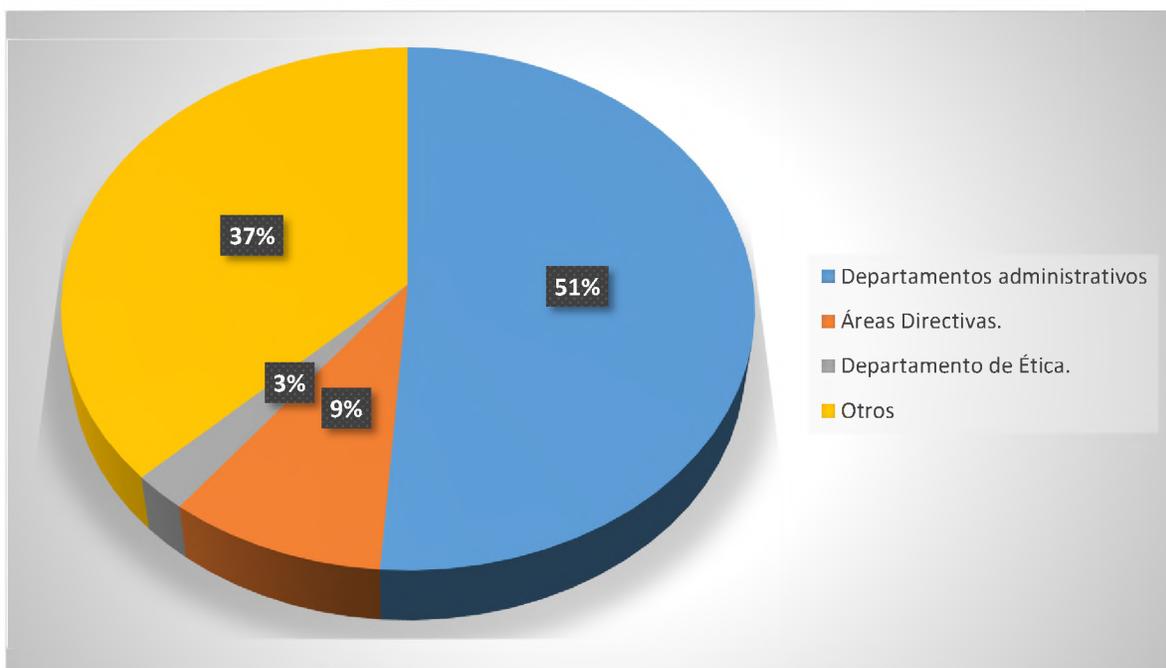
Con relación al tiempo de cada servidor en la Institución, se evidenció que el tiempo que tienen trabajando los servidores públicos encuestados, de un año a dos años con un 40%, varios meses, 16%, cuatro años con un 37%, y por último de cinco años o más con un 7%.

**Tabla No. 2. ¿En qué puesto o área de trabajo realiza sus funciones?**

<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Por ciento</b>
Departamentos administrativos	22	51%
Áreas Directivas.	4	9%
Departamento de Ética.	1	3%
Otros	16	37%
Total	43	100%

Fuente: encuesta realizada a empleados anónimos de la referida Institución y antiguos empleados.

**Gráfico No. 2.**



**Comentarios:**

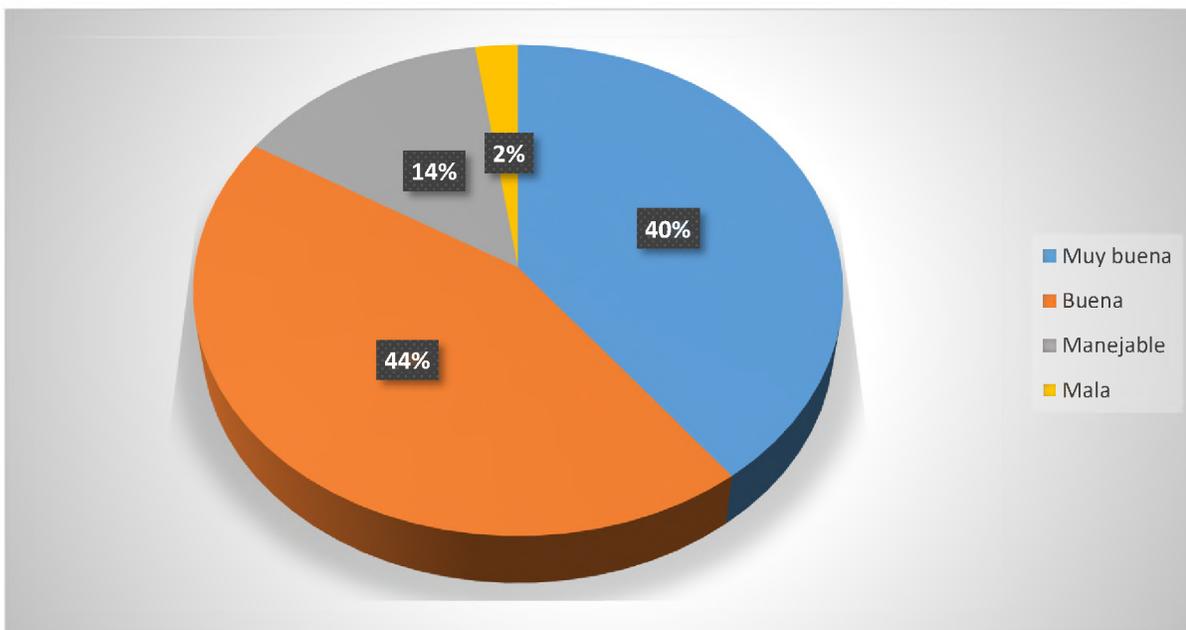
Sobre el área de trabajo en la cual realizan sus funciones se logró evidenciar que la mayoría de los encuestados pertenecían a departamentos administrativos con un 51%, a las áreas directivas un 9%, Departamento de ética con un 3%, otros con un 37%.

**Tabla No. 3. ¿Cuál ha sido su experiencia laboral en Inposdom?**

Variable	Frecuencia	Por ciento
Muy buena	17	40%
Buena	19	44%
Manejable	6	14%
Mala	1	2%
Total	43	100%

Fuente: encuesta realizada a empleados anónimos de la referida Institución y antiguos empleados.

**Gráfico No. 3.**



**Comentarios:**

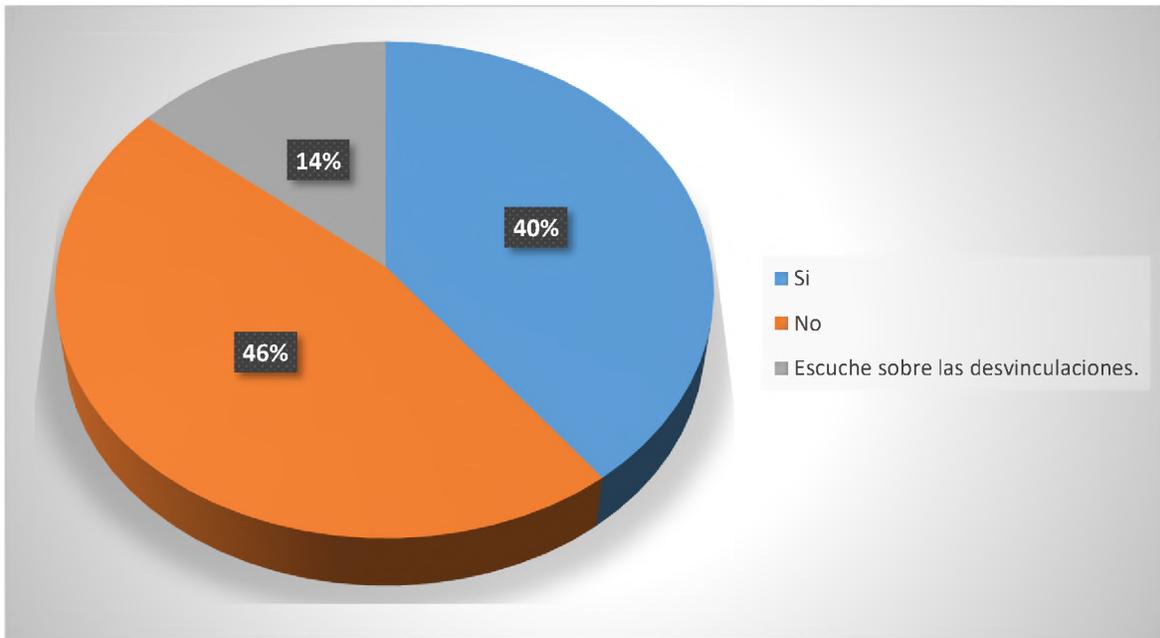
Al preguntar sobre la experiencia laboral por parte de los colaboradores en Inposdom, el resultado fue bueno con un total de un 44%, muy bueno con un 40%, manejable con un 14% y malo con un 2%.

**Tabla No. 4. ¿Trabajaba aquí al momento de las desvinculaciones de los empleados de carrera en 2021?**

Variable	Frecuencia	Por ciento
Si	17	40%
No	20	46%
Escuche sobre las desvinculaciones.	6	14%
Total	43	100%

Fuente: encuesta realizada a empleados anónimos de la referida Institución y antiguos empleados.

**Gráfico No. 4.**



**Comentarios:**

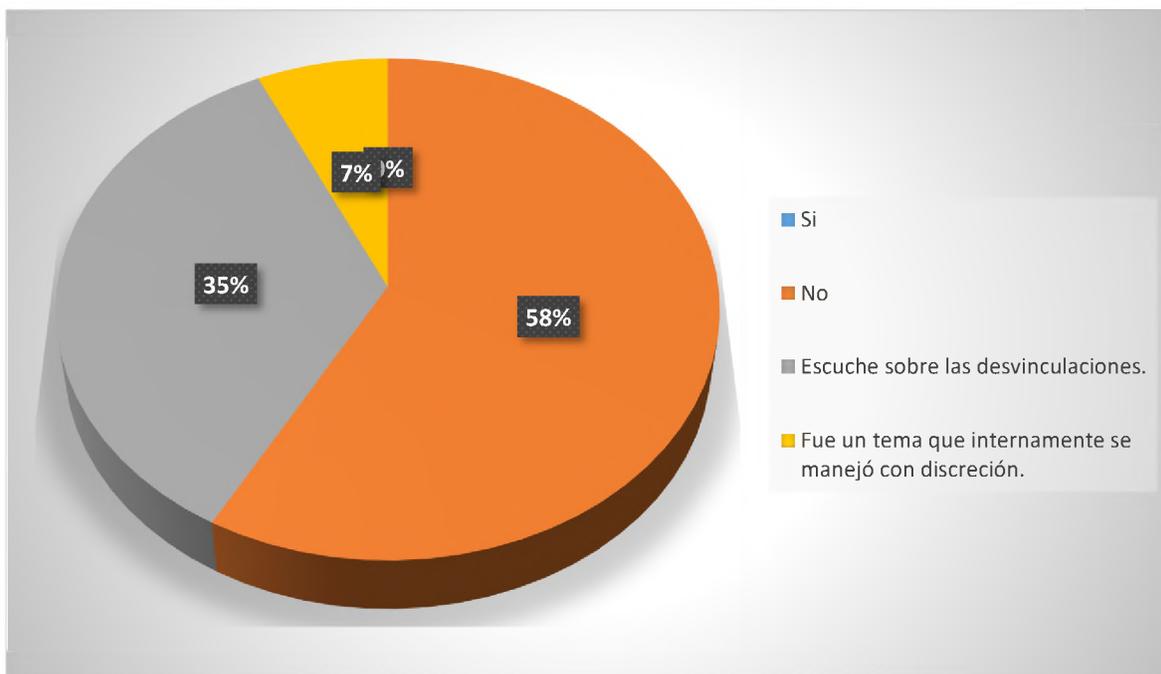
En este gráfico se pudo evidenciar que la mayoría de los encuestados no laboraban en el Inposdom, al momento de las desvinculaciones de los empleados de carrera en el año 2021 con un 46%, un 40% indicó que sí laboraban, y que escucharon sobre las desvinculaciones un 14%.

**Tabla No. 5. ¿Conoce las razones por la cual se realizaron dichas desvinculaciones?**

Variable	Frecuencia	Por ciento
Si	0	0%
No	25	58%
Escuche sobre las desvinculaciones.	15	35%
Fue un tema que internamente se manejó con discreción.	3	7%
Total	43	100%

Fuente: encuesta realizada a empleados anónimos de la referida Institución y antiguos empleados.

**Gráfico No. 5.**



**Comentarios:**

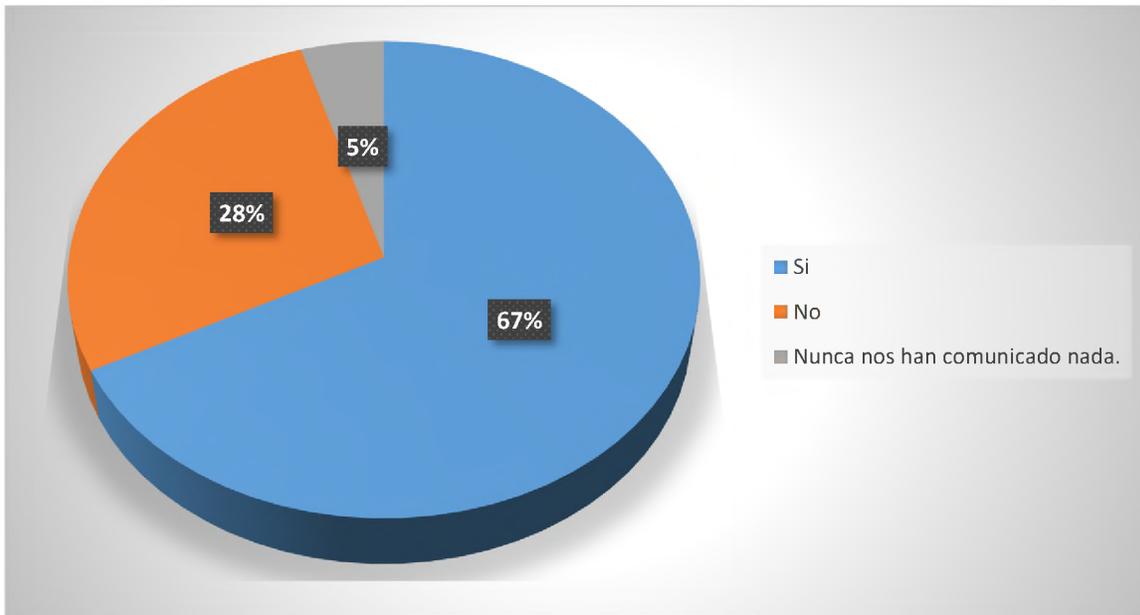
Con relación a los empleados que no conocían las razones por las cuales se realizaron dichas desvinculaciones existe un total de un 58%; que escucharon sobre las desvinculaciones un 35%, y un 7% indicó que fue un tema que internamente se manejó con discreción.

**Tabla No. 6. ¿Conoce usted cuales son los derechos que tienen los empleados de carrera?**

Variable	Frecuencia	Por ciento
Si	29	67.4%
No	12	27.9%
Nunca nos han comunicado nada.	2	4.7%
Total	43	100%

Fuente: encuesta realizada a empleados anónimos de la referida Institución y antiguos empleados.

**Gráfico No. 6.**



**Comentarios:**

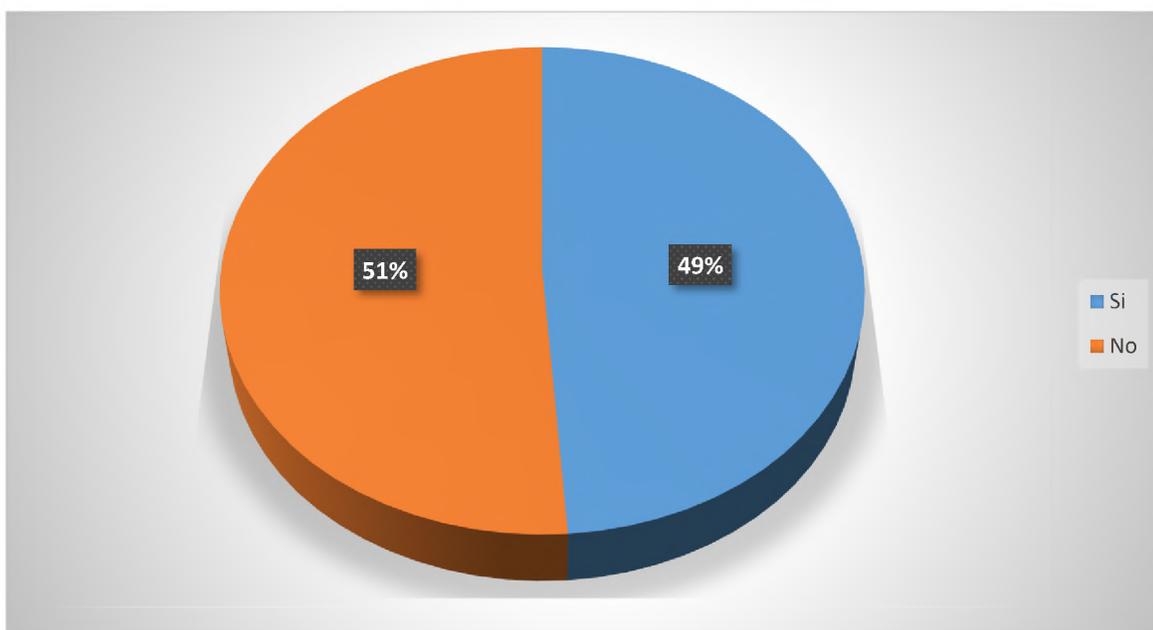
De acuerdo con este gráfico, se pudo evidenciar que un 67%, conoce sobre cuáles son los derechos que tienen los funcionarios públicos que pertenecen a la carrera administrativa, un 28% desconoce sobre estos derechos y un 5% nunca le han comunicado nada.

**Tabla No. 7. ¿Considera que se han violentado los derechos de los empleados de carrera?**

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	21	49%
No	22	51%
Total	43	100%

Fuente: encuesta realizada a empleados anónimos de la referida Institución y antiguos empleados.

**Gráfico No. 7.**



**Comentarios:**

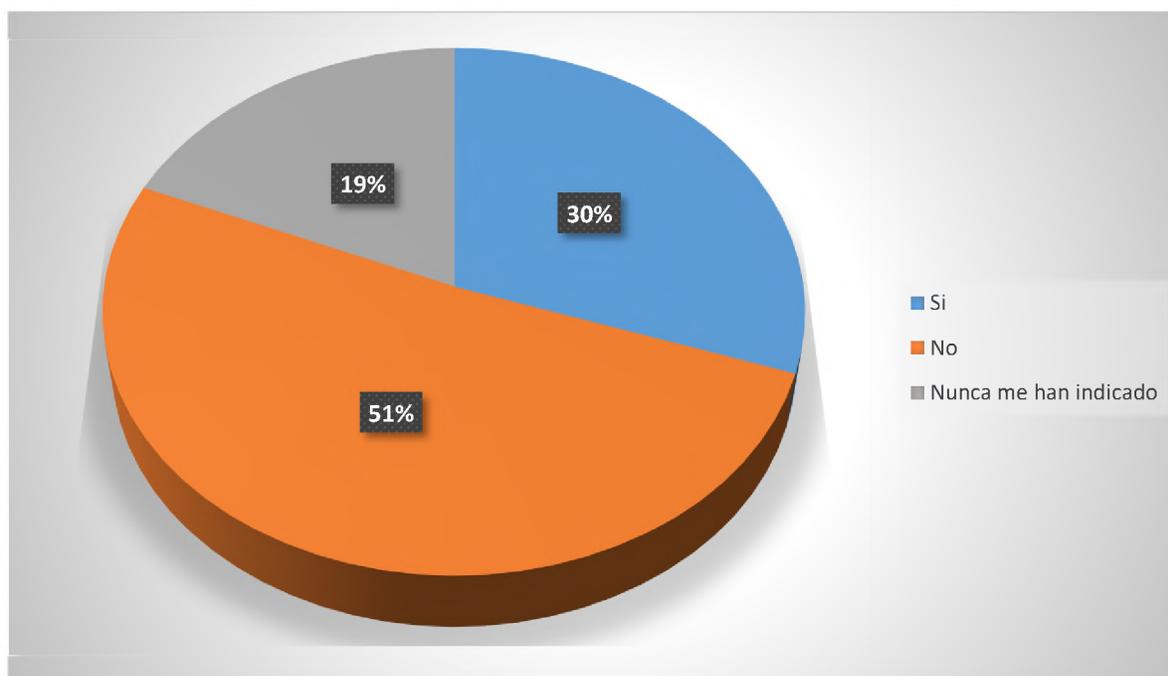
En lo relativo a los empleados que consideraron que no se habían violentado los derechos de los empleados de carrera, se pudo evidenciar que un 51% consideró que no han sido violentados y solo un 49%, consideró que sí.

**Tabla No. 8. ¿Ha escuchado sobre cuáles serían las vías para recurrir ante un caso de desvinculación?**

Variable	Frecuencia	Por ciento
Si	13	30%
No	22	51%
Nunca me han indicado	8	19%
Total	43	100%

Fuente: encuesta realizada a empleados anónimos de la referida Institución y antiguos empleados.

**Gráfico No. 8.**



**Comentarios:**

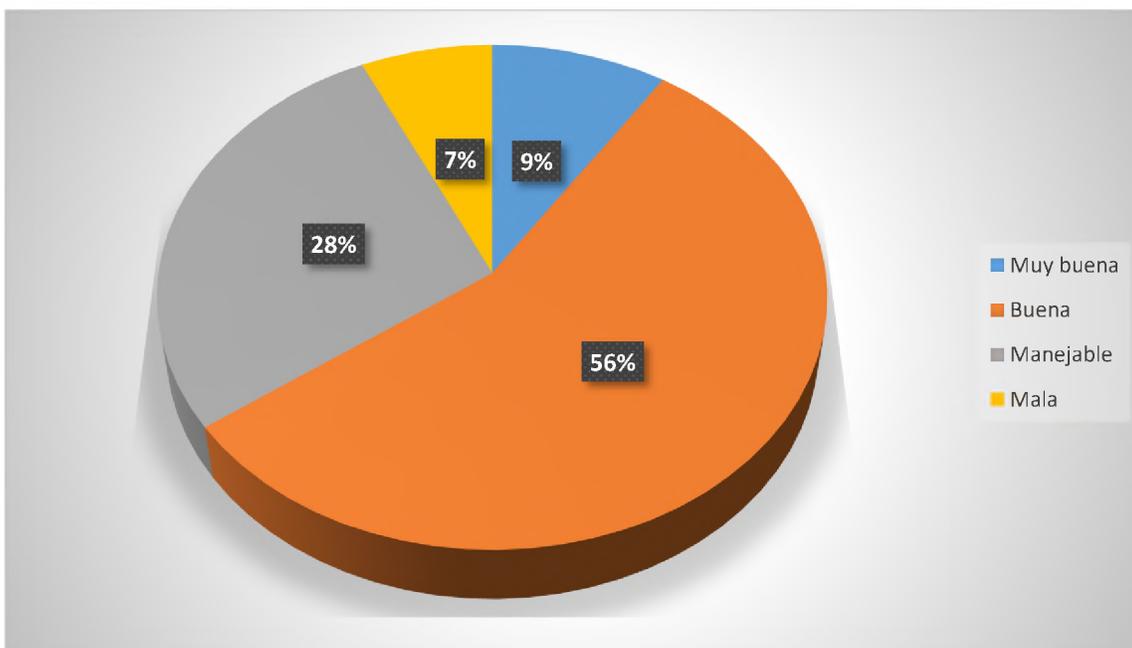
En este gráfico pudimos sustraer el análisis de que existe un 51% de los servidores públicos que no han escuchado sobre cuáles son las vías para recurrir ante un caso de desvinculación, un 30% afirmó que si saben cuáles son las referidas vías, y un 19% nunca le han indicado.

**Tabla No. 9. ¿Cuál es su nivel de satisfacción con la comunicación y transparencia de la institución en relación a los derechos de los empleados?**

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Muy buena	4	9%
Buena	24	56%
Manejable	12	28%
Mala	3	7%
Total	43	100%

Fuente: encuesta realizada a empleados anónimos de la referida Institución y antiguos empleados.

**Gráfico No. 9.**



**Comentarios:**

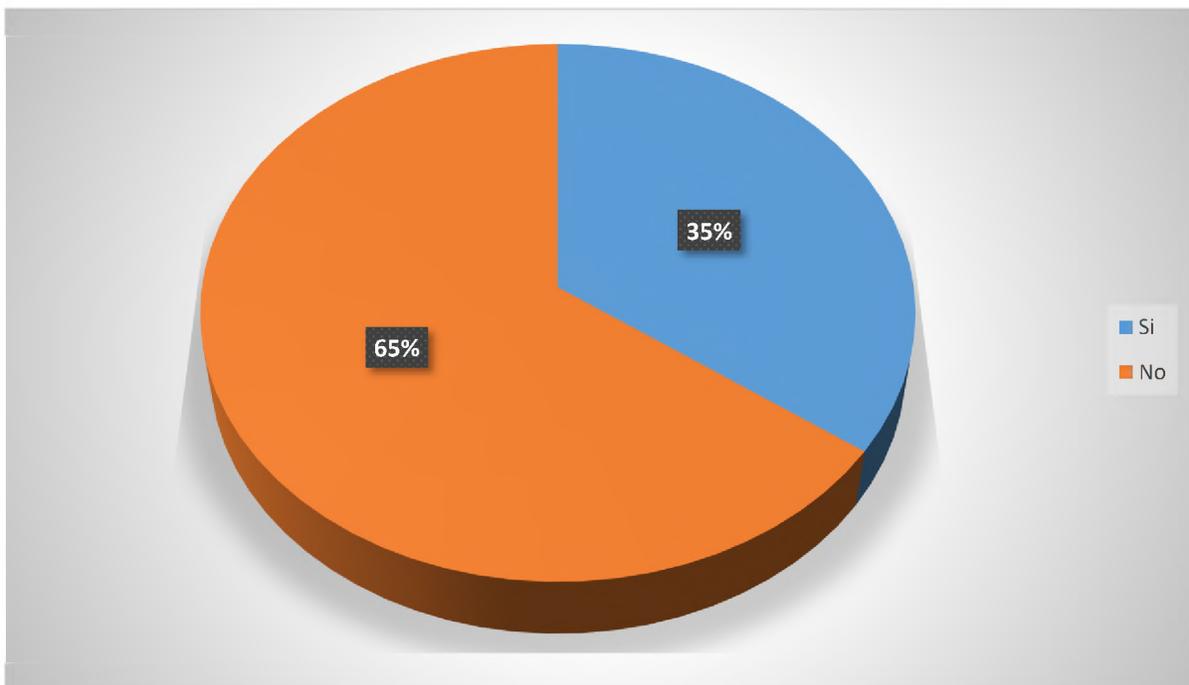
En lo relativo a la satisfacción con la comunicación y transparencia de la institución con relación a los derechos de los empleados se evidenció que el nivel de agrado de los colaboradores es bueno con un 56%, muy bueno con un 9%, manejable con un 28% y malo con un 7%.

**Tabla No. 10. ¿Considera usted que se experimentó cambios drásticos en el clima laboral de la institución después de que se realizarán dichas desvinculaciones a empleados de carrera?**

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	35%
No	28	65%
Total	43	100%

Fuente: encuesta realizada a empleados anónimos de la referida Institución y antiguos empleados.

**Gráfico No. 10.**



**Comentarios:**

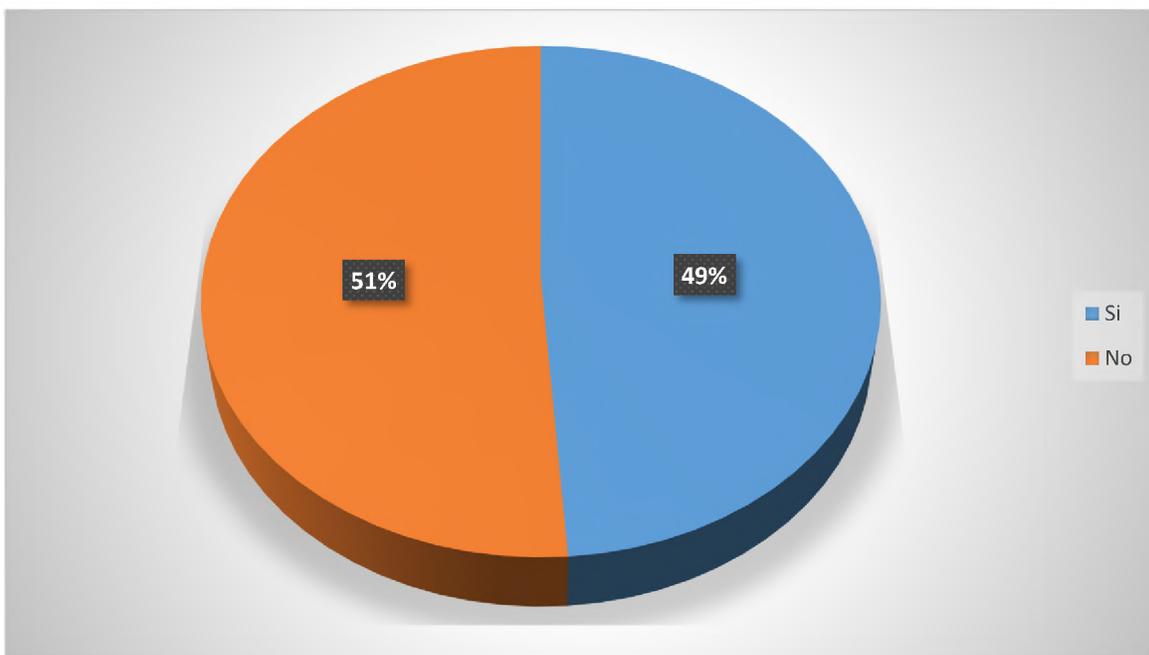
De acuerdo con la pregunta relacionada a si se experimentaron cambios drásticos en el clima laboral de la institución después de que se realizarán dichas desvinculaciones a empleados de carrera, se evidenció que un 65% consideró que no, mientras un 35% entienden que sí.

**Tabla No. 11. ¿Cree usted que las desvinculaciones realizadas a los empleados de carrera en el año 2021, ha creado un precedente en la reputación de Inposdom?**

Variable	Frecuencia	Por ciento
Si	21	49%
No	22	51%
Total	43	100%

Fuente: encuesta realizada a empleados anónimos de la referida Institución y antiguos empleados.

**Gráfico No. 11.**



**Comentarios:**

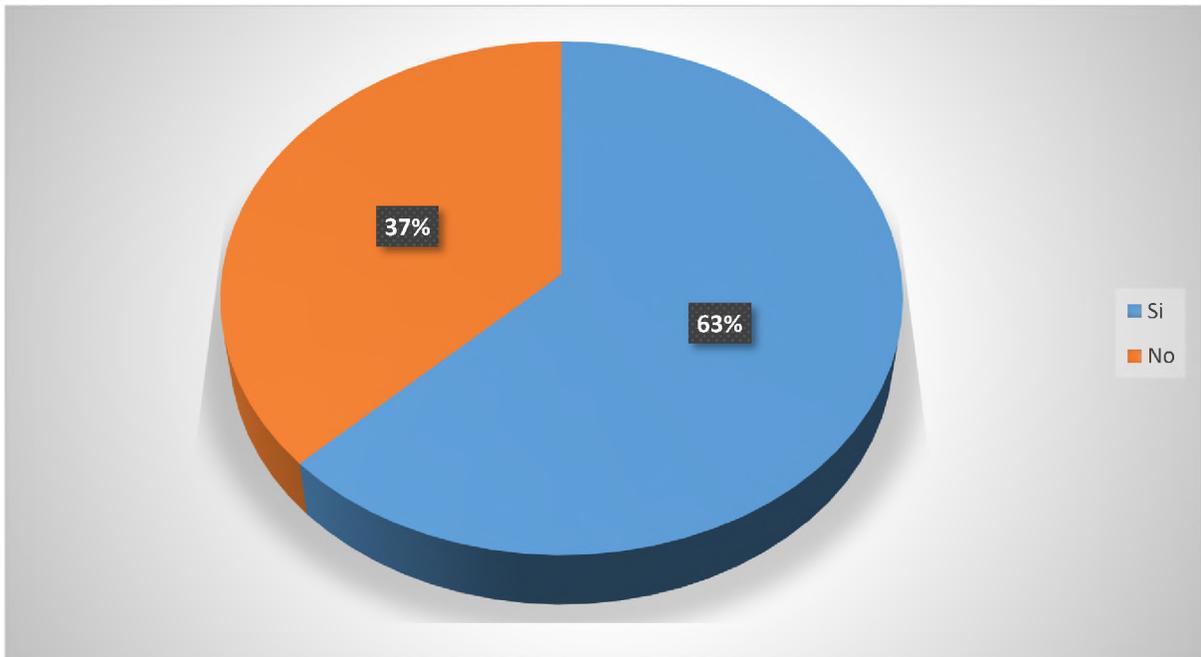
En relación a este gráfico se evidenció que las desvinculaciones realizadas a los empleados de carrera en el año 2021, para un 51% de los colaboradores no generó un precedente en la reputación de Inposdom, mientras que el otro 49% consideró que sí.

**Tabla No. 12. ¿Confía en que la Institución tomó medidas para mejorar la situación laboral y evitar futuras desvinculaciones?**

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	27	63%
No	16	37%
Total	43	100%

Fuente: encuesta realizada a empleados anónimos de la referida Institución y antiguos empleados.

**Gráfico No. 12.**



**Comentarios:**

Por último, en el presente gráfico demostró que un 63% de los colaboradores, sí confían en que la Institución tomó medidas para mejorar la situación laboral y evitar futuras desvinculaciones, mientras que un 37%, no confían en las medidas que han tomado.

#### **4.6.1 Análisis de los resultados**

Este apartado de la tesis contiene una perspectiva general sobre cómo se han realizado las desvinculaciones de los empleados de Carrera del Instituto Postal Dominicana durante el periodo 2021, los resultados de la misma se han logrado mediante el levantamiento de información a partir de un cuestionario tipo encuesta realizado a 43 servidores públicos, que se encontraba en departamentos de la referida institución y otros que ya no formaban parte, pero que decidimos omitir sus datos personales por razones de cuidado a su integridad física.

Los resultados de esta encuesta dan lugar a lo que ya suponíamos sobre el manejo de algunas instituciones públicas, al tenor de que muchos servidores públicos se limitan a dar respuesta sobre situaciones evidentes, debido a que entienden que no cuentan con el respaldo de que sus derechos serán salvaguardados en casos de dar informaciones a personas externas. Es por ello que se realizó este tipo de encuesta privada, omitiendo los nombres de los que se encuentran en dicha institución y los que ya no forman parte de la misma, y debido a esto, la mayoría de los resultados arrojados por la encuesta tienen discrepancia con el nivel de satisfacción y sus creencias sobre si las desvinculaciones de los empleados de carrera durante el año 2021, fueron realizadas de forma indebida.

Es evidente que el Derecho Administrativo es el ámbito donde se da el mayor carácter y fortaleza jurídica al Estado dominicano, y tiene un espíritu garantista de los derechos de los servidores de carrera administrativa, sin embargo, cuando nos adentramos a la realización del debido proceso y el espíritu político-partidario de múltiples instituciones

del Estado, nos damos cuenta de cómo la mayoría de los empleados desconocen sus derechos fundamentales, por lo que, se les hace imposible exigirlos de una manera conveniente. Situación que incide de manera negativa en la profesionalización de la Función Pública y obstaculiza por mucho tiempo el desarrollo adecuado de los empleados de carrera administrativa.

En lo relativo al tema y objetivo de la investigación, los resultados apuntan a que la mayoría de los servidores públicos entendieron que las desvinculaciones realizadas a los empleados de carrera en el año 2021, no crearon un precedente en la reputación de Inposdom, así como que se tomaron medidas para mejorar la situación laboral y evitar futuras desvinculaciones. Los resultados también arrojaron que un (51%), desconoce cuáles son las vías para recurrir ante un caso de desvinculación. En ese orden, se hace evidente que la mayoría de los funcionarios públicos de carrera, utilizan los recursos dependiendo el nivel de comunicación que realice la institución para la que labora y el debido proceso. Poniendo de manifestó dichos servidores, que entienden la vía conciliatoria sigue siendo una opción para los funcionarios que no deseen ejercer directamente los recursos contenciosos - administrativos y entendiendo así que esta es su única opción.

Si bien es cierto que los servidores públicos actuales indican desconocer las vías que pueden utilizar, ante tales violaciones, no menos cierto es que la mayoría de los desvinculados ejercieron de manera directa la contenciosa administrativa. Gracias al principio de legalidad que constituye una fuente de protección de los derechos a los ciudadanos, y que garantiza que los actos administrativos se dirigen por las normas y principios pautados.

## Conclusiones

Tras el análisis presentado pudimos deducir que la investigación se realizó conforme a los objetivos específicos planteados y las preguntas de investigación, teniendo como finalidad el objetivo principal sobre cuáles fueron las razones de las desvinculaciones de los empleados de carrera del Instituto Postal Dominicano, año 2021 en la República Dominicana, a través del cual llegamos a las siguientes conclusiones:

El primer objetivo, estudió el régimen disciplinario de los empleados de carrera y su base legal, el mismo se refiere a un conjunto de normas, procedimientos y sanciones establecidos dentro de una organización o institución con el fin de regular y mantener el orden, la disciplina y el cumplimiento de las reglas y normativas internas, lo cual va de la mano con lo expuesto por Santana, (2018) cuando dice que “El régimen disciplinario establece las reglas de conducta que deben seguir los miembros de la organización y define las consecuencias que se derivan de cualquier violación o incumplimiento de dichas normas”.

Es importante mencionar que, aunque el amparo efectivo de los derechos de las personas sea un tema consagrado en la Constitución Dominicana, hay un contraste entre la teoría y la práctica, ya que de manera constante los derechos de las personas son vulnerados por acciones improcedentes de los funcionarios públicos que ejercen posiciones de poder, cayendo en la ilegalidad y lacerando el bienestar y la estabilidad de los servidores públicos de carrera.

El segundo objetivo determinó las causas de las desvinculaciones de los empleados de carrera en el Instituto Postal Dominicano (Inposdom), año 2021, y se confirmó que las

desvinculaciones realizadas a dichos empleados vulneraron sus derechos fundamentales al ser desvinculados sin la aplicación del debido proceso, por tanto, fueron los abogados que representaban a la parte recurrida, quienes solicitaban en algunos casos ante el Tribunal Superior Administrativo, la restitución de dichos funcionarios públicos.

Con respecto al tercer objetivo, se patentizo que las violaciones a los derechos de los empleados de carrera del Instituto Postal Dominicano (Inposdom), fueron situaciones en las que se quebrantaron los derechos fundamentales de los funcionarios de carrera. De lo desarrollado en este capítulo se pudo confirmar que las garantías mínimas como instrumento de eficacia de la tutela judicial efectiva y el debido proceso, son imponibles no solo para los particulares, sino que además de esto, todos los órganos de la administración pública se encuentran exhortados a que su desempeño se realice de conformidad a cada una de las garantías plasmadas en el artículo 69 de la Constitución dominicana.

Es por ello que el derecho con el que cuentan los servidores públicos de carrera, de la estabilidad en el puesto, no consiste en una permanencia irrestricta, sino de respetar este derecho entre otras medidas, venerando debidas garantías de protección a los funcionarios públicos.

El Cuarto objetivo, tuvo como finalidad examinar las vías que utilizaron dichos empleados para recurrir tales violaciones, la vía principal utilizada por dichos funcionarios fue la Contenciosa Administrativa, la cual entra a suplir las insuficiencias de control interno que surgen en la Administración Pública, ya que con esto se pretende garantizar el sometimiento pleno al derecho, así como las garantías e intereses de los ciudadanos ante la

falta de institucionalidad y el espíritu caprichoso y muchas veces prepotente de los altos funcionarios.

Por último, el quinto objetivo, exteriorizó cuales consecuencias jurídicas enfrentó Inposdom desde el punto de vista del derecho administrativo, lo cual conllevó acudir a la acción de la justicia ante el Tribunal Superior Administrativo, en condición de una institución que presumiblemente había vulnerado los derechos fundamentales de algunos de sus funcionarios públicos, el hecho de la realización de estas desvinculaciones llevó a cabo que los empleados afectados interpusieran acciones legales solicitando la nulidad de los actos administrativos. Nulidad que fue acogida ante el Tribunal Superior Administrativo, y que condenó a dicha institución a restituir a los puestos de trabajo a los funcionarios públicos de carrera.

Asimismo, el tribunal tuvo a bien constatar que no constaban depositadas ninguna documentación que haga presumir que la administración pública, en el proceso de desvinculación de los servidores públicos, hayan realizado dichas desvinculaciones velando por el cumplimiento de un debido proceso administrativo disciplinario para desvincularlos, por lo que, tomando en cuenta que los actos impugnados, no constituyen actos administrativos apegados a las prerrogativas impuesta por la Ley y que fueron dictados en el ejercicio legal y legítimo de unas determinadas funciones administrativas, se procedió a declarar la nulidad de dichos actos.

Es por ello, que es debemos enfatizar, en que el Tribunal Superior Administrativo, realizando sus funciones apegadas a la ley y los derechos fundamentales de los servidores públicos, dictó decisiones favorables a dichos administrados. Las cuales fueron utilizada como sustento de la presente tesis.

## **Recomendaciones**

Después de haber realizado una exhaustiva investigación se llegó a las siguientes recomendaciones:

### **A las autoridades de INPOSDOM:**

1. Establecer mecanismos que permitan demostrar que se dará cumplimiento al debido proceso ante futuras desvinculaciones. Esto incluye notificarles adecuadamente sobre las razones de las desvinculaciones, brindarles la oportunidad de presentar escritos de defensa, y que se haya seguido un procedimiento justo y transparente.
2. Evaluar el régimen disciplinario vigente, para determinar si cumple con los principios de proporcionalidad, legalidad y respeto a los derechos fundamentales de los empleados.
3. Establecer propuestas que refuercen la transparencia en las decisiones de desvinculación y el régimen disciplinario. Esto incluye proporcionar información clara y accesible sobre las políticas y procedimientos, así como garantizar la rendición de cuentas de los responsables de dichas decisiones.
4. Brindar capacitaciones a los responsables de la toma de decisiones en desvinculaciones y aplicación del régimen disciplinario, para asegurar que comprendan los derechos de los empleados y las mejores prácticas en la gestión del personal.

5. Promover un ambiente de diálogo abierto y constructivo entre los empleados y la dirección de Gestión Humana. Esto ayudará a prevenir conflictos, resolver discrepancias de manera temprana y encontrar soluciones consensuadas.

**A los empleados de carrera en Inposdom:**

6. Familiarizarse con los reglamentos laborales y las políticas internas de Inposdom. asegurarse de comprender sus derechos y obligaciones como empleados de la Institución, incluyendo los procedimientos disciplinarios y las políticas de desvinculación.
7. Cumplir con sus responsabilidades laborales de manera diligente y profesional, así como mantener un buen rendimiento en busca de mejora continua en su área de trabajo.
8. Conocer y cumplir con las políticas y normas internas de Inposdom, como los códigos de conductas, las reglas de éticas y cualquier otra directriz relacionada con su trabajo.
9. Mantener un registro detallado de los logros, proyectos y cualquier otra actividad relevante en su trabajo.

**Al Poder Ejecutivo:**

10. Examinar detenidamente las leyes, reglamentos y normativas vigentes en materia Contenciosa Administrativa en la República Dominicana conjuntamente con el Poder Legislativo. Esto permitirá comprender el marco legal en el que se

desarrollan las desvinculaciones y el régimen disciplinario en las Instituciones del Estado.

11. Realizar un análisis exhaustivo de cada caso de desvinculación para determinar si se ha respetado la legalidad y si existen justificaciones válidas para dichas decisiones. Esto implica revisar los procesos y procedimientos seguidos, así como los fundamentos que respaldan las desvinculaciones.

## Referencias bibliográficas

- Acasiete Romani, CM. (2016). *Régimen disciplinario y el rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015*. Universidad Cesar Vallejo.
- Álvarez, (2019). *Importancia de implementar un proceso administrativo único para la administración pública*. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Berrones, (2014). *La importancia de la ética en la formación de valor público*. Estud. polít. (Méx.) no.32 Ciudad de México may./ago. 2014. Estudios políticos (México). Scielo.
- Botassi, (2017). *Derecho administrativo dominio público, responsabilidad de los servidores públicos*. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Canosa, (2017). *La tutela administrativa efectiva en el procedimiento administrativo sancionador*. Universidad de Buenos Aires.
- Cartes, (2015). *La responsabilidad disciplinaria de los funcionarios públicos: un estudio Introductorio*. Universidad de Concepción.
- Cordero, (2012). El Derecho administrativo sancionador y su relación con el Derecho penal. *Revista de Derecho*. Vol. XXV – N° 2. Págs. 131-157
- Chonillo, (2016). *Aplicación de la mediación para el tratamiento derivado de las infracciones administrativas en el Distrito Metropolitano de Quito*. Universidad Andina Simón Bolívar.
- De los Santos, (2021). *Constitucionalización del proceso civil. Segunda edición*. Escuela Nacional de la Judicatura.

Fernández, (2015). *El procedimiento administrativo disciplinario de la Función Judicial desde la perspectiva constitucional*. Universidad Andina Simón Bolívar.

González, (2020). *Discrecionalidad y potestades sancionadoras de la Administración*. Ius et Praxis vol.26 no.2 Talca ago. 2020. Ius et Praxis. Scielo.

Gordillo, (2013). *Tratado de derecho administrativo y obras selectas*. Fundación De Derecho Administrativo.

Hernández Sampieri, *Metodología de la Investigación et al 2010*.

Enriques Rus Arias, *El tipo de Investigación Descriptiva, año 2021*. [Investigación descriptiva - Qué es, definición y concepto | 2023 | Economipedia](#)

Fidias G. (2012). *Proyecto de Investigación, Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Editorial Episteme, Caracas Venezuela.

Parella Stracuzzi, S. y Martins Pestaña, F. (2012). *Metodología De La Investigación Cuantitativa. 3ra Ed. Recuperado de [Metodología de la investigación cuantitativa 3ra Ed \(2012\) Santa Parella Stracuzzi y Feliberto Martins Pestana | Metodologiaecs \(wordpress.com\)](#)*

Alejandro Nieto, *Problemas Capitales del Derecho Disciplinario, Revista de Administración Pública, Núm 063 Alejandro Nieto CEPC - Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2000*.

Hernández Sampieri, *Metodología de la Investigación et al 2006. Cuarta Edición*.

Herrero, (2017). *La prueba en el Derecho administrativo sancionador en Perú y en España*. a Universidad Pontificia de Comillas (Madrid).

Hincapié, (2017). *Modelo constitucional de la fuerza pública en Colombia*. Revista Prolegómenos - Derechos y Valores - pp. 139 -162, 2017, I.

- Holguín, (2012). *Proporcionalidad, pena y principio de legalidad*. Rev. Derecho no.38 Barranquilla July/Dec. 2012. Revista de Derecho.
- Isa, (2018). *Justicia y razón. Duda y prudencia del Juez de Instrucción*. Consejo editorial.
- Jiménez, (2020). *La responsabilidad administrativa y penal de los empleados públicos: una visión actual*. Revista de Administración Pública, 213.
- Lagla, (2021). *La presunción de inocencia en el procedimiento administrativo disciplinario en la Policía Nacional*. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Machado Muñoz, (2015). *Tratado de derecho administrativo y derecho público general*. Ministerio de la Presidencia.
- Martínez Castro, (2013). *Impacto del programa de desvinculación laboral asistida sobre el clima organizacional de la Universidad Cooperativa de Colombia en la Sede de la Ciudad de Villavicencio*. Universidad Nacional Abierta Y A Distancia UNAD.
- Merino, (2017). *Alcances de la presunción de licitud en el procedimiento administrativo sancionador*. Universidad de Alcalá.
- Mondragón-Duarte, (2020). *El derecho administrativo disciplinario y su control judicial a la luz de la función pública*. Rev. Fac. Derecho Cienc. Polit. - Univ. Pontif. Bolívar. vol.50 no.132 Medellín Jan./June 2020 Epub Mar 03, 2021. Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.
- Obligado, (2022). *La aplicación de los principios del derecho penal al derecho administrativo disciplinario*. Revista jurídica austral.

- Percca Paitán, (2020). *Implementación del outplacement para la desvinculación masiva del personal operario no calificado en una empresa de productos de consumo masivo*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Quinzacara, (2012). *El Derecho administrativo sancionador y su relación con el Derecho penal*. Revista de Derecho. Vol. XXV N° 2.
- Quinzacara, (2014). *Los principios que rigen la potestad sancionadora de la Administración en el derecho chileno*. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso no.42 Valparaíso jul. 2014. Revista de derecho (Valparaíso). Scielo.
- Rivera, (2020). *La reserva de ley en el derecho administrativo sancionador La regulación de las infracciones administrativas*. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Sinche Crispi, DJ. (2019). *El régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley del Servicio Civil y la potestad sancionadora de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República (Análisis Comparado)*. Universidad Continental.
- Taquia Justo, WJ. (2017). *Proceso disciplinario sancionador de la ley servir en las faltas administrativas de la Red de Salud Chupaca – 2017*. Universidad Peruana Los Andes.
- Vega, (2020). *El derecho administrativo sancionador y los sectores de referencia en el sistema institucional chileno*. Ius et Praxis vol.26 no.1 Talca abr. 2020. Ius et Praxis. Scielo.
- Velásquez, (2017). *Sumario administrativo y debido proceso*. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Abramo Lais (2019), *Nuevas tendencias en las reformas de los sistemas de pensiones en América Latina*.
- Sentencia, (Sentencia 0030-2022-SSEN-00723, diciembre 2021 ), *dictada por la Cuarta Sala del Tribunal Superior Administrativo*.

Sentencia, (0030-04-2022-SSEN-00388, Agosto 2022), *dictada por la Tercera Sala del Tribunal Superior Administrativo.*

Sentencia, (0030-04-2022-SSEN-00504, Agosto 2022), *dictada por la Tercera Sala del Tribunal Superior Administrativo.*

Sentencia, (0030-2021-SSEN-00607, noviembre 2021), *dictada por la Cuarta Sala del Tribunal Superior Administrativo.*

Sentencia (0030-1642-2022-SSEN-00719, agosto 2022), dictada por la Cuarta Sala del Tribunal Superior Administrativo.

Sentencia (0030-1642-2022-SSEN-00029), dictada por la Cuarta Sala del Tribunal Superior Administrativo.

Sentencia (0030-1645-2021-SSEN-00571), dictada por la Cuarta Sala del Tribunal Superior Administrativo.

Sentencia (0030-04-2022-SSEN-00023), dictada por la Tercera Sala del Tribunal Superior Administrativo.

Constitución de la República Dominicana. (2015). Santo Domingo, República Dominicana. Gaceta Oficial No. 10805 del 10 de junio de 2015.

Carvajal Oviedo, Herbert, Jurisdicción contenciosa Administrativa, 2009.

Santana Viñas, R. (2005). “Jurisdicción Contencioso-Administrativa: Tribunal Superior Administrativo”, Publicaciones ONAP, 1ra. Ed., Santo Domingo, República Dominicana.

La ley 107-13. Sobre los derechos de las Personas en sus relaciones con la Administración,  
y los procedimientos Administrativos.

Ley No. 41-08 de Función Pública y crea la Secretaria de Estado de Administración Pública.  
G. O. No. 10458. Del 16 de enero de 2008. Santo Domingo, República Dominicana.

Reglamento 523-09 que aprueba el Reglamento de Relaciones Laborales en la  
Administración Pública

## Anexos

### Anexo No. 1. Cronograma de ejecución.

Actividad	2023			
	Enero	Febrero	Marzo	Abril
Selección del tema				
Elaboración de anteproyecto				
Corrección anteproyecto				
Entrega anteproyecto				
Asignación de asesor				
Elaboración de tesis				
Elaboración del marco teórico				
Tabulación de la tesis				
Entrega de tesis				

## **Anexo No. 2. Instrumentos**



**Un cordial saludo, somos estudiantes de término de la Maestría en Derecho Administrativo y Gestión Pública de la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña. Actualmente nos encontramos en el proceso de elaboración de tesis, la cual consiste en el Análisis de las desvinculaciones a los empleados de carrera en Inposdom y su régimen disciplinario, Santo Domingo, año 2021.**

**El objetivo de esta encuesta es investigar qué tanto conocen sobre sus derechos los empleados ante una desvinculación; Detectar si la institución luego de tener un precedente ante casos alarmantes en el año 2021 sobre desvinculaciones masivas, se ha preocupado por capacitar a sus empleados de carreras, determinar si dichos colaboradores conocen cuáles serían las vías recursivas ante cualquier situación en la cual se puedan ver afectados como empleados.**

**Las respuestas obtenidas en la presente encuesta serán manejadas de manera confidencial.**

**Gracias de antemano por su colaboración.**

## DATOS PSICOGRÁFICOS

### **Género.**

1. Masculino.
2. Femenino.

### **Edad.**

1. 18-25
2. 26-35
3. 36-50
4. Más de 50

### **Ocupación.**

1. Empleado de Carrera
2. Empleado Libre Nombramiento y Remoción
3. Empleado de Estatuto simplificado
4. Empleado Fijo

### **Rango de Ingresos**

1. Menos de RD\$ 10.000.00
2. Entre RD\$10.000.00 y RD\$20.000.00
3. Entre RD\$20.000.00 y RD\$30.000.00
4. Más de RD\$30.000.00
5. Otros

## ENCUESTA

1. ¿Qué tiempo tiene trabajando en Inposdom?
  - a. Varios meses.
  - b. Entre 1 año o 2.
  - c. 4 años.
  - d. 5 años o más

2. ¿En qué puesto o área de trabajo realiza sus funciones?
  - a. Departamentos administrativos.
  - b. Áreas Directivas.
  - c. Departamento de Ética.
  - d. Otros
  
3. ¿Cuál ha sido su experiencia laboral en Inposdom?
  1. Muy buena
  2. Buena
  3. Manejable
  4. Mala
  
4. ¿Trabajaba aquí al momento de las desvinculaciones de los empleados de carrera en 2021?
  1. Si
  2. No
  3. Escuche sobre las desvinculaciones.
  
5. ¿Conoce las razones por la cual se realizaron dichas desvinculaciones?
  1. Si
  2. No
  3. Escuche sobre las desvinculaciones.
  4. Fue un tema que internamente se manejó con discreción.
  
6. ¿Conoce usted cuales son los derechos que tienen los empleados de carrera?
  1. Si
  2. No
  3. Nunca nos han comunicado nada.
  
7. ¿Considera que se han violentado los derechos de los empleados de carrera?
  1. Si
  2. No
  
8. ¿Ha escuchado sobre cuáles serían las vías para recurrir ante un caso de desvinculación?
  1. Si
  2. No
  3. Nunca me han indicado

9. ¿Cuál es su nivel de satisfacción con la comunicación y transparencia de la institución en relación a los derechos de los empleados?
- Muy buena
  - Buena
  - Manejable
  - Mala
10. ¿Considera usted que se experimentó cambios drásticos en el clima laboral de la institución después de que se realizarán dichas desvinculaciones a empleados de carrera?
- Si
  - No
11. ¿Cree usted que las desvinculaciones realizadas a los empleados de carrera en el año 2021, ha creado un precedente en la reputación de Inposdom?
- Si
  - No
12. ¿Confía en que la Institución tomó medidas para mejorar la situación laboral y evitar futuras desvinculaciones?
- Si
  - No