

LA DESTITUCIÓN COMO MÁXIMA SANCIÓN DISCIPLINARIA DEL COESCOP Y SU PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO: CASO DE ESTUDIO DEL DISTRITO SUR DE LA POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR

Julio Alexis Franco Miranda

Pontificia Universidad Católica del Ecuador

RESUMEN

En el presente artículo se muestran los resultados de la aplicación del Régimen Administrativo Disciplinario impuesto al personal del distrito sur de la policía nacional, de conformidad con el Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, cuyas sanciones fueron ejecutoriadas administrativamente sin perjuicio de las acciones penales o civiles. La metodología implementada es de tipo exploratorio y descriptivo. Asimismo, estudiar los diferentes casos sobre la sustanciación de faltas, cuyas sanciones impuestas han sido compendiados conforme a Derecho, o se han violentado las normas del debido proceso establecido en la Carta Magna de la República, situación que se habría producido de acuerdo al Reglamento del Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público (2017). La responsabilidad disciplinaria desempeña un papel fundamental en la garantía de la integridad y ética en el desempeño de las funciones de los servidores públicos. No basta con implementar políticas y estrategias adecuadas en materia de seguridad ciudadana; es crucial contar con un cuerpo de servidores públicos comprometidos y responsables en su labor de proteger y servir a la comunidad.

Palabras clave: Destitución administrativa, medida disciplinaria, COESCOP, Policía Nacional del Ecuador.

ABSTRACT

This article shows the results of the application of the Administrative Disciplinary Regime imposed on the personnel of the southern district of the national police, in accordance with the Organic Code of Citizen Security and Public Order Entities, whose sanctions were administratively enforced without prejudice to the criminal or civil actions. The methodology implemented is exploratory and descriptive. Likewise, study the different cases on the substantiation of offenses, whose sanctions imposed have been summarized in accordance with Law, or the norms of due process established in the Magna Carta of the Republic have been violated, a situation that would

have occurred according to the Regulations of the Organic Code of Citizen Security and Public Order Entities (2017). Disciplinary responsibility plays a fundamental role in guaranteeing integrity and ethics in the performance of the functions of public servants. It is not enough to implement appropriate policies and strategies regarding citizen security; It is crucial to have a body of committed and responsible public servants in their work to protect and serve the community.

Keywords: Administrative dismissal, disciplinary measure, COESCOP, National Police of Ecuador.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como finalidad analizar el régimen disciplinario en el distrito sur de la Policía Nacional del Ecuador y estudiar los diferentes casos sobre la sustanciación de faltas, cuyas sanciones impuestas han sido compendiados conforme a Derecho, o se han violentado las normas del debido proceso establecido en la Carta Magna de la República, situación que se habría producido con base al Reglamento del Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público (2017), promoviendo cambios en los procedimientos administrativos, y en los tipos de sanciones en las que puede incidir un miembro de la fuerza pública.

La responsabilidad disciplinaria desempeña un papel fundamental en la garantía de la integridad y ética en el desempeño de las funciones de los servidores públicos. No basta con implementar políticas y estrategias adecuadas en materia de seguridad ciudadana; es crucial contar con un cuerpo de servidores públicos comprometidos y responsables en su labor de proteger y servir a la comunidad.

La seguridad ciudadana es un deber ineludible del Estado y un derecho fundamental que corresponde a las personas. Los servidores públicos encargados de velar por la seguridad tienen la responsabilidad de salvaguardar la vida, integridad física y propiedad de los ciudadanos. Su desempeño ético y responsable resulta esencial para generar confianza en la ciudadanía y fomentar un entorno seguro y pacífico en la sociedad.

Igualmente, los empleados públicos deben cumplir con sus funciones de manera ética y responsable, respetando los derechos de los demás. Cada acción y elección realizada en el desempeño de sus funciones debe estar impulsada por la moralidad y responsabilidad. Para mantener la confianza de los ciudadanos en las organizaciones responsables de su seguridad, se vuelve crucial actuar con imparcialidad, transparencia, honestidad y profesionalismo.

La investigación es de tipo exploratoria, porque en el momento en que se viabilizan los preceptos y análisis conductuales para la reafirmación de la causal del derecho, edifica una labor paulatina de la extracción de los datos de las variables, es decir, de *la destitución como máxima sanción disciplinaria del COESCOP*, como variable

independiente por un lado y por otro lado como variable dependiente, a y *su procedimiento administrativo: Caso de estudio del Distrito Sur de la Policía Nacional del Ecuador.*

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

La Policía Nacional, por su condición de Institución organizada bajo un sistema jerárquico disciplinario, para el cumplimiento de sus funciones específicas, requiere que sus miembros observen una estricta disciplina, que se manifieste en el cumplimiento del deber. En este contexto, la disciplina Policial consiste en la observancia de las leyes, reglamentos, directivas y más disposiciones institucionales y acatamiento de las órdenes emanadas de la superioridad. Igualmente, las órdenes y disposiciones superiores relativas al servicio deben ser concretas, claras, de tal manera que puedan cumplirse sin objeción ni réplica, cuando sean imprecisas o confusas el subalterno requerirá una aclaración, sin que esto se entienda como falta de consideración o negativa al cumplimiento. El subalterno no está obligado a obedecer si la orden es ilegítima, entendiéndose como tal cuando excede los límites de la competencia o conduce manifiestamente a la comisión de un hecho punible, a la violación de la ley, los reglamentos u órdenes superiores permanentes; caso de hacerlo, la responsabilidad recaerá sobre el superior y subalterno.

La jurisdicción disciplinaria consiste en la potestad de juzgar y sancionar todo acto que se encuentre tipificado en el Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público; cuerpo legal, que constituye el medio para mantener el orden y disciplina institucional. Igualmente, todo miembro de la Policía Nacional puede reprimir disciplinariamente a sus subalternos y ser reprimido por sus superiores con sujeción a los preceptos reglamentarios.

Finalmente, la facultad sancionadora en el campo disciplinario es obligatoria. Quien conociendo de la comisión de una falta no impusiere la sanción correspondiente, o no pusiere en conocimiento del superior competente, será responsable por omisión o por encubrimiento. Asimismo, el procedimiento administrativo establecido en el COESCOP, tomando como caso de estudio el Distrito Sur de la Policía Nacional del Ecuador. A través de un estudio, se busca comprender la estructura y los pasos involucrados en el proceso de destitución, así como las garantías procesales que se brindan a los funcionarios públicos sujetos a esta sanción.

Con base a las consideraciones expuestas, la problemática radica en la necesidad de analizar las implicaciones jurídicas y administrativas de la destitución como sanción disciplinaria en el ámbito de la gestión pública, y, se busca proporcionar un caso de estudio concreto que permita contextualizar y aplicar los conceptos teóricos y prácticos del Distrito Sur de la Policía Nacional del Ecuador.

En este sentido, el objetivo del presente estudio es analizar los procedimientos administrativos seguidos en el Distrito Sur de la Policía Nacional del Ecuador, así como las sanciones aplicadas a los servidores policiales en casos de infracciones disciplinarias. Se espera que los resultados contribuyan al enriquecimiento del conocimiento policial y a la reflexión sobre la importancia de los procedimientos administrativos justos y transparentes en la aplicación de la destitución como sanción disciplinaria.

MARCO TEÓRICO

Las sanciones administrativas constituyen un hecho fuera de discusión que la potestad punitiva en manos de la Administración ha resistido los cambios políticos y diversos momentos históricos, manteniéndose con una intensidad creciente, razón por la cual, no resulta posible vislumbrar su desaparición, tal como se pretendió hacer bajo los clásicos principios de la revolución liberal que buscaban un Derecho penal legalizado y judicializado: *nullum crimen, nulla poena sin lege; nulla poena sine legale iudicium*. Hay diversos factores que han determinado la persistencia y crecimiento de un poder punitivo en manos de la Administración, en donde la doctrina y la literatura especializada han dado cuenta con detalle de fenómeno. Asimismo, existe una determinación expresa del legislador en orden a seguir por dicho camino, con el objeto de asegurar una intervención oportuna y eficaz de los órganos del Estado mediante la Administración frente a los riesgos y peligros que conlleva una sociedad más compleja y con una capacidad de obrar y, en su caso, de generar una situación de peligro inimaginable en la historia de la civilización. Por lo tanto, no es solo que hayan quedado desperdigadas algunas normas heredadas del antiguo régimen que entregan a la Administración estos poderes punitivos (Cordero, 2012).

El problema de la naturaleza de la sanción administrativa y los elementos que permiten distinguirlo de las sanciones penales fue una cuestión que atrajo la atención de los juristas aun antes de los procesos revolucionarios. Esto ocurrió bajo el influjo de la ilustración y del iusnaturalismo en lo que se denominó el “Derecho penal de policía”, que se desarrolla a partir del acotamiento del concepto de policía, cuyo desarrollo y evolución decantó en las diversas técnicas de intervención que tienen por objeto la prevención y la seguridad frente a los peligros. Conviene señalar que no se debe olvidar que bajo el Estado absoluto los asuntos de policía constituían un ámbito separado del orden jurídico, donde la Administración llegó a

gozar de un enorme espacio de libertad, pues las determinaciones que se adoptaran en esta materia eran inapelables.

Si algo ha venido caracterizando especialmente al Derecho penal frente a otras ramas del Derecho es su alto nivel de formalización. El Derecho penal no deja de ser un instrumento de control social altamente formalizado. Sin temor a equivocarnos podemos afirmar que estas exigencias de formalización han propiciado un notable desarrollo de la dogmática jurídico-penal que se ha preocupado por sentar las bases de la teoría del delito y sobre todo por la incesante búsqueda de la función o funcionalidad del Derecho penal en un Estado Social y Democrático de Derecho. De otro lado, el Derecho administrativo sancionador adolece de una teoría general de la infracción administrativa. De hecho, mientras que el término «dogmática jurídica» es moneda corriente en el lenguaje penalista su uso en el ámbito administrativista es poco habitual por no decir prácticamente inexistente. Esto puede tener su origen en el contenido propio de la materia objeto de estudio; de manera que mientras las instituciones básicas del Derecho Administrativo son en cierto modo una «reduplicación» de las instituciones de Derecho privado sobre cuya base se «incrustan y graban unas notorias especialidades consistentes en unos privilegios en favor de la Administración que hacen del Derecho Administrativo un Derecho exorbitante del Derecho Común» (el Derecho Civil), el Derecho penal no fundamenta sus instituciones en el trasvase de un Derecho positivo preexiste sobre el que constituya las especialidades propias de su contenido 36. El Derecho penal es un Derecho necesario, mientras que el Derecho Administrativo responde a un concreto modelo que tiene la Administración de relacionarse con otros sujetos. El Derecho penal existe necesariamente en toda sociedad (ÚBEDA-FRANCISCO, 2007).

Sanciones disciplinarias en el ámbito de la seguridad ciudadana

La seguridad ciudadana constituye un derecho fundamental de todas las personas y un deber ineludible del Estado. Siendo necesario establecer un concepto de la misma, se ha tomado como referencia el mencionado en la Guía de Seguridad Ciudadana y Solidaridad Ciudadana (2013 como se citó en Maldonado. 2017), la cual indica que “se trata de un derecho que tiene la ciudadanía de vivir en paz, sin temor a ser víctima de ningún tipo de robo, asalto, violencia física, material o psicológica”.

En esta misma perspectiva, Tautiva (2019) establece que el interés general en un Estado social y democrático de derecho: Se proyecta sobre la mejora de las condiciones de vida de los ciudadanos en lo que se refiere a las necesidades colectivas, y es la Constitución, el lugar donde se encuentran los valores y principios que han de presidir el desarrollo del interés general en el Estado social y democrático de derecho, entre ellos, la dignidad humana. (p.11)

De esta forma, es factible garantizar que, en el ámbito de la administración pública, es fundamental que los funcionarios encargados de garantizar la seguridad ciudadana ejerzan sus funciones de manera ética y responsable, respetando los derechos de las personas y las garantías procesales de los ciudadanos.

En este sentido, según Maldonado (2017) “las definiciones de seguridad ciudadana han enfatizado distintas dimensiones y niveles del fenómeno, en especial su intangibilidad y su carácter subjetivo” (p.11). En el ámbito de la seguridad ciudadana, las sanciones disciplinarias juegan un papel crucial al asegurar la integridad y la ética en el desempeño de los servidores públicos. Estas medidas buscan corregir conductas inapropiadas, prevenir su repetición y proteger los derechos fundamentales de los ciudadanos. En el contexto de la presente investigación, que se enfoca en el caso de estudio del Distrito Sur de la Policía Nacional del Ecuador, es de suma importancia analizar la destitución como máxima sanción disciplinaria establecida en el COESCOP y su procedimiento administrativo. La destitución implica la separación definitiva del cargo, privando al funcionario policial de su empleo y de los beneficios asociados a él. Esta sanción reviste gran trascendencia en la gestión pública, ya que busca proteger la integridad institucional y generar confianza en la ciudadanía hacia la Policía Nacional del Ecuador.

En el marco normativo, el COESCOP establece las bases legales para la responsabilidad disciplinaria en el ámbito de la gestión pública y específicamente en la Policía Nacional del Ecuador. Además, se consideran otros documentos normativos, como estatutos y reglamentos internos de los empleadores, que definen las sanciones disciplinarias aplicables a los servidores públicos. Es crucial enfatizar que las sanciones disciplinarias deben regirse por leyes y reglamentos que aseguren su implementación justa y equitativa. Los procesos administrativos para la aplicación de estas sanciones también deben ofrecer el derecho a la defensa y al debido proceso, otorgando garantías procesales a los policías que intervienen en el proceso de destitución.

En síntesis, para garantizar la honestidad y la ética en el desempeño de los funcionarios públicos y salvaguardar los derechos humanos de las personas, las sanciones disciplinarias en materia de seguridad ciudadana resultan fundamentales. En el caso de estudio del Distrito Sur de la Policía Nacional del Ecuador, el análisis del procedimiento de destitución como máxima medida disciplinaria establecida en el COESCOP, contribuye a comprender la importancia de un proceso administrativo justo y transparente en la gestión pública. Esto fortalece la integridad y la confianza en la institución policial encargada de salvaguardar la seguridad y el bienestar de la sociedad.

Responsabilidad disciplinaria en la gestión pública

El Estado nace con la idea de velar por los intereses de sus ciudadanos, esto lo realiza, como sugiere Matute (2021) “ofreciéndoles para esta sociedad un conjunto de valores de interés común a los individuos que la integran, el Estado tiene el poder público necesario para la aplicación de finalidades públicas” (p.2). En este sentido, la responsabilidad disciplinaria en la gestión pública constituye un tema fundamental, ya que desempeña un papel crucial en la garantía de la integridad y la ética en el desempeño de las funciones de los servidores públicos.

De esto se tiene que, según Vargas (2016), la responsabilidad disciplinaria:

Es aquella que se configura cuando el servidor público infringe una norma de carácter funcional, constituyendo este régimen el sustrato de la responsabilidad administrativa; agrega que básicamente la de tipo disciplinario nace del desconocimiento por parte del funcionario público de una obligación que se la 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 de dicho funcionario a sus deberes. (p.10)

En este escenario, es crucial señalar que esto es especialmente relevante en el campo de la seguridad ciudadana, donde su implementación contribuye a salvaguardar las libertades civiles y las garantías procesales de la población, así como a prevenir la corrupción y el abuso de poder. Es fundamental que las autoridades encargadas del ejercicio de las facultades disciplinarias desempeñen sus funciones con responsabilidad y eficacia en el marco de la administración pública. Esto implica asegurar que los procesos disciplinarios estén debidamente sustentados y que se apliquen las consecuencias correspondientes. Por poner en peligro la integridad del sistema disciplinario, la demora injustificada en la aplicación de las medidas disciplinarias o la omisión en su justificación pueden ser vistas como infracciones de suma importancia.

Los principios del debido proceso y el derecho a la defensa deben ser respetados en los procesos administrativos utilizados para imponer consecuencias disciplinarias en la administración pública. Esto implica asegurar que los servidores contratados tengan la posibilidad de ser oídos y aportar pruebas en su defensa, así como la posibilidad de apelar las sentencias ante las causas que correspondan. Para proteger los derechos de los antes mencionados y garantizar la imparcialidad y apertura del proceso disciplinario, es fundamental defender estos valores.

En resumen, la promoción de la integridad y la ética en el desempeño de las funciones de los funcionarios públicos se ve muy favorecida por la responsabilidad disciplinaria en la gestión

pública, particularmente en el ámbito de la seguridad ciudadana. Para respetar el derecho a la defensa y al debido proceso, la gestión pública debe regular e implementar las sanciones disciplinarias de manera justa y equitativa. En este enfoque, se confía más en las instituciones públicas y se defienden mejor los derechos procesales y las protecciones de las personas.

Procedimientos administrativos para la aplicación de sanciones disciplinarias en el ámbito de la seguridad ciudadana y su relación con la gestión pública

De acuerdo con Vargas (2016) “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” (p.14). Los procesos administrativos para la imposición de sanciones disciplinarias son cruciales para garantizar la honestidad y la moralidad en el desempeño de sus funciones por parte de los funcionarios públicos en el ámbito de la protección ciudadana. Para garantizar el derecho de los servidores públicos a ser oídos y a presentar pruebas en su defensa, estos procesos deben respetar los principios del debido proceso y el derecho a la defensa.

Las autoridades con potestad disciplinaria en materia de seguridad ciudadana son las encargadas de regular y aplicar estos procesos de manera justa y equitativa, asegurando la protección de los derechos humanos de las personas. Para ello, deberán desempeñar sus responsabilidades con responsabilidad y eficacia, asegurándose de que los procedimientos disciplinarios estén debidamente sustentados y que se apliquen las consecuencias adecuadas.

En este sentido, Rojas (2007) se refiere de manera específica al procedimiento administrativo disciplinario como: “aquel que tiende a investigar cabalmente la existencia de las faltas y comprobar la relación de incumplimiento que las ha provocado” (p.491). De esto se tiene que, resulta esencial que los procedimientos administrativos estén respaldados por normas y leyes que aseguren su aplicación imparcial. Estas normas y leyes deben establecer los plazos y requisitos para la sustanciación de los procedimientos, así como los recursos y mecanismos de impugnación de las decisiones disciplinarias.

La gestión pública debe asegurarse de que los servidores públicos involucrados en estos procesos tengan la oportunidad de presentar adecuadamente su defensa y tengan acceso a las garantías procesales necesarias. Adicionalmente, se deben establecer mecanismos de gestión y supervisión para asegurar que los procedimientos se realicen de manera abierta y conforme a las leyes que rigen el debido proceso y el derecho a la defensa. En este contexto, figura el sumario

administrativo o la investigación sumaria, la cual como explica Vargas (2016) se trata, antes que nada, de:

Una garantía establecida a favor de los funcionarios de la Administración Pública, ya que, como se ha dicho, sólo a través de este tipo de procedimientos se puede determinar su responsabilidad administrativa e imponer una sanción disciplinaria, si correspondiere, en concordancia con el resultado del proceso sumarial; dicho de otro modo, la instrucción de una investigación sumaria o de un sumario administrativo garantiza que el funcionario no sufrirá consecuencias arbitrarias o ilegales a raíz de los hechos que se investigan, garantizando que tenga un debido proceso; la instrucción de la investigación sumaria o sumario administrativo constituye una obligación para la autoridad correspondiente y en su ejecución debe procederse según lo normado por el Estatuto Administrativo. (p.35)

De esto resulta posible concluir que, los procesos administrativos para la imposición de sanciones disciplinarias en materia de seguridad ciudadana sean fundamentales para proteger la integridad y la ética en el desempeño de las funciones de los servidores públicos. En este sentido, la gestión pública juega un papel importante en la regulación e implementación de estos procesos, asegurando que se apliquen de manera justa y equitativa y que se respeten los derechos a la defensa y al debido proceso.

METODOLOGÍA

La investigación que se ejecuta de forma primaria es de tipo exploratoria, porque en el momento en que se viabilizan los preceptos y análisis conductuales para la reafirmación de la causal del derecho, edifica una labor paulatina de la extracción de los datos de las variables, es decir, de *la destitución como máxima sanción disciplinaria del COESCOP*, como variable independiente por un lado y por otro lado como variable dependiente, a *y su procedimiento administrativo: Caso de estudio del Distrito Sur de la Policía Nacional del Ecuador*.

Por otro lado, es de tipo descriptiva, debido a que los indicadores son demarcados para centrarse en las variables, sin la necesidad imperiosa de crear un ló indagatorio. El presente diseño investigativo está compuesto por una razón no experimental – transaccional, porque la unidad de observación se encuentra perennemente en una abstracción enfocada en la exploración.

La metodología efectuada en el artículo científico contiene un esquema enfocado en el empirismo – idealismo, lo cual resulta atractivo para el espectador, porque sitúa en relieve todas las experiencias cognitivas que se fundamentan con la escuela filosófica de David Hume. La

destreza de la reiteración investigativa con la que se elabora la noción de sujeto – objeto, evidencia que el primero tiene un poderío mayor al otro, ya que prepondera los hechos ya realizados, frente a los de los sentidos recientes.

Las técnicas e instrumentos de investigación son aquellos procedimientos que se utilizan para lograr una mejor extracción de los datos que se requieren, para construir una colección de información relevante, lo cual muy importante para la creación del análisis y los resultados del presente artículo científico.

RESULTADOS Y DEBATE

Los hallazgos del presente artículo se discuten en relación con los objetivos planteados y se analiza su relevancia en el contexto de la gestión pública y la seguridad ciudadana. En caso de incumplimiento de sus obligaciones, un funcionario policial puede estar sujeto a medidas disciplinarias. De esto se tiene que, los resultados revelaron que el COESCOP establece una clasificación de las faltas administrativas disciplinarias en faltas leves, graves y muy graves.

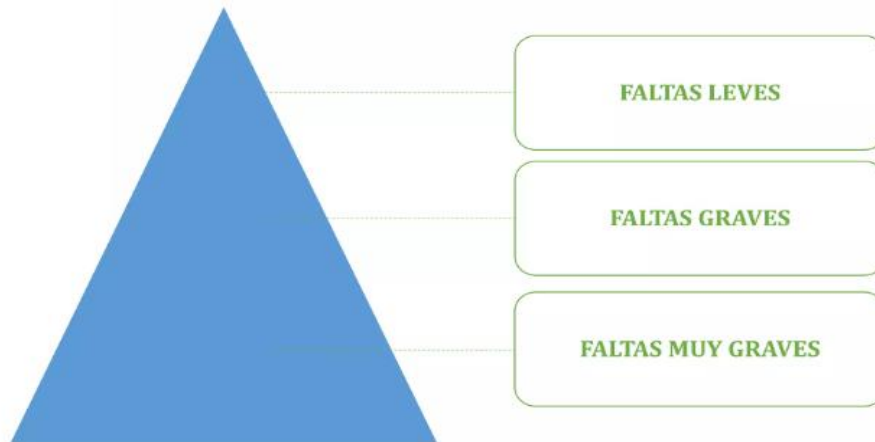


Figura 1. Clasificación de las faltas administrativas

Fuente: Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público. (2017).

Elaboración: Julio Franco Miranda, 2023

En este sentido, resulta posible demostrar que, para cada tipo de falta, se establecen sanciones disciplinarias proporcionales a la gravedad de la falta cometida. Entre las sanciones aplicables se encuentran la amonestación verbal o escrita, sanciones pecuniarias menores o mayores, suspensión de funciones y por último la destitución. Así, las sanciones disciplinarias leves, como la amonestación verbal o escrita y la sanción pecuniaria menor, son medidas

correctivas que buscan llamar la atención del servidor público sobre su conducta y prevenir la repetición de la falta. Estas sanciones son aplicables a las faltas administrativas disciplinarias leves, que son aquellas que no causan un daño significativo a la entidad o a terceros.

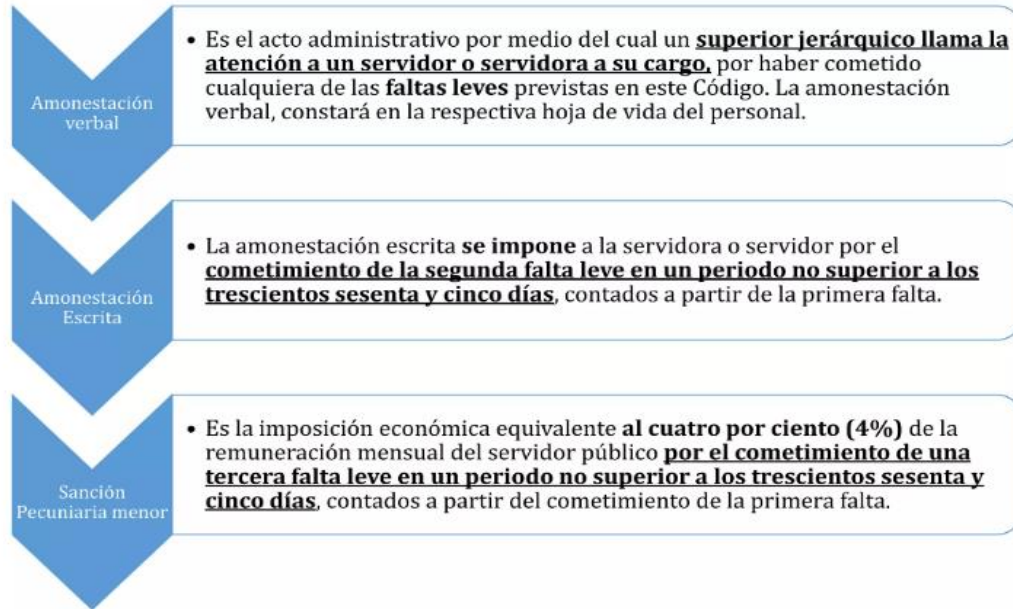


Figura 2.

Sanciones disciplinarias leves

Fuente: Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público. (2017).

Elaboración: Julio Franco Miranda, 2023

Es importante destacar que, según el artículo 171 del COESCOP, cuando se trate del cometimiento de faltas administrativas disciplinarias leves, se observará un procedimiento más ágil y simplificado. El servidor denunciado o sobre el cual exista información relativa al cometimiento de una infracción dispondrá del término de dos días para presentar las pruebas de descargo, y el superior jerárquico emitirá la resolución que corresponda en el término de tres días. Igualmente, según los resultados obtenidos, se pudo demostrar que las faltas administrativas disciplinarias graves y muy graves son aquellas que causan un daño significativo a la entidad o a terceros. Estas faltas se consideran de alta gravedad y requieren sanciones disciplinarias más severas para asegurar la integridad y la ética en el desempeño de las funciones de los servidores públicos.

Una de las sanciones disciplinarias más utilizadas para estas faltas graves es la suspensión de funciones. La suspensión implica la separación temporal del servidor público de su cargo, sin goce de sueldo, por un período determinado. La duración de la suspensión varía

según la gravedad de la falta cometida y tiene como objetivo principal corregir la conducta inapropiada y prevenir la repetición de la misma. En casos de faltas administrativas disciplinarias muy graves, se aplica la destitución, que es considerada la sanción disciplinaria más severa. La destitución implica la separación definitiva del servidor público de su cargo y requiere un procedimiento riguroso y garantista que asegure el debido proceso y la defensa del servidor público involucrado. Esta sanción tiene como objetivo salvaguardar la integridad institucional y garantizar la confianza de la ciudadanía en la Policía Nacional del Ecuador.

Es importante destacar que, según el artículo 41 del COESCOP, las sanciones disciplinarias se aplicarán de forma independiente para cada falta cometida. Esto significa que cada falta será evaluada y sancionada individualmente, evitando la impunidad y asegurando que se aplique la sanción correspondiente a la gravedad de la falta cometida. En caso de concurrencia de faltas originadas en la misma conducta, se sancionará la falta más grave, lo cual contribuye a la coherencia y consistencia en la aplicación de las sanciones disciplinarias. En definitiva, los resultados obtenidos demuestran que las faltas administrativas disciplinarias graves y muy graves conllevan un daño significativo y requieren sanciones más severas. La suspensión de funciones y la destitución son dos de las medidas más utilizadas para estas infracciones, y su aplicación está sujeta a procedimientos rigurosos y garantistas que aseguran el debido proceso y la defensa del servidor público involucrado. Estas acciones son fundamentales para salvaguardar la integridad institucional y fortalecer la confianza de la ciudadanía en la Policía Nacional del Ecuador. Asimismo, resulta relevante resaltar la importancia de la implementación adecuada de los procedimientos establecidos para la aplicación de las sanciones disciplinarias en el COESCOP. Estos procedimientos son fundamentales para garantizar la transparencia, la imparcialidad y el respeto de los derechos de los servidores públicos involucrados.

En el caso específico de la suspensión de funciones, se ha encontrado que el artículo 47 del COESCOP establece condiciones y procedimientos claros para su aplicación. Este artículo reconoce que la suspensión implica una separación temporal del servidor público de su cargo, sin goce de sueldo, como consecuencia de la comisión de faltas graves o muy graves. Además, se establece que la duración de la suspensión puede variar en función de la gravedad de la falta cometida. Este enfoque permite una adecuada proporcionalidad entre la falta cometida y la sanción impuesta, promoviendo la justicia y la equidad en el proceso disciplinario.

Por su parte, el artículo 48 del COESCOP expone que la destitución es el acto administrativo mediante el cual las servidoras o servidores son cesados definitivamente del servicio o de la entidad de la que dependan orgánicamente. En este contexto, se enfatiza la necesidad de seguir un procedimiento riguroso y garantista, asegurando el debido proceso y la defensa del servidor público involucrado. Esta exigencia de un proceso sólido y respetuoso de los derechos constituye una salvaguarda fundamental para prevenir abusos y garantizar la integridad del sistema disciplinario.

En definitiva, se destaca la importancia de implementar adecuadamente los procedimientos establecidos para la aplicación de las sanciones disciplinarias en el COESCOP. El seguimiento de estos procedimientos asegura la transparencia, la imparcialidad y el respeto de los derechos de los servidores públicos involucrados. Específicamente, se resalta la relevancia de los procedimientos de suspensión de funciones y destitución, los cuales están detallados en los artículos 47 y 48 del COESCOP, respectivamente.

Nivel de sanción	Descripción	Artículo del COESCOP
Amonestación verbal y escrita	Llamada de atención por haber cometido una falta leve.	Artículo 43
Sanción pecuniaria menor	Multa económica por haber cometido una falta leve.	Artículo 44
Sanción pecuniaria mayor	Multa económica por haber cometido una falta grave.	Artículo 45
Suspensión de funciones	Suspensión temporal de las funciones por haber cometido una falta grave o reincidir en ella.	Artículo 47
Destitución	Cesación definitiva del servicio o de la entidad por haber cometido una falta administrativa muy grave, o por otras causas señaladas en la ley que regula el servicio público y demás leyes vigentes que incluyan causales de destitución.	Artículo 48

Cabe recalcar que estas sanciones son implementadas de acuerdo con los artículos específicos del COESCOP (ejemplo: artículo 43 para amonestación verbal o escrita).

Tabla 1. Niveles de sanción acuerdo con la normativa tipificada en el COESCOP

Fuente: Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público. (2017).

Elaboración: Julio Franco Miranda, 2023

Así se tiene que, estos procedimientos garantizan el debido proceso y la defensa del servidor público, contribuyendo así a la integridad y la confianza en el sistema disciplinario. En esta instancia también se vuelve relevante abordar el procedimiento para el juzgamiento de las faltas administrativas disciplinarias leves, mismo que, se encuentra establecido en la Sección Segunda del Capítulo III del COESCOP, específicamente en el artículo 126. Este procedimiento tiene como objetivo garantizar el debido proceso y la defensa del servidor público involucrado en la comisión de una falta leve.

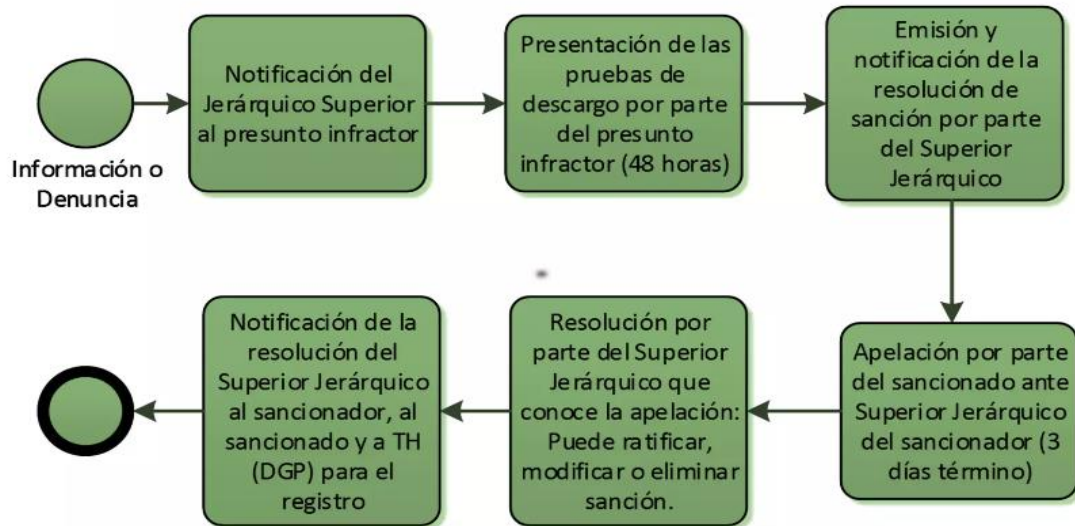
De acuerdo con el artículo 126 del COESCOP, el trámite de la información o denuncia en faltas administrativas disciplinarias leves se inicia con la presentación de la información o denuncia por parte de cualquier persona que tenga conocimiento de la comisión de la falta. Esta información o denuncia puede ser verbal o escrita y debe contener los datos necesarios para identificar al servidor público denunciado y la descripción de los hechos que se le imputan. Una vez presentada la información o denuncia, el servidor o servidora denunciado/a o sobre el cual exista información relativa al cometimiento de una infracción, tiene un plazo de dos días a partir de la notificación de los hechos para presentar las pruebas de descargo. Este plazo permite al servidor público ejercer su derecho a la defensa y presentar evidencias que puedan desvirtuar la acusación en su contra.

Posteriormente, el superior jerárquico del servidor o servidora denunciado/a, en cumplimiento del debido proceso, emite la resolución correspondiente en un plazo de tres días, cumpliendo con los requisitos de motivación establecidos en la Constitución de la República y el COESCOP. Es importante destacar que esta resolución, que puede ser tanto de absolución como de imposición de una sanción disciplinaria leve, será remitida a la unidad de talento humano para su respectivo registro.

En resumen, el procedimiento para el juzgamiento de las faltas administrativas disciplinarias leves se inicia con la presentación de la información o denuncia, seguido de la presentación de pruebas de descargo por parte del servidor o servidora denunciado/a. Luego, el superior jerárquico emite la resolución correspondiente en un plazo de tres días, la cual es

remitida a la unidad de talento humano para su registro. Este procedimiento garantiza el debido proceso y la defensa del servidor público en el marco de las faltas leves, promoviendo la justicia

y



equidad en el sistema disciplinario.

Figura 3. Juzgamiento de las faltas administrativas disciplinarias leves

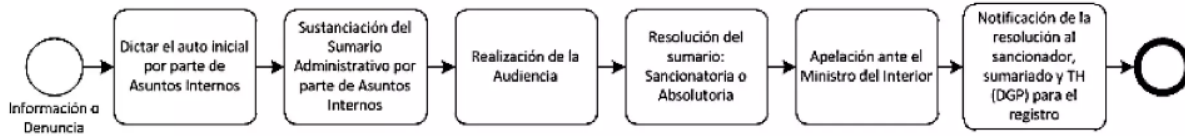
Fuente: Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público. (2017).

Elaboración: Julio Franco Miranda, 2023

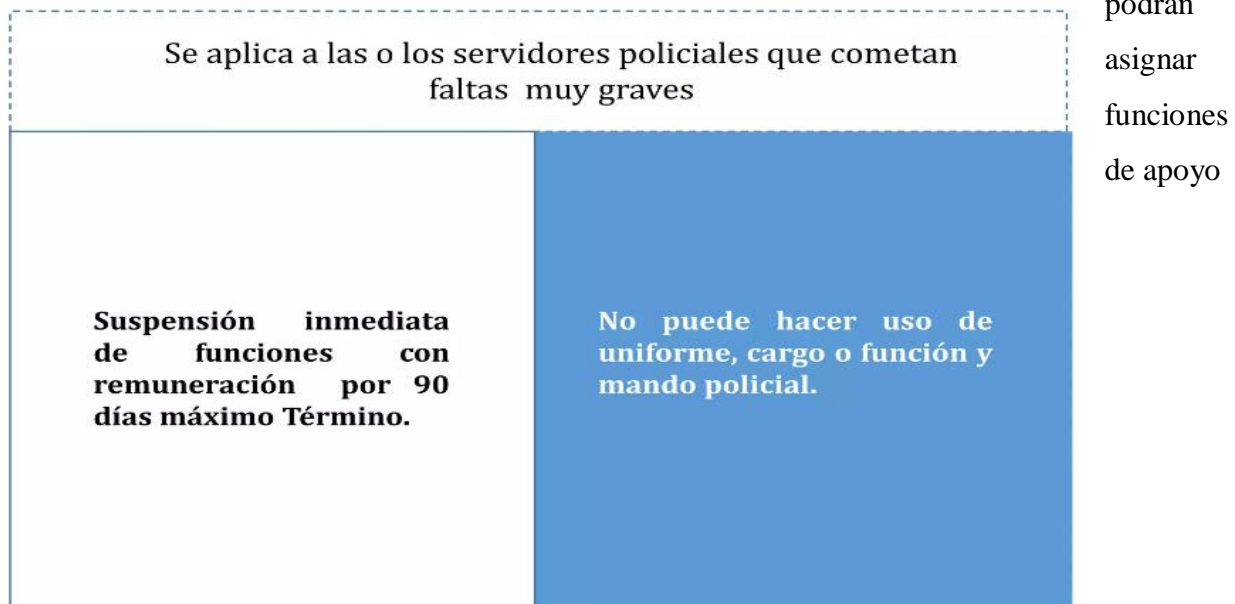
Del mismo modo, en esta instancia, también se vuelve relevante abordar el procedimiento del sumario administrativo, el cual se encuentra establecido en la Sección Tercera del Capítulo III del COESCOP, específicamente en los artículos 128 al 135. Este procedimiento tiene como finalidad indagar e investigar la existencia de una falta administrativa disciplinaria grave o muy grave, así como la responsabilidad del servidor o servidora policial involucrado/a, cumpliendo con los principios del debido proceso y el trámite establecido en el Código. El sumario administrativo se inicia con la notificación al servidor o servidora policial de la apertura del procedimiento, en la cual se le informa sobre la falta que se le imputa y se le otorga un plazo para presentar sus descargos y pruebas de descargo. Durante el desarrollo del procedimiento, se pueden llevar a cabo diversas diligencias, como la recepción de pruebas, la realización de inspecciones oculares, la toma de declaraciones, entre otras, con el fin de recabar la información necesaria para comprobar o descartar la existencia de la falta y la responsabilidad del servidor o servidora policial.

En caso de que se presuma que el servidor o servidora policial ha cometido una falta muy grave, la autoridad encargada de sustanciar el sumario administrativo tiene la facultad de adoptar

la suspensión provisional e inmediata de sus funciones ordinarias como una medida especial administrativa. Durante este período de suspensión, que puede durar hasta noventa días, el servidor o servidora policial tendrá derecho a recibir su remuneración respectiva y solo se le



MÁXIMO 90 días



administrativo mientras ejerce su legítima defensa.

Figura 4. Descripción de la medida especial administrativa

Fuente: Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público. (2017).

Elaboración: Julio Franco Miranda, 2023

Una vez concluido el sumario administrativo, se emitirá una resolución que determinará si se ha cometido la falta y la responsabilidad del servidor o servidora policial en relación a la misma. En caso de determinarse la responsabilidad, se aplicará la sanción correspondiente de acuerdo con lo establecido en el COESCOP.

Figura 5. Procedimiento para sanciones de faltas graves y muy graves

Fuente: Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público. (2017).

Elaboración: Julio Franco Miranda, 2023

Es importante destacar que el sumario administrativo debe cumplir con los principios fundamentales del debido proceso. Estos principios aseguran que el procedimiento sea justo y equitativo, garantizando los derechos del servidor o servidora policial involucrado/a y promoviendo la transparencia y la confianza en el sistema disciplinario. Además, es relevante abordar el procedimiento para las sanciones de faltas graves y muy graves, el cual se encuentra establecido en la Sección Tercera del Capítulo III del COESCOP, específicamente en los artículos 211 al 219.

El procedimiento se inicia con la recepción de la denuncia o el informe del superior jerárquico sobre el presunto cometimiento de una falta administrativa disciplinaria grave o muy grave. Una vez recibida la denuncia o el informe, en un plazo no mayor a tres días, el titular de la unidad de talento humano del Servicio dictará el auto inicial en el que se nombrará una o un secretario ad hoc, quien será una o un profesional del derecho de la institución. Posteriormente, se notificará al servidor o servidora policial sobre la apertura del procedimiento y se le otorgará un plazo para presentar sus descargos y pruebas de descargo. Durante el desarrollo del procedimiento, se podrán llevar a cabo diversas diligencias, como la recepción de pruebas, la realización de inspecciones oculares, la toma de declaraciones, entre otras, con el fin de recabar la información necesaria para determinar la existencia de la falta y la responsabilidad del servidor o servidora policial. Una vez concluido el procedimiento, se emitirá una resolución que determinará si se ha cometido la falta y la responsabilidad del servidor o servidora policial en relación a la misma. En caso de que se determine la responsabilidad, se aplicará la sanción correspondiente de acuerdo a lo establecido en el COESCOP. Es fundamental destacar que el procedimiento para las sanciones de faltas graves y muy graves debe cumplir con los principios esenciales del debido proceso, tales como el derecho a la defensa, la presunción de inocencia, la imparcialidad, la motivación, entre otros. Además, en caso de que se presuma que el servidor o servidora policial ha cometido una falta muy grave, la autoridad encargada de sustanciar el procedimiento estará facultada para adoptar la suspensión provisional e inmediata de sus funciones ordinarias como una medida especial administrativa.

Estos procedimientos garantizan la transparencia, la equidad y el respeto a los derechos de los servidores o servidoras policiales involucrados, así como fortalecen la confianza en el sistema disciplinario y contribuyen a la integridad y ética en el desempeño de sus funciones.

Por último, tenemos a la destitución, la cual es una sanción administrativa de máxima gravedad que se aplica a los servidores o servidoras policiales que han cometido faltas administrativas muy graves o que han reincidido en faltas graves en un período determinado, según lo establecido en el COESCOP. La aplicación de esta sanción requiere una cuidadosa evaluación de las circunstancias que rodean el hecho y debe estar debidamente motivada de acuerdo con las disposiciones del código.

Es fundamental examinar críticamente el proceso de destitución como sanción máxima prevista administrativamente por el COESCOP en el contexto de la gestión pública, y más específicamente, en el caso del estudio del Distrito Sur de la Policía Nacional del Ecuador. Específicamente, en el mencionado Distrito, mismo que está ubicado en la Subzona DMG, de la Zona 8 Guayaquil, resulta ser uno de los lugares donde más se ha evidenciado la presencia de servidores policiales que han incurrido en una gran cantidad de faltas disciplinarias y su fin ha sido la destitución. Resulta importante recalcar que, la virtud del compromiso de los servidores policiales, se ha ido deteriorando y no existe uno real, tal y como acordaron bajo juramento y no han guardado la responsabilidad de cumplirlo.

De su lado, la destitución representa una herramienta importante para garantizar la integridad y la ética en el desempeño de las funciones de los servidores públicos, es esencial examinar con detenimiento cómo se lleva a cabo este procedimiento. Esto implica evaluar la efectividad de las normas y regulaciones establecidas en el COESCOP en la protección de los derechos del servidor público y la garantía de un debido proceso. Es fundamental que el procedimiento administrativo para la destitución sea transparente, imparcial y esté respaldado por evidencia sólida que demuestre la comisión de una falta administrativa muy grave. Asimismo, se debe asegurar que se cumplan los principios del derecho a la defensa y el debido proceso, permitiendo al servidor público ejercer su legítima defensa y contar con un proceso justo. Además, es necesario considerar la importancia de una capacitación adecuada para los servidores públicos involucrados en el proceso de destitución. Esto les permitirá comprender plenamente las disposiciones legales y los procedimientos establecidos, así como garantizar una aplicación consistente y justa de la destitución.

Desde 2016, tan solo dos policías han sido condenados por actos de servicio en el Ecuador. Otros dos están en instrucción fiscal, uno en juicio y otros tres tienen sus procesos en etapa de impugnación. En contraste con las dos condenas, al menos 29 casos se procesaron a policías que han sido absueltos, sobreesidos, declarados inocentes o archivados. Al mismo tiempo, se registran 102 investigaciones previas contra policías en servicio activo, que aún no se convierten en procesos judiciales. Existe una unidad de abogados policiales dedicados a tramitar las causas contra los policías por cuestiones relacionadas con sus funciones, sin embargo, las cifras evidencian que la mayoría de los procesos contra los uniformados son desechados por la justicia, mientras las investigaciones en la Fiscalía solo han producido, hasta el momento, dos instrucciones fiscales. A continuación, se detalla los procesos judiciales que se encuentran abiertos desde 2016 a 2022:

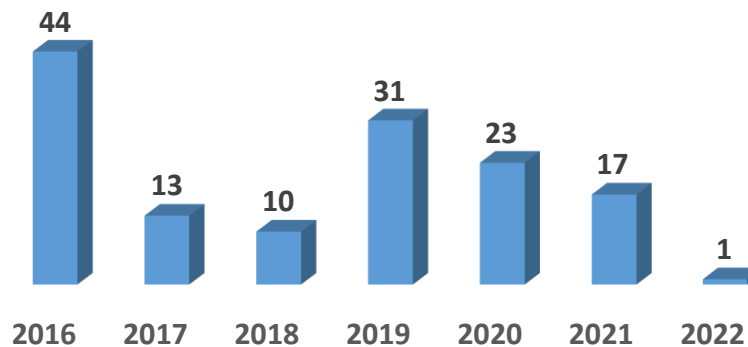


Figura 6. Procesos judiciales abiertos en contra de policías

Fuente: Policía Nacional

Elaboración: Julio Franco Miranda, 2023

La descomposición alcanza todas las esferas, incluso las instituciones como la Policía Nacional que no es la excepción y cuya tarea es investigar delitos comunes e inclusive a sus miembros. Durante 2022, varios policías han sido protagonistas de distintos actos prohibidos. En abril un sargento y un cabo primero fueron notificados sobre el inicio de un sumario administrativo por falta muy grave. La Policía los investiga por su presunta vinculación con la captadora ilegal de dinero “Grupo Renacer”. El proceso iniciado contra los dos policías se enmarca en el artículo 121, numeral 18 del Código de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público (COESCOP): "no informar al órgano competente la comisión de delitos o actos de corrupción institucional". Esto, indistintamente de la investigación penal que realice Fiscalía. "Estos servidores se encuentran a órdenes de la Dirección de Talento Humano de la Policía, para que les asignen un cargo de apoyo administrativo en un cuartel policial".

Esto significa que los uniformados dejan sus funciones operativas, para desempeñar actividades de apoyo hasta que culmine la investigación interna, es decir, trabajan normalmente, pues no se les ha formulado cargos ni tienen medidas cautelares. La investigación interna podría tomar alrededor de unos 50 días, desde que se conoce del caso. Hay dos unidades involucradas en estos procesos: la Dirección Nacional de Asuntos Internos, que hace la investigación, y la Dirección de Inspectoría General, encargada de las sanciones. "Asuntos Internos tiene 10 días para emitir una resolución, de allí se inicia un sumario administrativo, que dura 40 días. Durante ese lapso, el policía presenta sus alegatos. Viene una audiencia donde Asuntos Internos formula cargos y se sanciona". El COESCOP contempla sanciones por faltas graves y muy graves. Los casos datan de 2018, con 1.552 policías sancionados por faltas graves. Se trata de faltas disciplinarias, violencia intrafamiliar, siniestros viales e invasión de detenidos. A los uniformados se les impone una sanción pecuniaria del 8% del salario o la suspensión de funciones por 30 días, cuando hay reincidencia.

Por faltas muy graves, la Institución ha destituido a 678 policías a escala nacional desde 2018 hasta 2022:

- i) ausencias injustificadas al servicio; y,
- ii) obtener beneficios personales y no informar de la comisión de delitos o actos de corrupción.

Estos servidores pertenecen a varias zonas del país, principalmente a Quito, Guayaquil, la subzona Guayas y Los Ríos. Van desde el más bajo grado policial hasta generales.

Sin embargo, de lo señalado, ¿Por qué incurrir en actos ilícitos? hay ciertos factores. "La falta de educación financiera para administrar su dinero, afán de disminuir su endeudamiento o incrementar la capacidad adquisitiva ocasionan que un reducido número de servidores policiales acepten ofrecimientos de estos sistemas de captación ilegal". La Dirección de Inspectoría General imparte capacitaciones en cultura financiera como parte de la prevención. También realiza pruebas periódicas de confianza, polígrafo, toxicología, entre otras, y se deriva a las áreas correspondientes los casos detectados para su tratamiento. Dentro del proceso de depuración, transparencia y no impunidad, la Policía Nacional desarrolla una política anticorrupción, que incluirá la conformación de un comité de ética y de un plan de reconocimiento para denunciar actos irregulares.

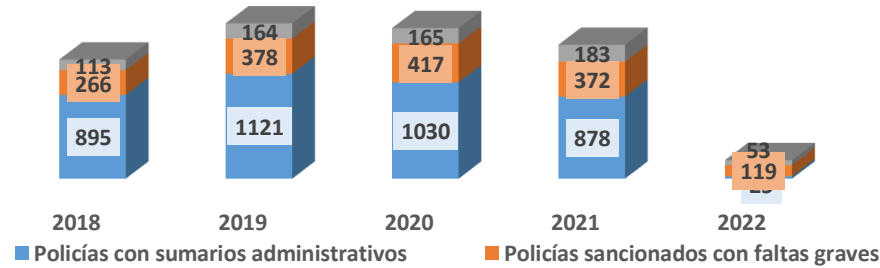


Figura 7. Policías destituidos por faltas muy graves

Fuente: Policía Nacional

Elaboración: Julio Franco Miranda, 2023

Según datos de la Dirección de Defensa Institucional de la Policía Nacional, 139 uniformados son parte de investigaciones por actos de servicio en 50 procesos penales. Estos casos se han dado entre 2016 y 2022. En la lista hay procesos por tortura, homicidios y asesinatos. En este período, dos policías han recibido sentencias condenatorias; 29 recibieron sentencias favorables, no fueron acusados o sus casos fueron archivados. Actualmente, 108 procesos siguen activos en investigación previa, instrucción fiscal, impugnación o juicio. ¿Quién los defiende? actualmente la defensa de los uniformados procesados se articula entre la Policía y el Ministerio de Gobierno. La Dirección de Defensa Institucional tiene 100 agentes a su servicio quienes tienen oficinas en Quito, Guayaquil, Portoviejo y Cuenca. Además, cuenta con un equipo de asesores jurídicos y también con el staff de abogados del Ministerio. El objetivo de este equipo es patrocinar jurídicamente a policías procesados, claro esto ocurre en los casos de presuntos delitos cometidos en actos de servicio. Y se descarta aquellos por delitos comunes como robo, concusión, violación o narcotráfico. Apenas se identifica un caso la Dirección de Defensa Institucional se activa. No se discrimina casos, sino que se trabaja en todos los procesos.

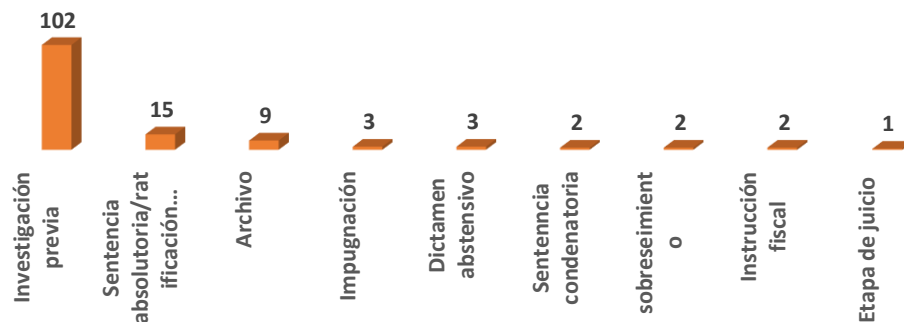


Figura 8. Causales en contra de miembros de Policías por faltas muy graves

Fuente: Policía Nacional

Elaboración: Julio Franco Miranda, 2023

"Es labor de la justicia determinar si el uniformado es inocente o tiene alguna responsabilidad penal. Sin embargo, en ese caso los honorarios los cubre el propio uniformado. La propuesta de Lasso En el proyecto de Ley de Seguridad Integral y Fortalecimiento de la Fuerza Pública, se plantean varios cambios sobre el posible procesamiento de uniformados y su defensa. La iniciativa, aclara que las investigaciones en contra de los integrantes de la Policía deben respetar el principio de presunción de inocencia. Y que la sola investigación no implica responsabilidad y, por tanto, no acarreará sanciones mientras no exista sentencia ejecutoriada. En el Código Orgánico de Entidades de Seguridad (COESCOP), en cambio, se añade un nuevo artículo denominado "Patrocinio en investigaciones y procedimientos penales".

Este apartado estipula que los policías tienen derecho a recibir asesoría jurídica y patrocinio en las investigaciones y procesos penales. Para ejecutar este patrocinio, el Ministerio de Gobierno solicitará recursos a Finanzas y estos fondos se sumarán a los asignados en su presupuesto institucional. Y se propone la creación de dos mecanismos de patrocinio. Patrocinio directo: Se asignará profesionales del derecho de entre aquellos que tenga contratados directamente el Ministerio de Gobierno. Esto tal como se viene haciendo. Patrocinio por contrato: Se suscribirán contratos de prestación de servicios profesionales con la defensa técnica de confianza elegida por los servidores policiales. En el segundo caso, se aplicará lo dispuesto en la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública y el Ministerio de Gobierno definirá los presupuestos referenciales y parámetros mínimos que deben cumplir los abogados para la Policía. Roberto Andrade, asesor de la Secretaría Jurídica de la Presidencia, recuerda que la Constitución garantiza a todas las personas a tener a un abogado de confianza. Y, por eso, se daría la oportunidad de que los uniformados elijan a sus propios representantes.

CONCLUSIONES

El estudio de las infracciones administrativas y su relación con la sanción disciplinaria del COESCOP y su procedimiento administrativo, ha planteado siempre una discusión en torno a la naturaleza y elementos que permitirían distinguirlos de los delitos. Este tema se ha vuelto más relevante aún a partir de los principios y mandatos constitucionales, que reservan a la competencia de los tribunales de justicia el conocimiento y resolución de aquellas medidas represivas que puede

adoptar el Estado frente a los particulares y que necesariamente implican una limitación y/o restricción de derechos fundamentales. El tema se hace aún más difícil de analizar frente a un crecimiento exponencial de las potestades punitivas de la Administración, que encuentra su fundamento en una realidad más compleja producto de cambios sociales cada vez más acelerados, pero que no deja de trastabillar ante los principios constitucionales y la forma en que debe ser comprendido el problema desde un punto de vista dogmático.

La destitución es considerada como la máxima sanción disciplinaria en el COESCOP, y se aplica cuando se ha cometido una falta grave o reiterada que afecta la función pública. En este caso, se debe entender que estamos frente a mecanismos represivos que nuestro ordenamiento pone a disposición del Estado para cumplir su función constitucional al servicio de la persona humana y de promoción del bien común. Sin embargo, para su ejercicio, el primer paso que debe dar el Estado es por medio de la ley. El principio de legalidad es un elemento común e ineludible en la determinación de los ilícitos y las penas.

Asimismo, el cese de la suspensión no implica necesariamente el abandono del procedimiento disciplinario, ya que la responsabilidad disciplinaria radica en la violación de las normas y deberes que competen a los servidores públicos en razón de su función específica. De esta forma, también se puede comprender el sentido y fundamento de las sanciones administrativas frente a la expansión que ha tenido el Derecho penal en las sociedades postindustriales. Ni el Derecho penal ni el Derecho administrativo sancionador son estancos separados, sino que son espacios de actuación coordinada en el marco de una política represiva que el Estado puede implementar para cumplir su función constitucional.

La Zona 8 comprendida por los cantones Guayaquil, Durán y Samborombón, tiene una dinámica social que inciden en la violencia y la criminalidad, los fenómenos sociales complejos, que están presentes en este espacio territorial, siendo una zona altamente poblada a nivel nacional, con una alta población flotante proveniente de otras provincias que acuden en busca de empleo y generación de actividades comerciales.

Finalmente, la destitución como sanción disciplinaria es una medida extrema que tiene consecuencias significativas en la vida laboral y personal de los agentes policiales. La efectividad de la sanción disciplinaria depende en gran medida de la transparencia y la imparcialidad del proceso administrativo seguido para su aplicación.

RECOMENDACIONES

Es importante promover una cultura ética en la gestión pública, a fin de prevenir la necesidad de aplicar sanciones disciplinarias como la destitución. Esto se puede lograr a través de la implementación de programas de capacitación y sensibilización sobre ética y valores en el servicio público. Es importante que los servidores públicos reciban capacitación constante en relación con las normas y deberes que competen a su función específica, para evitar violaciones que puedan llevar a sanciones disciplinarias.

La disciplina policial es el pilar fundamental donde se asienta la Policía Nacional, los servidores policiales están sometidos al Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, el cual regula el orden y la subordinación entre los miembros de la institución policial.

Finalmente, es importante fortalecer los mecanismos de control y supervisión del proceso de destitución, a fin de garantizar una aplicación justa y equitativa de la sanción. Esto se puede lograr a través de la implementación de mecanismos de auditoría y evaluación del proceso, así como la creación de comités de ética y disciplina que supervisen la aplicación de las sanciones disciplinarias. Para garantizar una ejecución justa y equitativa de la sanción, es crucial garantizar que se respeten los derechos procesales de los funcionarios que enfrentan una sanción de destitución. Esto se puede lograr estableciendo procedimientos de defensa y protección de los derechos oficiales, así como creando canales de apelación y revisión de las sentencias dictadas. Además, al examinar críticamente el proceso de destitución como máxima sanción disciplinaria del COESCOP y su procedimiento administrativo, se busca asegurar que se cumplan los principios fundamentales de justicia, transparencia y respeto a los derechos del servidor público. Esta revisión científica contribuirá a fortalecer la gestión pública en el ámbito de la seguridad ciudadana y promover una cultura de integridad y responsabilidad en el servicio público.

BIBLIOGRAFÍA

- Blandón, G., Torres, J., & Hoyos, F. (2019). Proporcionalidad en la calificación de la sanción disciplinaria, referida al régimen disciplinario de la Policía Nacional (Ley 1015 del 2006). Repositorio Institucional UCC. Recuperado de:
<http://www.knowledgear.bigstarcreative.com/handle/20.500.12494/14303>
- Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público. (2017). Registro Oficial N° 19. Asamblea Nacional. República del Ecuador.
- Cóndor, C. (2019). El principio de máxima taxatividad dentro del derecho administrativo sancionador: análisis de destituciones a servidores policiales mediante acuerdos ministeriales. UASB-Digital. Recuperado de:
<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7003>
- Cordero Quinzacara Eduardo, El Derecho administrativo sancionador y su relación con el Derecho penal
- Guerrero, C. (2020). La imputación concreta en el procedimiento administrativo disciplinario bajo la ley de la reforma magisterial, Huaraz - 2019. Repositorio de la Universidad César Vallejo. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47792>
- Hallo, D., & Remache, W. (2022). La argumentación de las sentencias por destitución de miembros de la fuerza pública en relación a la seguridad jurídica en el Ecuador. Repositorio PUCESA. Recuperado de:
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/3544>
- Haro, Y. (2020). La presunción de inocencia en los procesos administrativos de la policía nacional, por la comisión de una infracción penal. Repositorio Digital Universidad de Otavalo. Recuperado de: <https://repositorio.uotavalo.edu.ec/handle/52000/411>
- Hernández, B. (2019). El principio de independencia e imparcialidad en el procedimiento administrativo sancionador de los servidores públicos: estudio comparado entre el sistema español y el sistema ecuatoriano. Universidad Autónoma de Madrid – Dialnet. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/dctes?codigo=238353>
- Maldonado, P. (2017). La participación comunitaria en el contexto de la seguridad ciudadana. Repositorio Institucional Universidad de Cuenca. Recuperado de:
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/27431>

- Matute, K. (2021). El Derecho Administrativo Sancionador y la Aplicación de Responsabilidad Disciplinaria del Servidor Público. Repositorio Institucional de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Recuperado de:
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16482>
- Reyna, M., Cantos, J., & Gendes, G. (2021). Derecho a recurrir del servidor judicial destituido por el Pleno del Consejo de la Judicatura. Repositorio Institucional de la Universidad San Gregorio de Portoviejo. Recuperado de:
<http://repositorio.sangregorio.edu.ec:8080/handle/123456789/2117>
- Rivera, F. (2021). Procedimiento administrativo disciplinario en relación a la celeridad y eficacia de la potestad sancionadora en una Institución Pública, 2020. Repositorio de la Universidad César Vallejo. Recuperado de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70126>
- Rojas, E. (2007). Derecho Administrativo y Derecho Procesal Administrativo. Guayaquil: Edilex S.A.
- Taipe, R. (2021). La presunción de inocencia en el procedimiento administrativo disciplinario en la Policía Nacional. UASB-Digital. Recuperado de:
<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8184>
- Tautiva, D. (2019). Derecho a la igualdad de los auxiliares de policía frente a las sanciones impuestas por incurrir en faltas graves con culpa grave o leves dolosas en la Ley 1015 de 2006. Repositorio Institucional Unilibre. Recuperado de:
<https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/19800>
- Úbeda Tarajano Francisco. Sanciones disciplinarias de Derecho público: Las relaciones entre ilícitos administrativos y penales en el marco constitucional
- Vargas, N. (2016). La responsabilidad disciplinaria de los servidores públicos en el desempeño de sus funciones. DSpace de Uniandes. Recuperado de:
<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/5006/1/PIUIAB013-2016.pdf>