

**UNIVERSIDAD
HISPANOAMERICANA**

CARRERA: DERECHO

**TESIS PARA OPTAR POR EL GRADO ACADEMICO
DE LICENCIATURA**

**PROBLEMÁTICA EN LA APLICACION DE LAS
DISPOSICIONES Y REGLAMENTOS VIGENTES EN
MATERIA DISCIPLINARIA QUE SON APLICABLES A
LOS FUNCIONARIOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL
PACÍFICO CENTRAL DEL MINISTERIO DE
SEGURIDAD PÚBLICA DURANTE EL PERÍODO 2014-
2015**

ESTUDIANTE:


TATIANA CARRANZA BONILLA

TUTOR: LIC. RODOLFO SOTOMAYOR AGUILAR

SETIEMBRE, 2017

DECLARACIÓN JURADA

Yo Tatiana Caranza Bonilla, mayor de edad, portador de la cédula de identidad número 6381-413 egresado de la carrera de Derecho de la Universidad Hispanoamericana, hago constar por medio de éste acto y debidamente apercebido y entendido de las penas y consecuencias con las que se castiga en el Código Penal el delito de perjurio, ante quienes se constituyen en el Tribunal Examinador de mi trabajo de tesis para optar por el título de Licenciatura, juro solemnemente que mi trabajo de investigación titulado: Problemática en la aplicación de las disposiciones y reglamentos vigentes en materia disciplinaria que son aplicables a los funcionarios de la Dirección Regional Portuaria de MSP. 2014-2015. es una obra original que ha respetado todo lo preceptuado por las Leyes Penales, así como la Ley de Derecho de Autor y Derecho Conexos número 6683 del 14 de octubre de 1982 y sus reformas, publicada en la Gaceta número 226 del 25 de noviembre de 1982; incluyendo el numeral 70 de dicha ley que advierte; artículo 70. Es permitido citar a un autor, transcribiendo los pasajes pertinentes siempre que éstos no sean tantos y seguidos, que puedan considerarse como una producción simulada y sustancial, que redunde en perjuicio del autor de la obra original. Asimismo, quedo advertido que la Universidad se reserva el derecho de protocolizar este documento ante Notario Público. en fe de lo anterior, firmo en la ciudad de San José, a los 24 días del mes de Julio del año dos mil 18.


Firma del estudiante
Cédula 6-381-413.

CARTA DEL TUTOR

Puntarenas, 23 de julio 2018

Lic. Piero Vignoli Chessler
Facultad de Derecho
Universidad Hispanoamericana

Estimado señor:

La estudiante TATIANA CARRANZA BONILLA, cédula de identidad número 603810413, me ha presentado, para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado "PROBLEMÁTICA EN LA APLICACION DE LAS DISPOSICIONES Y REGLAMENTOS VIGENTES EN MATERIA DISCIPLINARIA QUE SON APLICABLES A LOS FUNCIONARIOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL PACÍFICO CENTRAL DEL MINISTERIO DE SEGURIDAD PÚBLICA DURANTE EL PERÍODO 2014-2015", el cual ha elaborado para optar por el grado académico de Licenciatura en Derecho.

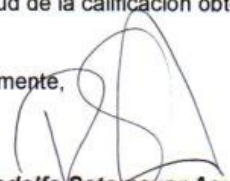
En mi calidad de tutor, he verificado que se han hecho las correcciones indicadas durante el proceso de tutoría y he evaluado los aspectos relativos a la elaboración del problema, objetivos, justificación; antecedentes, marco teórico, marco metodológico, tabulación, análisis de datos; conclusiones y recomendaciones.

De los resultados obtenidos por el postulante, se obtiene la siguiente calificación:

a)	ORIGINAL DEL TEMA	10%	8
b)	CUMPLIMIENTO DE ENTREGA DE AVANCES	20%	18
c)	COHERENCIA ENTRE LOS OBJETIVOS, LOS INSTRUMENTOS APLICADOS Y LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION	30%	30
d)	RELEVANCIA DE LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	20%	18
e)	CALIDAD, DETALLE DEL MARCO TEORICO	20%	18
	TOTAL		92

En virtud de la calificación obtenida, se avala el traslado al proceso de lectura.

Atentamente,


Lic. Rodolfo Sotomayor Aguilar
Cédula identidad 602690071
Carné Colegio Profesional 9762



San José, 25 de octubre del 2017

Señores
Comité de Trabajos Finales de Graduación
Universidad Hispanoamericana

Estimados señores:

La estudiante Tatiana Carranza Bonilla, cédula de identidad seis – cero trescientos ochenta y uno – cero cuatrocientos trece, me ha presentado, para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado: Problemática en la aplicación de las disposiciones y reglamentos vigentes en materia disciplinaria que son aplicables a los funcionarios en la Dirección Regional Pacífico Central del Ministerio de Seguridad Pública durante el período 2014-2015”, el cual ha elaborado para optar por el grado de Licenciatura en Derecho.

He revisado y he hecho las observaciones relativas al contenido analizado, particularmente, lo relativo a la coherencia entre el marco teórico y el análisis de datos; la consistencia de los datos recopilados y la coherencia entre estos y las conclusiones; asimismo, la aplicabilidad y originalidad de las recomendaciones, en términos de aporte de la investigación. He verificado que el trabajo cumple con los requisitos de forma y contenido requeridos por la Universidad Hispanoamericana para ser presentado en la defensa pública posterior a la revisión del Filólogo establecida.

Atentamente,

Nombre del profesor Lic. Walter Muñoz Tuk.
Cédula 1-558-420.
Carné del Colegio 4570.

Anexo 4

Esparza, 23 de junio, 2018.

Señores
Escuela de Derecho
Universidad Hispanoamericana

Estimados señores:

La estudiante **TATIANA CARRANZA BONILLA**, me ha presentado, para efectos de corrección de estilo, el trabajo proyecto de graduación denominado **"PROBLEMÁTICA EN LA APLICACIÓN DE LAS DISPOSICIONES Y REGLAMENTOS VIGENTES EN MATERIA DISCIPLINARIA QUE SON APLICABLES A LOS FUNCIONARIOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL PACÍFICO CENTRAL DEL MINISTERIO DE SEGURIDAD PÚBLICA DURANTE EL PERÍODO 2014-2015"**; este fue elaborado para optar por el grado de Licenciatura **en Derecho**.

He revisado, de acuerdo con los lineamientos de la corrección de estilo, señalados por la Universidad, los aspectos de estructura gramatical, acentuación, ortografía, puntuación y los vicios de dicción, que se trasladan al escrito y he verificado que se han realizado todas las correcciones indicadas en el documento.

Por consiguiente, doy fe de que este trabajo se encuentra listo para ser presentado oficialmente a la Universidad.

Atentamente,



Lic. José Ronald Araya Martínez

Cédula N°: 203480756

Carné 7201-91

Colegio de Licenciados y Profesores

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios Padre por su infinita misericordia y por su gran amor, que es mi fortaleza para alcanzar las metas propuestas.

Agradezco a mi madre Xinia Bonilla Vargas, por ser mi pilar, darme su apoyo incondicional, por estar siempre a mi lado luchando por esta meta. A Ella infinitas gracias.

DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios. Él ha sido mi apoyo durante toda mi vida y sin Él no habría alcanzado cumplir esta meta.

A mi hijo, Keylor David Orozco Carranza, desde que llegó a mi vida ha sido mi mayor bendición, mi inspiración, mi motivación, lo que más amo en esta vida.

También se la dedico a mi madre, quien me han enseñado a ser una persona de bien, inculcándome buenos principios y valores que se llevan durante toda la vida, a ella quien me educo y me inculco siempre ser una persona de bien.

Con mucho esfuerzo y sacrificio logro concluir esta meta.

TABLA DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTO	viii
DEDICATORIA	ix
CAPITULO I.....	1
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
a) Antecedentes	2
. Reglamento para las Pruebas Toxicológicas a los miembros de los cuerpos policiales adscritos al Ministerio de Seguridad Pública, N° 30238-SP.....	6
b) Descripción	9
d) Justificación	16
1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA	17
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	18
1.3.1 Objetivo General.....	18
1.3.2 Objetivos específicos.....	18
1.4 ALCANCES Y LIMITACIONES	20
1.4.1 Alcances.....	20
1.4.2 Limitaciones.....	21
CAPÍTULO II.....	23

2.1 CONTEXTO HISTORICO DEL MINISTERIO DE SEGURIDAD PÚBLICA.....	24
2.1.1. Historia	25
2.1.2. Misión	29
2.1.3. Visión.....	29
2.2 DIRECCION REGIONAL PACIFICO CENTRAL	30
2.2.1. Descripción Situacional.....	30
2.2.2. Organigrama.....	32
2.3 RÉGIMEN DISCIPLINARIO APLICABLE A LOS FUNCIONARIOS POLICIALES	34
2.3.1. Disposiciones y Reglamentos vigentes.....	36
2.3.1.1. Reglamentos	40
2.3.2. Procedimiento Disciplinario	41
2.3.2.1 Etapas preliminares del Procedimiento Disciplinario	44
2.3.2.1.1 Auto de Apertura	50
2.3.2.1.2 Filtro de Admisibilidad	52
2.3.2.1.3 Conocimiento del Expediente por el Órgano Director	53
2.3.2.1.4 Audiencia Oral y Privada	54
2.3.2.1.4.1 Citación de las Partes	56
2.3.2.1.4.2 Carga Probatoria	57

2.3.2.1.5 La fase de terminación	58
2.3.2.1.6 Caducidad y Prescripción de las Causas	59
2.3.2.1.7 Recursos	60
2.3.2.1.7.1 Revocatoria	62
2.3.2.1.7.2 Apelación	62
2.3.2.1.7.3 Efecto de los recursos	63
2.3.3. Objeto del Régimen Disciplinario	63
2.3.3.1. Tipos de faltas disciplinarias	65
2.3.3.1.1. Faltas graves.....	66
2.3.3.1.2. Faltas leves	72
2.3.3.2. Sanciones establecidas	75
2.3.4. Efectividad del Régimen Disciplinario.....	76
2.3.4.1. Estadísticas Disciplinarias aportadas por la Dirección de Apoyo Legal.....	78
2.3.4. Mejoramiento del Régimen Disciplinario Policial	82
2.4 OPERACIONALIZACION DE LA HIPÓTESIS	84
CAPÍTULO III	86
3.1.1 Finalidad	87
3.1.2 Marco	88

3.1.3 Dimensión Temporal.....	88
3.1.4 Diseño de Investigación.....	90
3.2.1 Unidades de análisis.....	91
3.2.1.1 Sujetos	92
3.2.1.2 Fuentes	93
3.2.1.2.1 Fuentes Primarias.....	95
3.2.1.2.2 Fuentes Secundarias	95
3.2.3.1. Tipo de muestra.....	98
3.2.3.2. Tamaño de la muestra	99
3.2.3.3 Selección de la muestra.....	101
3.2.3.3.1 Criterio lógico	101
3.2.3.3.2 Por conveniencia.....	102
3.2.3.3.3. Sujeto tipo	103
3.2.3.3.4. Casos Homogéneos.....	103
3.4 TIPOS DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN	106
3.4.1. Hojas de Análisis	106
3.4.2 Entrevistas.....	107
3.3.1. Validez de los instrumentos	109

3.3.1. Confiabilidad de los instrumentos	110
3.7.3. Objetividad de los instrumentos	111
3.5.1. Investigación Exploratoria:	113
3.5.2. Investigación Descriptiva:	115
3.5.3. Investigación Correlacional:	117
3.5.4. Investigación Explicativa:	118
3.6 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	122
CAPÍTULO IV	126
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	126
4.1. Descripción de la situación, explicación e inferencia.	127
4.1.1. Análisis e Interpretación de la Variable N° 1: Disposiciones y reglamentos disciplinarios del Ministerio de Seguridad Pública.	128
4.1.2. Análisis e Interpretación de la Variable N° 2: Causas de sanción disciplinaria de los funcionarios del Ministerio de Seguridad Pública.	134
Cuadro Descriptivo No.1	151
Gráfico No.1	152
Cuadro Descriptivo No.2	153
Gráfico No.2	154

Cuadro Descriptivo No.3.....	155
Gráfico No.3	156
Cuadro Descriptivo No.4.....	157
Gráfico No.4	158
Cuadro Descriptivo No.5.....	159
Gráfico No.5	160
Cuadro Descriptivo No.6.....	161
Gráfico No.6	162
Cuadro Descriptivo No.7.....	163
Gráfico No.7	164
Cuadro Descriptivo No.8.....	165
Gráfico No.8	166
Cuadro Descriptivo No.9.....	167
Gráfico No.9	168
Cuadro Descriptivo No.10.....	169
Gráfico No.10	170
CAPITULO V	171
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	171

5.1 CONCLUSIONES	172
5.1.1 En cuanto al Objetivo General:.....	172
5.1.2 En cuanto a los Objetivos específicos:	174
5.2. Recomendaciones	181
BIBLIOGRAFIA	183
1. BIBLIOGRAFÍA CITADA	184
2. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA	187
3. BIBLIOGRAFÍA ELECTRÓNICA	190
ANEXOS.....	191

CAPITULO I

MARCO CONTEXTUAL

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Aspectos situacionales

a) Antecedentes

El Ministerio de Seguridad Pública, es la entidad de gobierno a la que le corresponde vigilar, conservar el orden público, prevenir las manifestaciones de delincuencia y cooperar para reprimirlas, preservar y mantener la soberanía nacional, así como coadyuvar en el fortalecimiento del principio de legalidad, de conformidad con la Ley General de Policía, N° 7410, sus reformas y la Ley Orgánica del Ministerio de Seguridad Pública, N° 5482, del 24 de diciembre de 1973.

Según reseña su página institucional, sus orígenes se remontan a la época colonial, donde “se hicieron esfuerzos por crear una institución de carácter militar, pero dado que la población costarricense tenía necesidades más urgentes, fundamentalmente de tipo socioeconómico, esas inquietudes fueron relegadas” (<http://www.seguridadpublica.go.cr/ministerio/>).

Tal situación, aunada a que la independencia de Costa Rica se alcanzó sin necesidad de que mediaran enfrentamientos armados con España, con el paso del tiempo fueron reafirmando la vocación civilista y pacifista del pueblo costarricense.

Con posterioridad a la abolición del Ejército durante la Administración Figueres Ferrer en 1948, se fomenta un desarrollo de las fuerzas policiales, dejando atrás la cultura militarista, con lo que surgen diversos cuerpos de seguridad nacional como la Guardia de Asistencia Rural, la Sección Aérea del Ministerio de Seguridad y la policía Naval, mismos que se vieron agrupados a partir del 26 de mayo de 1994, cuando se crea la "Ley General de Policía" número 7410, con lo que, por primera vez, el país cuenta con un cuerpo legal que regula a todas las policías del país.

Esta ley crea por primera vez la carrera policial, con lo que se mejora la capacitación policial, las posibilidades de ascenso, las condiciones salariales, los lineamientos disciplinarios aplicables a los cuerpos policiales y se elimina la remoción de personal con cada cambio de gobierno, con lo que se le garantiza al país la estabilidad laboral de sus fuerzas policiales. Se establece la Policía de Fronteras al crearse dicha Ley. La Sección Aérea cambia su nombre a Dirección del Servicio de Vigilancia Aérea y la Dirección Nacional de Control de Drogas cambia el nombre a Policía de Control de Drogas (PCD).

La Guardia de Asistencia Rural, que siempre había pertenecido al Ministerio de Gobernación y Policía, fue traspasada al Ministerio de Seguridad Pública en el año 1995. Posteriormente, a mediados de ese año, los dos ministerios vuelven a tener un solo jerarca, con lo que se consolida la fuerza policial del país.

Según estadísticas publicadas por el Ministerio de Seguridad Pública (2016) en su página institucional, la ardua labor que día a día desarrollan los efectivos policiales ha permitido alcanzar con éxito varias metas, entre ellas: un aumento en el decomiso de drogas, así como el registro de la mayor reducción en la cantidad de homicidios entre los años 2012 al 2015, reflejándose una reducción de casi un 16% respecto al 2011, alcanzando una tasa de 9.28 homicidios por cada 100 mil habitantes, como se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 1
Ministerio de Seguridad Pública
Indicadores de Decomiso de Droga y Cantidad de Homicidios durante el periodo
comprendido entre los años 2011 a 2015

AÑO	DROGA DECOMISADA (EXPRESADA EN KG)	CANTIDAD DE HOMICIOS (POR CADA 100 MIL HABITANTES)
2011	4.308	11,02
2012	6.323	10,88
2013	12.736	10,54
2014	7.926	9,83
2015	13.592	9,28

Fuente: La Autora. Compilación de indicadores extraídos de las estadísticas registradas en <http://www.seguridadpublica.go.cr/ministerio/documentos/historia>, consultado en Octubre 23 de 2016.

Pero este esfuerzo no se logra solo a través de la profesionalización de los cuerpos de policía, sino que debía complementarse con instancias e instrumentos jurídicos dedicados a mantener la objetividad y la excelencia en el desempeño de la seguridad nacional. Bajo esta premisa, se crea el Departamento Disciplinario Legal, mediante la

Ley General de Policía, N° 7410 del 26 de mayo de 1994, que en su articulado dispone:

Corresponderá al departamento legal del ministerio respectivo, por medio de una sección de inspección policial, instruir los expedientes disciplinarios por faltas graves y pasar el informe, con la recomendación del caso, al Consejo de Personal. (Art. 57).

De tal manera, el Departamento Disciplinario Legal constituye la instancia legal técnica especializada, exclusivamente para efectos de tramitación disciplinaria y de responsabilidad civil que deriven de las faltas e irregularidades de los servidores del Ministerio de Seguridad Pública.

El 24 de julio del 2000 se crea el primer Reglamento del Departamento Disciplinario Legal, mediante el Decreto Ejecutivo N° 28856.

Hoy está regulado en el Decreto Ejecutivo N° 36366 del 02 de noviembre del 2010.

Sobre el régimen disciplinario que deben acatar los servidores de seguridad pública, la Ley General de Policía N° 7410 (1994) establece:

NORMATIVA APLICABLE. El régimen disciplinario aplicable a los miembros de los cuerpos de policía, se ajustará a los principios de actuación policial previstos en la presente Ley.

(Art. 77)

Dichos principios, contenidos en la citada Ley, se estructuran a su vez en una serie de normas que configuran el marco de regulación de la actuación policial, entre los cuales destacan:

1. Reglamentos Principales:

- Reglamento de Ética de los Miembros de las Fuerzas de Policía Adscritas al Ministerio de Seguridad Pública, N° 31463-SP.
- Reglamento interno y de servicio de la Escuela Nacional de Policía, N° 37458-SP.
- Reglamento para las Pruebas Toxicológicas a los miembros de los cuerpos policiales adscritos al Ministerio de Seguridad Pública, N° 30238-SP.
- Reglamento de Servicio de los Cuerpos Policiales adscritos al Ministerio de Seguridad Pública, N° 23880.
- Reglamento de Uso de Uniformes y Distintivos de los Cuerpos Policiales Adscritos al Ministerio de Seguridad Pública, N° 37188
- Reglamento para Uso de Vehículos del Ministerio de Seguridad Pública, N° 26112

- . Reglamento para el Uso, Custodia y Conservación de los teléfonos celulares del Ministerio de Seguridad Pública, N° 33790
2. Reglamentos de aplicación supletoria:
- . Reglamento Autónomo de Servicio del Ministerio de Seguridad Pública, DE. 24896.
3. Directrices y protocolos: son una gran cantidad a lo largo de los años, la información es propia de las Direcciones de los cuerpos policiales.

Fuente: La Autora. Recopilación en base a la Ley General de Policía N° 7410 y a la información suministrada por el Departamento Disciplinario Legal del Ministerio de Seguridad Pública

En cuanto a la aplicación de estos reglamentos y directrices, la norma indica que las faltas leves se sancionan con amonestación verbal o escrita y serán aplicadas por el superior inmediato, en tanto las faltas graves son remitidas a la Inspección Policial del Departamento Disciplinario Legal a efecto de abrir el correspondiente proceso disciplinario. Para estas faltas se aplican sanciones como la suspensión sin goce de salario y el despido sin responsabilidad patronal, si procede.

Por tanto, la función del Departamento Disciplinario Legal se avoca al conocimiento de las faltas graves, siendo las faltas leves de competencia exclusiva de las Jefaturas Inmediatas de cada destacamento policial, tal como lo señala la Ley General de Policía N° 7410 (1994):

Las amonestaciones orales o escritas por faltas leves, las emitirá el jerarca inmediato del amonestado, sin más trámite que concederle audiencia. La escrita contendrá el relato sucinto del hecho que motiva la infracción y los fundamentos que justifican la sanción disciplinaria. (Art. 80).

No obstante, según lo señala el Oficio 113-11-2015 del Departamento Disciplinario Legal, solo en el periodo comprendido entre enero de 2014 y noviembre de 2015, se recibieron en ese Departamento ciento cuatro reportes de la Dirección Regional de Puntarenas donde se informan hechos que constituyen faltas leves de acuerdo con el artículo 81 del Reglamento de Servicio de los Cuerpos Policiales Adscritos al Ministerio de Seguridad Pública, lo cual ocasiona la devolución de los mismos a sus remitentes, generando la pérdida de recursos y tiempo valioso en una actividad que no le compete al Departamento y que en realidad se puede invertir en las labores propias de éste.

Otra problemática que merece atención y que guarda estrecha relación con el objetivo del presente estudio, es que en cuanto a la tarea que si le compete al Departamento Disciplinario Legal, esta dependencia señala que casi en la totalidad de los casos que ingresan, se debe invertir tiempo y recursos para solicitar aclaraciones sobre las faltas e irregularidades que se reciben de la diferentes unidades policiales, situación que sin lugar a dudas representa un factor importante

de retraso que contribuye a que exista un número de ciento veinte causas administrativas solo de la Regional de Puntarenas por tramitar o en proceso excesivo, en relación con el personal que los debe atender.

Los riesgos que conlleva el tener la cantidad señalada de expedientes en trámite solo para una Dependencia del Ministerio de Seguridad, es que se excedan los plazos que las leyes especiales y generales establecen para su resolución y operen la caducidad o prescripción de los procedimientos, con consecuencias tales como impunidad o pérdidas económicas para el Estado. Al mes de agosto del 2016, en el Departamento Disciplinario Legal había 169 pendientes, muchos de ellos suspendidos a la espera de las resultas de la Sede Penal. Este circulante, en relación con el personal del Departamento, coloca en posición de riesgo los tiempos para la atención oportuna de los procedimientos en fase de instrucción.

b) Descripción

La Dirección Regional Pacífico Central del Ministerio de Seguridad Pública está estructurada en ocho Delegaciones Cantonales cuya jurisdicción abarca todo el territorio de la provincia de Puntarenas, para los cantones de Puntarenas, Esparza, Garabito, Montes de Oro y Aguirre. Siete de de ellas poseen dentro de sus territorios zona costera, siendo solamente la zona de Miramar, la que no posee sector costero. Las características de la Región se encuadran en una zona eminentemente turística,

tanto en playa como en montaña (Monteverde) donde principalmente los fines de semana existe gran afluencia de turistas nacionales e internacionales que visitan la región, así como actividades masivas de diversa índole (deportivas, culturales, entretenimiento, entre otras) las cuales implican la necesidad de acciones policiales operativas tendientes a la contención de delitos contra la propiedad, consumo y venta de drogas en las distintas zonas de mayor concentración de visitantes.

Según Miranda (2015), en el Cantón Central de Puntarenas se encuentra la mayor concentración de efectivos policiales, habiendo destacados “trescientos veintiocho funcionarios entre personal policial y administrativo, dedicados a mitigar los principales flagelos sociales que aquejan esta región litoral del país, entre los que destacan la violencia intrafamiliar y el narcotráfico” (p.2, acápite A.3), tal y como se desprende del siguiente cuadro:

Cuadro N° 2
Distribución del Personal asignado a la Región Pacífico Central del Ministerio de Seguridad Pública de Costa Rica

Delegación Cantonal	Efectivos Policiales	Personal Administrativo
Puntarenas	303	25
Esparza	105	4
Montes de Oro	96	4
Parrita	42	2
Aguirre	38	2
Garabito	36	2
Paquera	40	2
Chomes	24	2

Total 684 43

Fuente: Departamento Administrativo de la Dirección Regional Sexta. Ministerio de Seguridad Pública. República de Costa Rica.

No obstante, aunque exista un total de 684 policías asignados a la protección de la Región Pacífico Central, lo cierto es que los esfuerzos realizados por esta fuerza de seguridad resultan opacados muchas veces por factores intrínsecos al funcionamiento interno del Ministerio, como lo son la falta de recursos presupuestarios e institucionales que muchas veces frenan la capacidad de contener los efectos del incipiente deterioro social experimentado por la provincia en las décadas recientes, repercutiendo directamente en la motivación y mística con que los servidores policiales dan cumplimiento a su importante labor. En consecuencia, la Región Pacífico Central es una de las dependencias del Ministerio de Seguridad Pública que presenta mayor incidencia en el número de causas disciplinarias atendidas tanto por las Jefaturas locales como las remitidas Departamento Disciplinario Legal, siendo esta Regional la principal contribuyente al desbordamiento en la capacidad operativa de la Oficina de Inspección Policial entre el año 2014 y el 2015, como lo demuestra el siguiente cuadro:

Cuadro No 3
Causas disciplinarias remitidas al
Departamento Disciplinario Legal
Periodo 2014-2015

Dirección Regional	Año 2014	Año 2015	Total
San José	26	24	50
Alajuela	35	33	68

Cartago	38	14	52
Heredia	28	19	47
Guanacaste	58	49	107
Puntarenas	94	120	214
Pérez Zeledón	25	16	41
Brunca Sur	5	9	14
Limón	77	63	140
Huetar Norte	19	34	53
Fronteriza Norte	25	22	47
Fronteriza Sur	14	16	30
Totales	444	419	863

Fuente: Departamento Disciplinario Legal. Ministerio de Seguridad Pública. República de Costa Rica.

De acuerdo con la estadística aportada por el Departamento Disciplinario Legal en el cuadro anterior, la Dirección Regional Pacífico Central remitió a esta dependencia doscientas catorce causas administrativas para su resolución en ese período de tiempo, en su mayoría procedentes de la Delegación Central de Puntarenas. Para poder hacer frente a esta avalancha de procesos sancionatorios, que superaron con creces la capacidad operativa del Departamento Disciplinario Legal, fue necesario delegar el análisis de muchos de estos expedientes en la Unidad de Apoyo Legal de la propia Región Sexta, entorpeciendo el trabajo de una dependencia cuyo principal objetivo es brindar soporte legal a las acciones policiales desplegadas en la labor de campo de los efectivos, limitando con esto valiosos recursos institucionales destinados para la protección de la ciudadanía.

Como resultado de esta intervención, la Unidad de Apoyo Legal de Puntarenas descubrió que ciento veinte de estas causas ni siquiera ameritaban ser remitidas a la Inspección Policial, en virtud de obedecer a situaciones tipificadas como faltas leves en el Reglamento de Servicio de los Cuerpos Policiales Adscritos al Ministerio de Seguridad Pública, evidenciando una falta de capacitación y una debilidad en la aplicación de los Reglamentos existentes por parte de las Jefaturas Locales.

c) Situación que presenta una debilidad o vacío

Como se indicó anteriormente, a lo interno del Ministerio de Seguridad Pública, el Departamento Disciplinario Legal es el órgano encargado de llevar a cabo el debido proceso de las causas administrativas contra los funcionarios que presuntamente han incurrido en una falta grave al cumplimiento de sus deberes, y/o a la observancia de las normas establecidas para el correcto desempeño de su autoridad y competencias.

Las causas administrativas se clasifican, de acuerdo con el Artículo 78 de la Ley General de Policía, en faltas graves y faltas leves, siendo las últimas, competencia de las Jefaturas inmediatas que fungen como órgano disciplinario para atender

dichas situaciones y aplicar las sanciones procedentes. Estas se definen de acuerdo a criterios de gravedad establecidos dentro del articulado de la citada norma, a saber:

Las faltas se determinarán de acuerdo con:

- a) El grado de dolo o culpa en la conducta constitutiva de la infracción.*
- b) El modo de participación, sea como autor, cómplice o instigador.*
- c) El grado de perturbación real en el funcionamiento normal de la prestación del servicio y en su trascendencia para la seguridad ciudadana.*
- d) Los daños y perjuicios ocasionados con la infracción.*
- e) Los efectos reales de la falta sobre la consideración y el respeto debidos a la ciudadanía, los subalternos del infractor o sus superiores.*
- f) El grado de quebrantamiento de los principios de disciplina y jerarquía, necesarios para el buen desempeño de las fuerzas policiales. (Art.79).*

Así mismo el artículo 81 de la Ley General de Policía, determina expresamente cuales conductas se tipifican como faltas graves, en observancia a otros marcos jurídicos conexos como el Código Penal y el Laboral, las cuales se citan a continuación:

Para los efectos de este régimen, se considerarán faltas graves:

- a) La violación del juramento de lealtad a la Constitución Política, los tratados internacionales y las leyes de la República.*
- b) Cualquier conducta tipificada en las leyes penales como delito doloso.*

- c) La violación reiterada de los trámites, los plazos o los demás requisitos procedimentales, exigidos por el ordenamiento jurídico para la tutela de los derechos ciudadanos.*
- d) Las actuaciones arbitrarias, discriminatorias o claramente inspiradas en posiciones político-partidistas, que afecten las libertades ciudadanas, la dignidad de las personas o los derechos humanos.*
- e) El uso indiscriminado, innecesario o excesivo de la fuerza en el desempeño de sus labores.*
- f) La violación de la discreción debida y del secreto profesional en asuntos confidenciales.*
- g) Cualquier abuso de autoridad o maltrato de personas, aunque no constituya delito.*
- h) La renuencia a prestar auxilio urgente, en los hechos y las circunstancias graves en que sea obligatoria su actuación.*
- i) El abandono injustificado del servicio.*
- j) El ejercicio de actividades públicas o privadas, incompatibles con el desempeño de sus funciones.*
- k) La falta manifiesta de colaboración con el Organismo de Investigación Judicial o las otras fuerzas de policía.*
- l) La embriaguez habitual o el uso de drogas no autorizadas durante el servicio.*
- m) La portación de un arma antirreglamentaria.*
- n) La aceptación o el recibo de cualquier promesa de beneficio o el beneficio susceptible de apreciación pecuniaria diferentes de los que, legal y reglamentariamente, les correspondan por parte del Estado, provenientes de personas físicas o jurídicas, nacionales o extranjeras, oficiales o privadas.*
- ñ) Cualquier otra conducta sancionada con despido en el Código de Trabajo. (Art. 81).*

Pese a la claridad de estos criterios, se ha convertido en una práctica común dentro del Ministerio, que las faltas leves, como el ausentismo, o el incumplimiento en el uso del uniforme, sean tramitadas como faltas graves, empeorando el problema de

acumulación de expedientes irresueltos que enfrenta desde hace algunos años el Departamento Disciplinario Legal, aunado a la falta de recurso humano, entre otros.

d) Justificación

En virtud del progresivo avance de la violencia social, el aumento de la delincuencia organizada que ha experimentado Costa Rica en los últimos años y al crecimiento en número de efectivos y profesionalización demandado a los cuerpos de seguridad pública como respuesta a estos flagelos para garantizar la paz civil, resulta más trascendental que nunca que el actuar de los funcionarios policiales se dirija con total apego a la legalidad, la ética y la moral, en cumplimiento del compromiso asumido para con los ciudadanos y la institución que representan.

Para poder dar seguimiento al desempeño de sus funcionarios y corregir cualquier comportamiento que se relegate del adecuado proceder de los cuerpos de seguridad en el cumplimiento de sus deberes, las autoridades del Ministerio de Seguridad deben contar con instrumentos jurídicos que faciliten los procesos disciplinarios y garanticen que sus efectos sean perdurables en el tiempo.

Desde hace tres años, el Departamento Disciplinario Legal del Ministerio de Seguridad Pública enfrenta una crisis por la saturación de casos pendientes de resolución, reflejando un total de 169 expedientes en espera de fallo en sede penal al

corte de agosto de 2016, de los cuales un 69% se encuentran al límite de su plazo para prescripción. Esto significaría, que en 116 de estos casos disciplinarios se perdería la efectividad de las sanciones dispuestas debido a la prescripción de las causas, como resultado del prolongado periodo de espera que estos deben enfrentar. Si bien una de las causas de este problema se relaciona directamente con la escasez de recursos institucionales como la cantidad de asesores asignados al Departamento Disciplinario Legal, lo cierto es que la flexibilización de los protocolos y reglamentos se ha tornado en una práctica frecuente con el fin de justificar la prescripción de las causas, dejando sin efecto muchas de las sanciones destinadas a corregir las faltas incurridas por los funcionarios.

Como resultado de esta práctica, se presume una afectación a la efectividad del control disciplinario establecido por la Institución, permitiendo un alto índice de impunidad debido a la prescripción de las causas que son remitidas al Departamento Disciplinario Legal, por lo que resulta relevante estudiar las disposiciones vigentes y procurar su actualización y mejora para garantizar el adecuado desempeño de las unidades policiales en el ejercicio de sus labores.

1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA

¿Cómo afectan los procedimientos sancionatorios actuales la efectividad de las disposiciones y reglamentos vigentes en materia disciplinaria para controlar las faltas imputables a los funcionarios de la Dirección Regional Pacífico Central del Ministerio de Seguridad Pública?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.3.1 Objetivo General

1.3.1.1 Comprobar si las disposiciones y reglamentos vigentes en materia disciplinaria son efectivas como un instrumento jurídico para la adecuada sanción de las faltas incurridas por los funcionarios de la Dirección Regional Pacífico Central del Ministerio de Seguridad Pública.

1.3.2 Objetivos específicos

1.3.2.1. Describir las disposiciones y reglamentos vigentes en materia disciplinaria que son aplicables a los funcionarios del Ministerio de Seguridad Pública.

1.3.2.2. Determinar las causas más frecuentes que son objeto de sanción disciplinaria en el proceder de los funcionarios del Ministerio de Seguridad Pública.

1.3.2.3. Estudiar las estadísticas de resolución de casos disciplinarios custodiadas por el Departamento Disciplinario Legal para la Dirección Regional Pacífico Central presentadas durante el periodo 2014-2015, para determinar el tiempo medio de resolución de éstos expedientes.

1.3.2.4. Analizar las estrategias propuestas a lo interno de la Dirección Regional Pacífico Central del Ministerio de Seguridad Pública encaminadas a la optimización de los procesos disciplinarios, con el fin de mejorar los tiempos de resolución de los casos y garantizar la efectividad de las sanciones como instrumento de control de la actuación de los funcionarios de seguridad pública.

1.4 ALCANCES Y LIMITACIONES

1.4.1 Alcances

Para la presente investigación se plantean los siguientes alcances:

1.4.1.1. Determinar, en base a los criterios normativos y doctrinales incluidos en los Reglamentos y disposiciones vigentes en materia disciplinaria, la correcta diferenciación entre las faltas graves y leves aplicables a los efectivos del Ministerio de Seguridad Pública de Costa Rica.

1.4.1.2. Establecer el tiempo medio de resolución de los expedientes disciplinarios remitidos al Departamento Disciplinario Legal imputables a los funcionarios de la Dirección Regional Pacífico Central del Ministerio de Seguridad Pública durante el período 2014-2015

1.4.1.3. Establecer un indicador de impunidad respecto a la cantidad de casos disciplinarios prescritos por el tiempo que demanda al Departamento Disciplinario Legal la resolución de los mismos.

1.4.1.4. Proponer estrategias encaminadas a facilitar la aplicación de los Reglamentos y Disposiciones vigentes en materia sancionatoria, de forma que agilice la labor del Departamento Disciplinario Legal.

Para la realización de estos alcances, se analizan los aportes de personas especialistas en Derecho de la Unidad de Asesoría Legal de la Dirección Regional Pacífico Central del Ministerio de Seguridad Pública en Puntarenas, así como del Departamento Disciplinario Legal en la sede central en San José, sin discriminantes de género, edad o cualquier otra condición que pudiera ir más allá de su empatía profesional y cognitiva con los objetivos planteados, los cuales están en capacidad de brindar información y aportar conocimientos para resolver el problema en estudio.

1.4.2 Limitaciones

La principal limitante para la realización del presente estudio podría representarla el excesivo trámite burocrático necesario para obtener datos fiables y objetivos de parte los especialistas en Derecho existentes en la Dirección Regional Pacífico Central del Ministerio de Seguridad Pública en Puntarenas, y la poca disponibilidad de tiempo de los mismos por sus jornadas rotativas, lo cual puede reducir el acervo de datos para extraer conclusiones objetivas y retardar el proceso de investigación.

Así mismo, la limitación de registros bibliográficos y estadísticos atinentes a la problemática de estudio, al ser una investigación totalmente institucional, puede incidir en la fundamentación teórica del presente estudio, limitando la capacidad de llegar a conclusiones objetivas.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

EL CONTEXTO HISTÓRICO Y TEÓRICO

2.1 CONTEXTO HISTORICO DEL MINISTERIO DE SEGURIDAD PÚBLICA.

Aunque el origen del Ministerio de Seguridad se remonta a la época colonial, tal y como se mencionó en el fundamento situacional del presente estudio, se puede afirmar que sus primeros pasos se dan oficialmente hacia el año 1923, cuando el presidente Julio Acosta elimina el Ministerio de Guerra, el cual fue reemplazado por el Ministerio de Seguridad Pública y las actividades militares pasaron a un segundo plano. El 13 de abril de ese mismo año, mediante la Ley número 93, se creó la Dirección de Investigaciones Criminales.

Sin embargo, el evento histórico más radical que definiría la estructura actual de las fuerzas policiales costarricenses, se dio el primero de diciembre de 1948, mediante decreto de ley, cuando en la Administración Figueres Ferrer se abolió el ejército. En ese entonces existía la Fuerza Aérea Costarricense. Un año después, en 1949 la Asamblea Constituyente reafirmaba tal abolición, ratificada en el artículo 12 de la Constitución de la República de Costa Rica de 1949. A continuación, se enumeran algunos de los principales hitos históricos que describen la evolución de las fuerzas policiales en el país, hasta su operación actual.

2.1.1. Historia

Al proscribirse el Ejército como institución permanente y disponiéndose para la vigilancia y conservación del orden público, las fuerzas armadas pasan a llamarse Guardia Civil y ésta se encargaría de funciones policiales y de orden y seguridad de la Nación.

Es así como la Escuela Militar de Guadalupe pasa a llamarse Escuela Cívico Militar, adscrita al Ministerio de la Presidencia. En el año 1964, se constituye la Escuela Nacional de Policía.

Hacia 1970, se crea la Guardia de Asistencia Rural en sustitución del Resguardo Fiscal y la Policía de Villas y Pueblos. También, empieza a funcionar una Dirección de Narcóticos. En ese mismo año, la Escuela Nacional de Policía pasa a nombrarse como "Escuela Nacional de Policía Francisco J. Orlich"

Entre 1978 y 1982, durante el gobierno de Rodrigo Carazo Odio se fusionó el Ministerio de Seguridad Pública y el Ministerio de Gobernación y Policía en uno solo, el cual se denominó Ministerio del Interior; no obstante, en posteriores administraciones este proyecto no tuvo el apoyo necesario para continuar.

A su vez, se crea la Dirección Nacional del Servicio de Vigilancia Marítima, con el objetivo de proteger los recursos marinos en alta mar, búsqueda y rescate, narcotráfico y contrabando.

En 1979, la Escuela Nacional de Policía se anexa al Ministerio de Seguridad Pública, culminando en 1981 con la construcción de las instalaciones de la Escuela Nacional de Policía en San Rafael de Ojo de Agua, Alajuela. Para 1985, esta dependencia adquiere la condición de Dirección y se desvincula de la Dirección de la Guardia Civil. Se adscribe al Ministerio de Seguridad Pública y se nombra como "Escuela Nacional de Policía Francisco J. Orlich B.".

Hacia 1992, se fusionan los recursos humanos, materiales y técnicos de los dos cuerpos policiales antinarcóticos que existían en ese momento- Narcóticos del Ministerio de Seguridad y el DIEI del Ministerio de Gobernación y Policía. Nace así la Dirección Nacional de Control de Drogas y se le da rango legal con el decreto ejecutivo SPG-21661.

Con la creación en 1994 de la "Ley General de Policía" número 7410, se unifica en un solo cuerpo legal la regulación de todas las policías del país. En el año 2000, se publica la Ley N° 8000, de creación del Servicio Nacional de Guardacostas, la cual sentó las bases de la profesionalización del hasta ese entonces Servicio de Vigilancia Marítima.

El 23 de marzo de 2001 es publicada la "Ley de Policía Civilista", la cual reforma la Ley General de Policía y, entre otros avances, crea la Dirección de Apoyo Legal Policial, una unidad compuesta por abogados policías, los cuales se encargan de asesorar a los policías en sus funciones. De igual modo son cambiados los rangos de carácter militar por otros de carácter civilista.

En 2004, se reforma el Reglamento de la Ley de armas y explosivos, donde solicita como requisito la idoneidad mental del solicitante. Se proyecta la creación de una Unidad de psicólogos policiales, con el propósito de brindar soporte psicológico al funcionario policial, a su familia y a la sociedad civil previo, durante y posterior a las situaciones de crisis

A partir del 2005, se promueve un esfuerzo ingente por aumentar la escolaridad y profesionalizar la policía; así como llegar a la cifra de más de cuatro mil policías dentro del Estatuto Policial, lo que garantiza la estabilidad del funcionario policial.

En el periodo 2006-2007 se refuerza la lucha antidroga contra el trasiego y consumo de drogas luego del decomiso de 36 toneladas en sólo 10 meses. Además, se gradúan 1.027 nuevos policías y la Asamblea Legislativa aprueba un aumento del 35% en el presupuesto para Seguridad Pública.

Entre 2010 y 2011, la fuerza policial aumentó en 923 nuevos policías y se crea la

Oficina de Igualdad y equidad de Género, testimoniando la firme política de ninguna tolerancia a cualquier caso de acoso laboral o sexual y el aumento de mujeres dentro del Ministerio de Seguridad Pública.

Entre los años 2011 y 2012 se incrementaron a la acción de la Fuerza Pública al menos 407 vehículos, 302 motocicletas, ocho microbuses, seis automulas y ocho Centros móviles de Atención Policial (CAP).

Esto solamente con respecto a la Dirección General de la Fuerza Pública, por ser la cifra más representativa porcentualmente para este Ministerio. Ha sido posible la adquisición de dos modernos helicópteros para el patrullaje aéreo para el uso del Servicio de Vigilancia Aérea (SVA) y cinco embarcaciones para la lucha contra el narcotráfico y la delincuencia en aguas nacionales asignadas al Servicio Nacional de Guardacostas (SNG).

Para el año 2012 se logró el registro de la menor cantidad de homicidios de los últimos 5 años, reflejándose una reducción de casi un 16% respecto al 2011, alcanzando una tasa de 9.28 homicidios por cada 100 mil habitantes; en el primer trimestre de 2013 se logró una reducción de un 7.4% tomando en cuenta ese mismo período en el año anterior.

2.1.2. Misión

A través de la página institucional del Ministerio de Seguridad Pública, se puede citar la misión de la institución de la siguiente manera:

“Servir y proteger a todo ser humano para el goce de sus derechos y libertades en el territorio nacional en alianza con la comunidad” (<http://www.seguridadpublica.go.cr/>:2016)

Por medio de esta consigna, el Ministerio de Seguridad Pública se propone conservar el orden público, preservar y mantener la soberanía nacional, así como coadyuvar en el fortalecimiento del principio de legalidad, de conformidad con la Ley General de Policía, N° 7410, sus reformas y la Ley Orgánica del Ministerio de Seguridad Pública, N° 5482, del 24 de diciembre de 1973.

2.1.3. Visión

Así mismo, en su página institucional se consigna la visión institucional, como parte de los planes estratégicos vigentes en la actualidad, la cual versa:

“Ser una institución profesional, eficiente y confiable, integrada a la comunidad en una cultura de seguridad humana”
(<http://www.seguridadpublica.go.cr/>:2016).

La profesionalización alcanzada en años recientes por los cuerpos policiales, es reflejo de este pensamiento, cuya mejora continua se ve reflejado año con año en los planes estratégicos institucionales.

2.2 DIRECCION REGIONAL PACIFICO CENTRAL

2.2.1. Descripción Situacional

La Dirección Regional Sexta, como suele llamarse a la Dirección Regional de Puntarenas del Ministerio de Seguridad Pública, agrupa a las ocho dependencias ubicadas en la jurisdicción del Pacífico Central de nuestro país, representadas por las Delegaciones policiales de Puntarenas, Esparza, Montes De Oro, Parrita, Aguirre, Garabito, Paquera y Judas De Chomes, cuya población de efectivos policiales se contabiliza en seiscientos ochenta y cuatro servidores, cuarenta y tres funcionarios administrativos y un funcionario policial de aseguramiento, para un total de 728 funcionarios a cargo.

De las ocho regiones que componen la jurisdicción de la Región Sexta, solamente Montes de Oro (Miramar) no posee sector costero, mientras que la población en las

delegaciones de Puntarenas, Parrita, Esparza (Caldera), Costa de Pájaros (Judas) y Paquera, incluyendo las islas que contienen sus jurisdicciones como Chira, Venado y Caballo, en su mayoría dependen de la pesca, siendo que enfrentan una vez al año una restricción total de la actividad por medio del Gobierno durante unos tres meses, para garantizar la regeneración del recurso marino en el Golfo de Nicoya.

Esta prohibición de la actividad pesquera, propicia la aparición de diferentes flagelos sociales como la pesca ilegal, la cual demanda a la Fuerza Pública, en conjunto con el Incopesca, Guardacostas, Senasa y Ministerio Público, la coordinación y ejecución de operativos en mar y tierra con el objetivo de contrarrestar este delito, lo que lleva a la autoridad policia a enfrentar diversas manifestaciones sociales como bloqueos en las calles, en disgusto con las acciones gubernamentales relacionadas en su mayoría con al escaso monto de los subsidios y la cobertura limitada a los hacia los pescadores.

Según Miranda (2015), entre las principales acciones policiales demandadas al personal asignado a la Región Pacífico Central, se encuentran *“las acciones operativas de carácter interinstitucional tanto represivas como preventivas en la atención de los fenómenos delictivos en áreas geográficas sensibles a la criminalidad, como Puntarenas centro, Chacarita y El Roble”* (p.5). Se destaca principalmente el abordaje policial del fenómeno criminal en el área de Barranca, donde, de acuerdo con el citado autor, *“se trabaja intensamente con el Organismo de Investigación Judicial y la Policía de Tránsito para contener la tasa de criminalidad,*

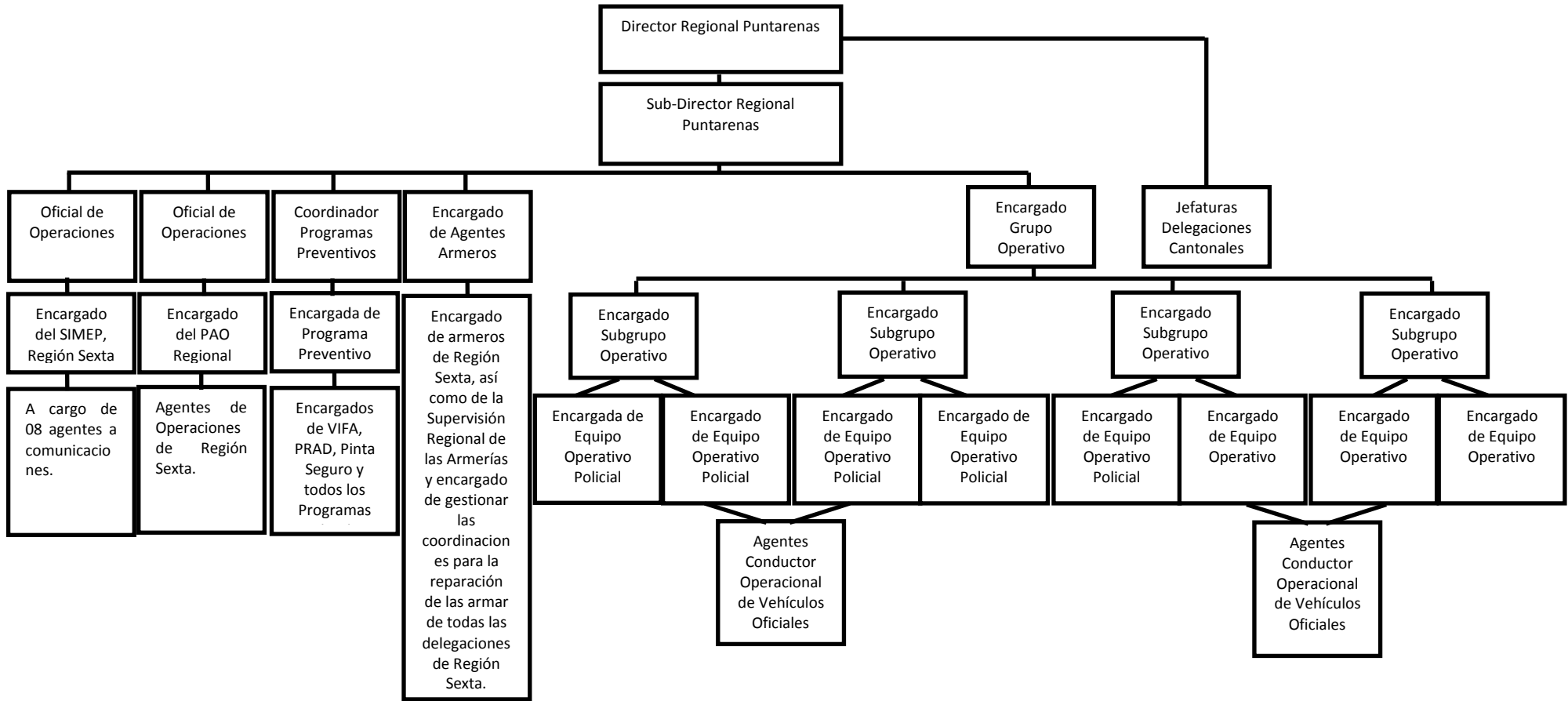
reflejada principalmente en asaltos a pulperías, abastecedores y camiones repartidores” (p.6).

En cuanto al recurso móvil asignado, la Dirección Regional Pacífico Central cuenta con un total de 15 vehículos tipo pick up doble cabina y 35 motocicletas, asignados en las ocho delegaciones policiales, e inclusive al Grupo de Apoyo Operacional de la Dirección Regional, los cuales representan una importante herramienta en el control de la criminalidad.

2.2.2. Organigrama

Como se detalló en el marco introductorio del presente estudio, la Dirección Regional Pacífico Central del Ministerio de Seguridad Pública, cuenta con un total de 727 funcionarios entre personal policial y administrativo distribuido entre la sede regional y las ocho delegaciones cantonales, todos dependientes de un funcionario de aseguramiento representado en la figura del Director Regional, quien tiene a su cargo no solo la supervisión de las labores operativas de la autoridad policial, sino también las dependencias asignadas a la ejecución de otros programas policiales preventivos (Seguridad Comunitaria, Prevención de drogas, Seguridad Comercial y Violencia Intrafamiliar entre otros), los cuales se muestran en el siguiente esquema:

Cuadro N° 3: Organigrama de la Dirección Regional Pacífico Central. Ministerio de Seguridad Pública



Fuente: Dirección Administrativa Región Pacífico Central. Ministerio de Seguridad Pública.

2.3 RÉGIMEN DISCIPLINARIO APLICABLE A LOS FUNCIONARIOS POLICIALES

Desde la perspectiva jurídica, el derecho disciplinario en materia de la función pública se enmarca dentro del derecho administrativo. Por lo tanto, el procedimiento para que el Estado como patrono ejerza su poder sancionatorio es un elemento fundamental, al cual está sujeto el accionar policial.

Citando a Trayter (1992) se puede definir el régimen disciplinario de los funcionarios públicos como:

...el conjunto de normas jurídicas establecidas por el Estado que determinan los hechos ilícitos que pueden cometer los funcionarios públicos en el ejercicio del cargo y prevén las sanciones a imponer por la Administración Pública a resultas de un procedimiento administrativo especial (p. 103).

En la cita anterior, el autor habla de normas jurídicas que determinan ilícitos administrativos en el ejercicio de cargos públicos, los cuales producen como consecuencia una sanción, previo cumplimiento de un trámite establecido al efecto.

Según Bolaños (2006) cumplir los cauces normales en los procedimientos disciplinarios posee una doble finalidad: *“la primera consiste en garantizar el debido proceso y el derecho de defensa del afectado; la segunda, el facilitarle al Estado una actuación justa y eficaz en el cumplimiento de sus cometidos”* (p.115).

Eso significa que, para dictar un acto administrativo o adoptar una decisión, la Administración siempre debe observar un procedimiento; pero no cualquiera, sino el previsto por la normativa pertinente, desde ese supuesto.

Cuando no se sigue el debido proceso o haciéndolo, se omiten trámites esenciales del procedimiento administrativo, tal y como lo enuncia la Ley General de Administración Pública, la Administración estaría violentando el principio de legalidad, el cual debe regir sus actuaciones y estas estarían viciadas de nulidad (Arts. 158 y 223).

Se puede derivar, de los párrafos anteriores, que el oficio de los servidores policiales, al ser funcionarios públicos, se encuentra enmarcado en principio dentro de los procedimientos establecidos, en la Ley General de Administración Pública; no obstante, el debido proceso, al cual se alude, se dispone por medio de normativas específicas, las cuales se reseñan en los siguientes acápites.

Respecto al régimen disciplinario policial, Parada Vásquez (1989) define:

La responsabilidad disciplinaria de los funcionarios policiales es aquella que se desarrolla en el interior de la relación de servicio y en garantía del cumplimiento de los deberes y obligaciones que le han sido consignados, con sanciones que inciden sobre sus derechos. (p.397)

Este autor apunta a un tipo de responsabilidad interna, en el seno de la organización pública, por parte de sus agentes y cómo la protección a la función pública amerita su sanción por infracción a los deberes del cargo.

2.3.1. Disposiciones y Reglamentos vigentes

Para hacer referencia a las disposiciones y reglamentos que son aplicables al trabajo policial, resulta necesario establecer la relación existente entre el Derecho Administrativo y el Derecho Laboral, propiamente dicho; ya que, ambos pueden ser aplicables en determinadas situaciones a los servidores públicos, incluidos los pertenecientes a los cuerpos policiales.

En 1943, se promulga el Código de Trabajo, el cual representa un significativo adelanto social, como parte de las garantías sociales de Costa Rica, en favor de la parte más débil de la relación laboral: los trabajadores.

Las fuentes que inspiraron el contenido del Código de Trabajo, se remontan a los principios cristianos de justicia social, recogidos en múltiples documentos de la iglesia católica, como puede verse en los Artículos 1° del Código de Trabajo y 74 de la Constitución Política.

Diez años después, se promulga el Estatuto de Servicio Civil (Ley 1581 del 30 de mayo de 1953 y sus reformas). Este cuerpo legal viene a dar cabal desarrollo a las normas 191 y 192 constitucionales, las cuales señalan la existencia de un cuerpo normativo que regula, específicamente, a los empleados públicos. Además, la Sala Constitucional ha sostenido, en forma reiterada, que esos artículos significan la clara intención del constituyente, al crear un régimen laboral administrativo para ellos, distinto al establecido por el Código de Trabajo, para la generalidad de los trabajadores; así, por ejemplo, en la resolución 1696-92 del 23 de agosto de 1992, en donde esta Sala sostiene lo siguiente:

XI. En opinión de la Sala, entonces, los artículos 191 y 192 de la Constitución Política, fundamentan la existencia, de principio, de un régimen de empleo regido por el Derecho Público, dentro del sector público, como ha quedado claro del debate en la Asamblea Nacional Constituyente y recoge incipientemente la Ley General de Administración Pública. Este régimen de empleo público implica, necesariamente, consecuencias derivadas de la naturaleza de esa relación, con principios generales propios, ya no de esa relación, con principios generales propios, ya no solamente distintos a los del derecho laboral (privado), sino muchas veces contrapuestos a éstos...

En otra sentencia, la 4453-2000 del 24 de mayo del 2000, el Tribunal Constitucional también ha manifestado lo siguiente:

VII. (...) uno de los fines perseguidos con el nuevo texto constitucional que se aprobó, fue el de incluir la concepción constitucional de un régimen laboral público, exclusivo para los servidores del Estado, a fin de regular y dirimir las diversas situaciones que afectan esa relación, cuyas bases primordiales se encuentran en los artículos 191 y 192 de la Constitución Política.

Posteriormente, en el considerando VIII del mismo fallo, se señala lo que sigue:

...los principios contenidos en los artículos 191 y 192 de la Constitución Política (...) siguiendo la línea histórica del desarrollo de las instituciones del Derecho Laboral, fue la de abstraer a los servidores del sector público de las reglas generales que forman el Derecho Colectivo de Trabajo, sujetándolo a una relación especial de empleo público, llamada también y comúnmente “relación estatutaria”, que se rige por el Derecho Público.

La situación es porque en la práctica existen en el país principios y disposiciones contenidas en distintos y dispersos textos de origen legal y reglamentario, para distintos entes y órganos públicos, los cuales constituyen las normas que, en primera instancia, rigen las relaciones entre tales entes y los funcionarios a su servicio.

Reconocer la diferencia entre los principios que se aplican en el caso del Derecho del Trabajo y el Derecho Administrativo resulta de mucha utilidad, para conocer las posibles interpretaciones y aplicaciones que convergen el Régimen Disciplinario

aplicable a los funcionarios policiales, para lo cual se resumen sus principales elementos diferenciadores a continuación:

Cuadro N° 4
Elementos diferenciadores entre
el Derecho del Trabajo y el Derecho Administrativo

DERECHO LABORAL	DERECHO ADMINISTRATIVO
Relación bilateral-contractual que permite negociar libremente al trabajador y al patrono, tanto el término (final) de la relación laboral como sus condiciones	Relación unilateral-estatutaria que impide establecer el término y las condiciones de la relación de servicio más allá de lo que establece el régimen público aplicable y la sana administración de los fondos públicos
Finalidad de lucro (conflicto de los factores capital y trabajo)	Finalidad del buen y eficiente servicio público
Primacía del interés del trabajador y su protección	Primacía del interés público o colectivo
Mínimo de beneficios	Beneficios únicos o dentro de los rangos autorizados por el ordenamiento jurídico
Incumplimiento contractual del patrono origina ruptura del contrato con responsabilidad (Art. 83 del Código de Trabajo)	Incumplimiento contractual origina primero el derecho al reclamo administrativo, de previo a acudir a la vía judicial.

Fuente: Condensación de Criterios de los autores Pla Rodríguez (1998) y Bolaños González (2006) sobre el Derecho del Trabajo y el Derecho Administrativo.

Después de establecer las diferencias entre ambas disciplinas, se puede inferir que, las relaciones de empleo de los servidores adscritos a los cuerpos policiales, son indudablemente de naturaleza pública y no privada. Por tal motivo, están reguladas por los principios, las leyes y reglamentos propios del Derecho Administrativo, como son la Ley General de Policía (Ley n°7410 y su reforma) y dentro de esta, el título

referente al Estatuto Policial; así como, los principios de observancia general, los cuales son atinentes a todos los funcionarios estatales, representados en la Constitución Política y en la Ley General de Administración Pública.

No obstante, en determinadas ocasiones, los funcionarios administrativos y judiciales que deben interpretar y aplicar en casos concretos el marco legal vigente, pueden encontrar compatible con el régimen administrativo algunos principios y normas del Derecho Laboral, haciendo uso de estos para resolver los asuntos conocidos.

2.3.1.1. Reglamentos

Como parte integrante del Derecho Administrativo aplicable a los servidores policiales, se encuentra otro grupo de normas disciplinarias que autores como Bolaños (2006) consideran “*un complemento especializado del Derecho Disciplinario*” (p.33), representado por el conjunto de reglamentos y procedimientos que regulan las potestades de las autoridades competentes para investigar y corregir aquellas conductas irregulares o corruptas de los funcionarios policiales.

Entre estas normas, se encuentra el Reglamento de Organización del Ministerio de Seguridad Pública (Decreto Ejecutivo 32 177), así como, otros reglamentos, tales como, el Reglamento del Departamento Disciplinario Legal (Decreto Ejecutivo 28 856-SP), el Reglamento de Grados Policiales y Sistemas de Ascensos (Decreto Ejecutivo 30 381-SP), el Reglamento Interno y de Servicio de la Escuela Nacional de Policía, (Decreto Ejecutivo 37 458-SP), el Reglamento de Ética (Decreto Ejecutivo 31

463-SP), el Reglamento de Pruebas Toxicológicas (Decreto Ejecutivo 30 238-SP), el Reglamento de Servicio de los Cuerpos Policiales adscritos al Ministerio de Seguridad Pública (Decreto Ejecutivo 23 880), el Reglamento de Uso de Uniformes y Distintivos de los Cuerpos Policiales, (Decreto Ejecutivo 37 188), el Reglamento para Uso de Vehículos del Ministerio de Seguridad Pública (Decreto Ejecutivo 26 112), el Reglamento para el Uso, Custodia y Conservación de los teléfonos celulares del Ministerio de Seguridad Pública (Decreto Ejecutivo 33 790-SP) y de forma supletoria, el Reglamento Autónomo de Servicio del Ministerio de Seguridad Pública, (Decreto Ejecutivo 24 896-SP).

Todos estos cuerpos normativos están destinados a mantener el adecuado funcionamiento de la fuerza pública, regulando los principios y procedimientos que sustentan el régimen de faltas y sanciones, que el órgano administrativo debe aplicar cuando un policía viola los deberes y prohibiciones inherentes a su labor.

2.3.2. Procedimiento Disciplinario

El procedimiento disciplinario, en el oficio policial, es un procedimiento administrativo especial y de orden interno e implica la regulación del ejercicio de los poderes disciplinarios de la Administración sobre sus funcionarios, en defensa del buen orden de la seguridad pública.

El tratadista, Ortiz Ortiz (1981), define el Procedimiento Administrativo como:

(...) el conjunto de actos preparativos concatenados según un orden cronológico y funcional, para verificar la existencia de la necesidad pública a satisfacer y de los hechos que lo crean, así como para oír a los posibles afectados y voceros de intereses conexos, tanto públicos como privados, especialmente estos últimos, con el fin de conformar la decisión en la forma que mejor armonice con el fin público a cumplir (...).(p. 381)

Para la ejecución de dicho procedimiento, el Ministerio de Seguridad Pública, a través del Departamento Disciplinario Legal, dispone en su Manual de Procedimientos, de una Instrucción sobre las causas disciplinarias, en donde se detallan todos los pasos por seguir, por las partes involucradas, a fin de legitimar el debido proceso, garantía de carácter esencial que representa un principio constitucional tutelado por el Artículo 39 de la Carta Magna.

Respecto al debido proceso, Bolaños (2006) lo expone como:

(...) un derecho humano y fundamental que debe respetarse en todo procedimiento disciplinario tendente a imponer una sanción a quienes laboran en un cuerpo policial. Con él se busca que se le den al afectado, las garantías de un procedimiento justo y también que el órgano público adopte una

decisión acertada cuando ejerce su potestad disciplinaria, manteniendo el imperio de la ley la justicia. (p. 41)

Esta garantía representa un verdadero derecho fundamental de toda persona, que obliga al Estado a asegurar ciertas condiciones de todo proceso, cuando la decisión o acto final, que se vaya a adoptar, pueda causar un perjuicio grave, sea imponiendo obligaciones o sanciones, negando o suprimiendo derechos o intereses legítimos de las personas.

Es importante, en este punto, diferenciar los procedimientos disciplinarios ante la gravedad de las faltas incurridas, ya que, este factor influye en las formalidades y profundidad de las etapas que le componen.

Existen causas, que se consideran de mera constatación, es decir, las que resultan fáciles de comprobar, debido a su registro en un papel de servicio o en un libro de actas, tal el caso de las ausencias, en cuyo caso, el Consejo de Personal, como órgano decisor, aplica las sanciones correspondientes.

En el caso de las faltas leves, el órgano instructor lo constituyen las Jefaturas de Puesto, donde labora el funcionario incoado, quienes remiten la causa al Consejo de Personal para que este actúe como órgano decisor, tomando en cuenta las recomendaciones de la Jefatura de Puesto. Lo anterior, sin perjuicio de que el Director de cada cuerpo policial, por revestir la falta alguna relevancia, decida avocarse al conocimiento de la causa.

En el caso de las faltas graves, la normativa pertinente señala que estas se remitirán a la Inspección Policial del Departamento Disciplinario Legal, a efecto de abrir el correspondiente proceso disciplinario, como se puede ver en los siguientes acápite, donde se presentan las etapas que componen el procedimiento disciplinario policial para estos casos, tal y como está dispuesto dentro de las instrucciones, que en la materia establece el Ministerio de Seguridad Pública.

De lo anterior, se desprende con cierta claridad que al Departamento Disciplinario Legal no le compete la tramitación de faltas leves, sino solo el conocimiento de las graves.

2.3.2.1 Etapas preliminares del Procedimiento Disciplinario

Previo a la ejecución de todo procedimiento disciplinario, es necesario que se lleven a cabo actos de iniciación que preceden a la apertura del expediente, los cuales son necesarios para asegurar que se cumpla cabalmente con el objetivo del proceso, que no es el de sancionar “per se”, sino el de verificar la realidad tras los hechos que dan motivo a la causa. Estas actuaciones previas son la iniciación del proceso, la investigación preliminar de los hechos y las medidas cautelares.

La iniciación de un proceso sancionatorio, tal y como lo establece el Reglamento del Departamento Disciplinario Legal del Ministerio de Seguridad Pública, puede darse “de oficio o por denuncia o queja interpuesta” (Artículos 1-3, Decreto Ejecutivo 28 856-SP).

Al referirse a que el proceso puede iniciar de oficio, significa que, sin existir una denuncia y ante la sospecha o el conocimiento de una conducta no meritoria del deber policial, la administración de Seguridad Pública, a través de la Unidad de Asuntos Internos o de las autoridades superiores, pueden ordenar, al Departamento Disciplinario Legal, la apertura de la causa, haciéndolo por escrito y expresando claramente los hechos imputados que se pretende sancionar.

Cuando la petición del procedimiento es sustentada por un denunciante, su tramitación se realiza siguiendo las regulaciones establecidas en el Manual de Normas Generales para la recepción de Denuncias presentadas contra Funcionarios del Ministerio de Seguridad Pública (2005) siendo el Departamento Disciplinario Legal el órgano director competente para dar curso a la denuncia presentada, la cual debe presentarse por escrito y con los datos y firma del denunciante y expresar con claridad los hechos imputados y las evidencias que este pudiera aportar; no obstante, en caso de ser una queja anónima, esta, igualmente, podrá ser procesada por el Departamento Disciplinario, siempre y cuando tenga relevancia y cuente con sustento probatorio.

Establecido el origen del proceso, es importante señalar, según lo sostiene La Fuente, citado por Bolaños (2006) que “la denuncia no inicia por sí misma el procedimiento disciplinario, solamente aporta la noticia inicial de la infracción frente a la cual el órgano competente acuerda o no su iniciación” (p.213); no obstante, los hechos denunciados sí deben investigarse con base en las pruebas aportadas, para

determinar si es o no procedente continuar con las etapas subsecuentes y dar trámite a la causa.

Una vez admitida la causa, el instructor debe proceder a realizar un acopio de información que sirva tanto para asegurar la existencia de los elementos de juicio necesario para dotar de mérito al procedimiento y, a la vez, esclarecer hechos confusos que puedan existir antes de elevar la causa al órgano director.

Al respecto, el punto número 3 del Procedimiento de Instrucción sobre Causas Disciplinarias del Ministerio de Seguridad Pública detalla:

El instructor debe revisar que en los informes que dan origen al procedimiento, se indique cómo sucedieron los hechos, la fecha, lugar, hora, así como los posibles testigos. De haber confusión en algún aspecto, se deberá pedir la aclaración correspondiente a la autoridad administrativa que lo remitió. (Artículo 3, párrafo segundo).

Respecto a la investigación preliminar de los hechos, la Sala Constitucional (1995), citada por Brenes (2001) refiere a esta etapa como:

Es una fase preliminar que servirá como base para determinar si se abre o no un procedimiento ordinario administrativo y será en este último en el que se le garantice el derecho de defensa

(...) Una cosa es recabar la información, definir los hechos, examinar los procedimientos seguidos y establecer las posibles incorrecciones y otra, muy distinta, es exigir la responsabilidad o imponer una sanción, lo que necesariamente deberá hacerse mediante la sujeción del expediente que al efecto se abra, siguiendo las reglas del debido proceso. (p.28-29)

Con estas afirmaciones, la Sala Constitucional deja claro que, en la etapa de investigación preliminar, no es necesario apegarse al debido proceso, sino hasta la apertura del expediente, ya que, en esta etapa, aún no existe un procedimiento disciplinario que pueda perjudicar a un agente policial.

La utilidad de la investigación preliminar es la de valorar el ámbito de lo indagado, como elemento determinante para archivar la causa o proceder a sentar responsabilidades.

A partir de esta etapa, se pueden adoptar medidas tendientes a asegurar la buena marcha de los procedimientos, en aquellos casos en donde las circunstancias laborales, del funcionario investigado, puedan representar un obstáculo real y notorio para la instrucción del expediente. A estas medidas preventivas, se les denomina como cautelares o provisionales y pueden ser de índole administrativa o judicial.

La Sala Constitucional (1999) define las medidas cautelares de la siguiente manera:

Son aquellos instrumentos jurídicos creados con la finalidad de que, mientras se tramita conforme al debido proceso legal una investigación o procedimiento disciplinario en contra de un agente público, la Administración esté en capacidad de asegurar que el procedimiento no se verá perjudicado, obstruido u obstaculizado en su sustanciación, ni se perturbará la normalidad del servicio público. (Resolución 3284-99).

Existen dos tipos medidas cautelares de tipo administrativo; la suspensión con goce de salario, en la cual se separa al agente de sus funciones, manteniendo la remuneración de sus servicios, en tanto no se demuestre su responsabilidad en los hechos que se le imputan, ya que, al privarle de sus ingresos, se estaría “incurriendo en una disposición de dudosa constitucionalidad, al operar como una sanción anticipada violatoria del principio de inocencia” (Bolaños, 2006, p.220) y la reubicación o traslado temporal del funcionario, que consiste en separar a un servidor de las funciones o ubicación concretas que ha venido desempeñando, trasladándolo a realizar otras tareas en la misma o distinta ubicación física, bajo ciertos límites, siempre y cuando se le conserve el puesto, el salario y los derechos de la naturaleza y funciones que desempeñaba regularmente (Sala Constitucional, votos 715-95 y 441-99).

Al respecto, el numeral cuarto del Procedimiento de Instrucción sobre Causas Disciplinarias del Ministerio de Seguridad, señala textualmente:

La Ley General de Policía en el artículo 82, establece la posibilidad de aplicar la medida cautelar de suspensión provisional con goce de salario en los procedimientos disciplinarios que deriven de faltas graves, empero también se podrán aplicar otras, tales como reubicación temporal, variación de las funciones, retiro de arma de reglamento, etc; siendo que aplicación dependerá de la gravedad de los hechos acusados. La recomendación de este tipo de medida requiere un acto resolutorio, cuya elaboración será dispuesta discrecionalmente por la Jefatura del Departamento Disciplinario Legal. Dichas medidas son recurribles mediante los recursos de Revocatoria y Apelación, los cuales deberán presentarse ante el Órgano Director dentro del tercer día hábil a partir de la notificación del acuerdo respectivo, el cual, mediante recomendación motivada, le recomendará al Consejo de Personal la decisión al respecto, el cual una vez que lo resuelva lo remitirá al Superior Jerárquico para que conozca la apelación subsidiaria en caso de que la hubiera.(Artículo 4)

Por otra parte, tratándose de medidas de tipo judicial, cuando un funcionario es procesado, penalmente, por actos propios de su función, por hechos dolosos relacionados con el servicio público e incluso por actuaciones de su esfera privada,

un juez penal puede dictar distintas medidas cautelares, entre las cuales destacan la prisión preventiva y la suspensión del ejercicio del cargo con goce de salario.

Es importante destacar que, tanto las medidas cautelares de tipo administrativo, como judicial, no necesariamente, se aplican en todo proceso disciplinario y para que sean procedentes, deben basarse en un juicio de razonabilidad de las circunstancias que median en cada caso, ya que, una medida cautelar desproporcionada podría incurrir en un carácter punitivo anticipado, más que preventivo.

2.3.2.1.1 Auto de Apertura

Constituye el inicio del procedimiento disciplinario.

Es un documento escrito, una resolución elaborada por el instructor y de acuerdo con el Procedimiento de Instrucción sobre Causas Disciplinarias del Ministerio de Seguridad debe cumplir con una serie de requisitos, entre ellos:

- a) Debe ser notificado al interesado en forma personal, y debe contener en forma expresa, los hechos que se atribuyen en forma clara y precisa, con el respectivo fundamento de derecho que justifique la acusación, así como la sanción que se pretende, a fin de que el inculpado pueda ejercer su derecho a la defensa.
- b) Deberá incluir además la citación del inculpado y el abogado que lo representa a una audiencia oral y privada con 15 días hábiles de anticipación

a su celebración, de ser oído, de traer toda prueba que considere oportuna para resguardar su defensa, de controlar la actividad de la parte o partes y de combatir sus argumentos y las pruebas de cargo.

- c) La resolución debe instruir al funcionario sobre el deber indicar un lugar para atender notificaciones, así como el derecho de conocer cuáles son los recursos procedentes contra el acto inicial; el órgano que los resolverá; ante quién deben interponerse y el plazo para presentarlos. El Auto de Apertura debe también contener, expresamente indicados, el número de expediente y el nombre completo del funcionario responsable del trámite de instrucción.

(Artículo 7, PICD)

A los efectos pertinentes, el Procedimiento de Instrucción sobre Causas Disciplinarias es claro cuando el auto de inicio, debe respetar las garantías invocadas por la Sala Constitucional en la resolución N° 2011-3798 de las 15:34 horas del 23 de marzo del 2011, respecto al principio de intimación e imputación de cargos, la cual hace eco de otra sentencia de 1996, en la que se dispone lo siguiente:

(...) El principio de intimación expuesto en dicha sentencia, significa el derecho de ser instruido (sic) de los cargos que se le imputan a cualquier persona o personas, y el principio de imputación, el derecho a tener una acusación formal, en el sentido de individualizar al o los imputados que se pretendan someter a proceso, describir en forma detallada, precisa y

claramente el hecho que se les acusa, y hacer una clara calificación legal del hecho, señalando incluso los fundamentos de derecho de la acusación y concreta pretensión punitiva (...).(Sentencia N° 1996-03929 de las 15:42 hrs. de 31 de julio de 1996)

Es criterio de la Sala Constitucional, a la luz de la cita anterior, que la omisión de dichos requisitos, colocan al amparado en un estado en donde le impide ejercer debidamente su defensa, viciando de nulidad cualquier auto de apertura que no contemple estos requisitos.

Cabe destacar que, de acuerdo con la jurisprudencia emanada de la Sala Constitucional, la condición de incapacidad del imputado no representa impedimento para que la comparecencia oral se realice en una fecha en la cual el amparado se encuentra bajo tal condición, ya que no limita ni lesiona el derecho de defensa ni el debido proceso, salvo en los casos en exista un impedimento físico o psiquiátrico que limite las capacidades de la persona, (Artículo 6, PICD)

2.3.2.1.2 Filtro de Admisibilidad

Como se ha indicado, a lo largo del presente estudio, son múltiples las ocasiones que se reciben en el Departamento Disciplinario Legal reportes donde se informan hechos que constituyen faltas leves, de acuerdo con el artículo 81 del Reglamento de

Servicio de los Cuerpos Policiales, adscritos al Ministerio de Seguridad Pública, lo cual ocasiona que se deban devolver los mismos a sus remitentes para la aplicación del “Instructivo de Procedimientos para sancionar Faltas Leves”, creado en 1997, lo cual genera invertir recursos y tiempo valioso en una actividad que no le compete al Departamento y, en realidad, se puede invertir en las labores propias de este.

A efectos de paliar esta situación, en el 2016, la Jefatura del Departamento Disciplinario Legal implementó una directriz, mediante el Oficio 2397-2016-DDL por medio de la cual se dispone como filtro de admisibilidad, la competencia de la Dirección Policial de Apoyo Legal de cada Sede Regional para el otorgamiento del visto bueno, previo a elevar una eventual falta grave al órgano director.

De esta manera, se pretende que los Asesores Legales, de las diferentes regiones policiales del país, revisen que el reporte reúna los requisitos de forma y fondo pertinentes, disminuyendo el constante reproceso de información que entraba las funciones del órgano disciplinario.

2.3.2.1.3 Conocimiento del Expediente por el Órgano Director

Posterior al análisis de los informes, los cuales dan origen al procedimiento y habiendo constatado que la gravedad de la falta, le compete a la instancia superior, el instructor, en este caso el Asesor Legal de la Dirección Regional que atiende la causa, remite el expediente debidamente foliado al Departamento Disciplinario, ordenando cronológicamente toda la documentación que conforme el mismo.

A partir de este punto, el Departamento Disciplinario Legal es el responsable de gobernar, conducir, orientar y guiar el desarrollo del procedimiento hasta su conclusión.

Las competencias de este órgano vienen dadas por los Artículos 57 y 84 de la Ley General de Policía, establecen que corresponderá a este Departamento, a través de una sección de inspección policial, instruir los expedientes de las faltas graves y pasar el informe, con la recomendación del caso, al Consejo de Personal, para que este resuelva en primera instancia.

A la vez, este órgano debe otorgar los plazos y garantías al servidor mediante el debido proceso y recomendar las medidas cautelares que puedan resultar procedentes.

2.3.2.1.4 Audiencia Oral y Privada

De acuerdo con los lineamientos contemplados, en la Ley General de Administración Pública, y según lo describe el Procedimiento de Instrucción sobre Causas Disciplinarias del Ministerio de Seguridad, el proceso se debe llevar a cabo mediante una audiencia oral y privada entre el inculpado, su abogado y los representantes de la Administración Pública, donde se analizará la carga probatoria aportada por las partes de previo o incluso en la fecha de realización de la misma. Dicha

comparecencia puede darse en una o varias sesiones, según la complejidad de la prueba por evacuar.

Según se consigna en el Procedimiento de Instrucción sobre Causas Disciplinarias del Ministerio de Seguridad:

El órgano director será el encargado de dirigir la comparecencia, en ese sentido previo a su iniciación el instructor deberá establecer ante las partes las pautas a seguir durante el desarrollo de dicho acto procesal, en aras de que la comparecencia se desarrolle en perfecto orden y respeto (...) El instructor deberá conducirse con seriedad, justicia, amabilidad, honorabilidad, tolerancia, comprensión, cortesía y discreción.

La comparecencia oral y privada, ante la Administración, se lleva a cabo generalmente en la sede del órgano director, salvo en aquellos casos en los que la Administración disponga lo contrario, sea por razones de lejanía de los testigos y considerando los tiempos de traslado necesarios. En ausencia de la parte inculpada, la audiencia podrá llevarse a cabo, sin que esta circunstancia represente impedimento para su realización.

Terminada la comparecencia el asunto quedará listo para dictar el acto final, salvo que el órgano director quiera introducir nuevos hechos o completar la prueba, en

cuyo caso deberá consultar al superior y si la aprueba fijará dentro de un plazo máximo de quince días más para otra comparecencia.

2.3.2.1.4.1 Citación de las Partes

Comunicado debidamente el Auto de Apertura corresponde al instructor el diligenciamiento oportuno de las citas, tanto de las partes como de los testigos de cargo y de descargo si los hubiere.

Por efectos de formalidad, la citación a la comparecencia oral debe hacerse con quince días de anticipación, siendo responsabilidad del instructor verificar oportunamente que la notificación de tal acto cumpla con ese requisito, según lo establece el artículo 311 de la Ley General de la Administración Pública.

En la citación a la comparecencia, se prevendrá a las partes que deben presentar toda la prueba antes o en el momento de la comparecencia, si todavía no lo han hecho. Toda presentación previa deberá hacerse por escrito.

Cuando los testigos sean funcionarios del Ministerio de Seguridad Pública, se les debe instruir en la citación que de ausentarse a la comparecencia injustificadamente, se iniciará un procedimiento en su contra para los efectos disciplinarios correspondientes.

2.3.2.1.4.2 Carga Probatoria

La información debe complementarse con indicación de las pruebas existentes, tanto documental como testimonial.

La documental, se refiere a todos los documentos que sirven para sustentar los hechos reportados. Si se trata de fotocopias, estas deben venir debidamente certificadas por quien sea asignado con ese derecho y ser legibles.

Se debe informar si en el libro de Oficialía de Guardia u otros registros que se manejan en las Unidades de trabajo, se realizaron anotaciones relacionadas directa o indirectamente con los hechos que se reportan, en cuyo caso, deberán adjuntarse las fotocopias certificadas de los folios respectivos indicando el nombre del Oficial de Guardia, que en ese momento, se encontraba en servicio. De no haberse realizado anotaciones, igual se debe indicar de manera clara y precisa en el reporte el motivo de dicha omisión.

Por su parte, para la prueba testimonial se deberán señalar las calidades completas del testigo: nombre completo, número de cédula, lugar donde puede ser encontrado, teléfono, indicar si tienen conocimiento de que el testigo tenga algún parentesco o relación por consanguinidad o afinidad con la persona reportada y cualquier otro dato de importancia.

Si se trata de particulares, debe señalarse el lugar de trabajo, si lo tiene, así como su domicilio, teléfono y cualquier información adicional que sea de utilidad.

Asimismo, cuando se detalle la prueba testimonial, debe indicarse claramente en la razón que se trata de un testigo.

2.3.2.1.5 La fase de terminación

Representa el último estadio del procedimiento disciplinario y según las disposiciones de la Ley General de la Administración Pública, puede concluir de manera normal o de modo anormal.

La terminación normal del procedimiento disciplinario consiste en una resolución de formato similar a una sentencia judicial, emitida por el órgano decisor, en donde se procede a absolver, a imponer una sanción o a concluir el proceso y archivar el expediente, ya sea por la muerte o renuncia del funcionario al que se le seguía la causa. Dicha resolución puede ser impugnada dentro de los tres días hábiles posteriores a su notificación.

Por otro lado, la terminación anormal se puede dar tanto por la caducidad, como por la prescripción de la causa o cuando el jerarca desiste de llevar a término el proceso disciplinario, bajo justificantes muy calificadas, como la eficiencia o economía procesal.

2.3.2.1.6 Caducidad y Prescripción de las Causas

En materia de procedimientos disciplinarios, en la función pública, la caducidad y la prescripción representan institutos jurídicos que extinguen la dilación de los expedientes que se acumulan por diversas circunstancias, como la lentitud burocrática o el desinterés de los órganos encargados de instruir o resolver las causas, ofreciendo la eficacia y celeridad que demandan estos procesos.

De acuerdo con el Procedimiento de Instrucción sobre Causas Disciplinarias del Ministerio de Seguridad, la caducidad de las causas se produce cuando “el expediente pasa seis meses inactivo, lo cual causará que se deba anular todo lo actuado y necesariamente volverse a comenzar” (Art. 16, párrafo b).

Es respecto a este instituto, que nace una de las principales preocupaciones en torno al problema en estudio, pues en la caducidad subyace una alta probabilidad de que las faltas cometidas por funcionarios policiales queden impunes, debido a la falta de celeridad que ocasionan la gran cantidad de expedientes que gestiona el Departamento Disciplinario Legal.

No obstante lo anterior, es importante señalar que el plazo en curso para que se establezca la caducidad debe computarse a partir del momento que en que la causa es de conocimiento de las autoridades ministeriales correspondientes y no desde la fecha de comisión de los hechos que se pretende sancionar. También, se debe precisar, que los actos de notificación referentes a las distintas etapas del

procedimiento, señalamientos y actuaciones, interrumpen el plazo de caducidad, reiniciando el plazo perentorio del que dispone la Administración, para ejercer su poder disciplinario.

Respecto al régimen de la prescripción, la Ley General de Policía dispone normativa específica aplicable a los funcionarios policiales, distinta de la establecida para otros ámbitos del derecho, como el laboral. En su articulado, esta norma indica que “las faltas leves prescribirán en un mes y las graves, a los dos años...” (Art. 83 LGP).

De acuerdo con los términos y alcances del artículo 83, de la norma citada, el empleador debe imponer las sanciones para las faltas graves en el transcurso de dos años posteriores al día cuando se cometió el agravio. Dicho plazo, según lo establecido en el numeral indicado, se interrumpe por la iniciación del procedimiento sancionador, pero siempre con conocimiento del interesado.

Cuando se trata de faltas graves, que impliquen actos en contra de la Hacienda Pública, el régimen de prescripción se amplía a cinco años, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el artículo 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República.

2.3.2.1.7 Recursos

Una parte importante del proceso disciplinario, siendo este un acto administrativo que afecta intereses legítimos de los funcionarios, radica en el derecho que tiene el

inculpado de oponer sus objeciones a los actos realizados por la Administración al ejercer su poder disciplinario, cuando este considera que dichas acciones no mantienen fiel apego al marco regulatorio correspondiente.

De tal manera, los recursos cumplen la función de ser un elemento de control y corrección aplicado a los actos y resoluciones dictados por las autoridades tanto administrativas como judiciales durante el trámite de las causas, cuando dichos procedimientos presenten vicios de forma o de fondo. Bolaños (2006), define los recursos de la siguiente manera:

Un recurso es un reclamo formal de quien es parte de un procedimiento en contra de una actuación de la autoridad administrativa, para que por razones jurídicas ésta revoque, reconsidere, modifique, anule o sustituya el acto administrativo que se considera ilegítimo. (p.249)

La ley General de la Administración Pública, establece que existen recursos ordinarios y extraordinarios (Artículo 343), siendo los ordinarios los que resultan de interés para el presente estudio; puesto que, el Procedimiento de Instrucción sobre Causas Disciplinarias del Ministerio de Seguridad establece que “en el desarrollo de la instrucción del expediente caben los recursos ordinarios (Revocatoria y Apelación), únicamente contra el auto de apertura y contra el que deniega la comparecencia oral o cualquier prueba”(Artículo 9, inciso a).

Estos recursos deberán formularse en el plazo de las veinticuatro horas posteriores a la última comunicación del acto, por lo que cualquier recurso interpuesto con posterioridad a ese plazo, deberá ser rechazado por inadmisibilidad.

2.3.2.1.7.1 Revocatoria

Los recursos ordinarios de revocatoria son de tipo horizontal (Bolaños, 2006,p.251), esto significa que, se plantean contra el mismo funcionario que dictó el acto, siempre y cuando no se trate del jerarca de una institución, en cuyo caso sería un recurso de reposición.

La revocatoria debe ser resuelta interlocutoriamente y debe ser notificada en el lugar o medio señalado para atender futuras notificaciones, siendo que luego se deberán remitir las diligencias para ante el superior jerárquico para que conozca y resuelva la apelación.

2.3.2.1.7.2 Apelación

El recurso ordinario de apelación o alzada es de tipo vertical (Bolaños, 2006,p. 252), ya que se dirige no al funcionario que dictó el acto impugnado, sino que lo conoce y resuelve una instancia superior a quien corresponde el control y revisión de los trámites realizados como parte del procedimiento.

Esto representa una mayor garantía procesal, ya que establece una segunda instancia con mayor rango, distinta de quien dictó el acto.

2.3.2.1.7.3 Efecto de los recursos

Cuando se interpone un recurso dentro de un procedimiento disciplinario hay que tener en cuenta los siguientes efectos:

- a) Si lo que se impugna es el auto de apertura, la presentación del recurso tiene como efecto la suspensión la tramitación del expediente hasta la resolución del reclamo, debiendo reprogramar la audiencia oral y privada respetando los plazos establecidos al efecto, independientemente de cómo se resuelva el recurso.
- b) Si lo impugnado es la resolución final del órgano decisor, el recurso administrativo no suspende o paraliza la eficacia del acto impugnado, salvo por autorización excepcional del Ministro para suspender su ejecución, ante la posibilidad de que pueda causar graves perjuicios de difícil reparación al inculpado.

2.3.3. Objeto del Régimen Disciplinario

El concepto de poder disciplinario explica la autoridad de un patrono (en este caso, el Estado) para sancionar las conductas u omisiones de sus servidores que infrinjan los deberes, responsabilidades y prohibiciones a que estos se encuentran sujetos, poder que debe ejercerse observando en un todo el procedimiento especialmente establecido para esos efectos.

Cabe señalar que, el poder disciplinario del que se habla no es el mismo poder sancionador que el Estado, como autoridad pública, tiene en relación a los habitantes en general y opera cuando estos violan las normas del ordenamiento jurídico básico a que todas las personas están sujetas en la sociedad.

La potestad sancionadora del Estado se origina en el ordenamiento jurídico general, sin que exista alguna relación jurídica originada en contrato, negocio jurídico o acto singular y por tanto está orientada a los fines sociales generales. Por el contrario, la potestad disciplinaria sí nace de una relación especial de sometimiento o sujeción que unos determinados sujetos tienen con el Estado con motivo de un vínculo jurídico que los une a este, como sería en este caso, el vínculo jurídico administrativo que surge de la relación de servicio de un agente policial con el Estado-patrono.

Pratt, citado por Velásquez (1999) define el poder disciplinario como *“la facultad de la Administración de aplicar sanciones mediante la observancia de un procedimiento especialmente establecido a estos efectos, con el objeto de mantener el orden y el correcto funcionamiento del servicio a su cargo”*. (p.21)

Por lo tanto, en el caso de los servidores públicos, como pueden ser los agentes policiales, se trata de un poder disciplinario no de orden general, sino más concreto o específico, que nace de una relación más estrecha entre el Estado y la persona, vínculo jurídico originado en una relación de servicio surgida con el nombramiento y que, además, resulta enteramente comparable al poder de dirección de un patrono

privado respecto a sus empleados, cuya finalidad es garantizar que se atiendan y aseguren adecuadamente los intereses generales y el bien común.

Al respecto, la Sala Constitucional ha señalado que el régimen disciplinario sirve para “*compeler y asegurar, preventiva y represivamente, el cumplimiento de los deberes jurídicos del empleo, de la función o del cargo*” (Voto 1265-95 del 7 de marzo de 1995).

Por tanto, atendiendo lo expuesto y para efectos de la presente investigación, se entiende que el régimen disciplinario es el conjunto de principios y normas con base en los cuales el Estado ejerce la potestad disciplinaria con respecto a los funcionarios públicos, cuando se comprueba la infracción a los deberes y prohibiciones a que estos se hallan sujetos, conforme al debido proceso y sanciones establecidas por el ordenamiento jurídico, cuyo objetivo es el de proteger la función pública y asegurarse el oportuno cumplimiento de las obligaciones inherentes a los cargos públicos.

2.3.3.1. Tipos de faltas disciplinarias

La Ley General de Policía dispone, en su Artículo 78 que “*las faltas contra el régimen disciplinario podrán ser leves o graves*”.

Llama la atención en este punto, la clasificación bipolar de faltas menores (leves) y mayores (graves) utilizado por los legisladores en la Ley General de Policía, ya que

como lo señala Bolaños (2000) “*el ordenamiento jurídico costarricense en general clasifica las faltas según un criterio que ha sido tradicionalmente tripartito: de faltas leves, faltas de alguna o cierta gravedad y faltas graves*” (p.43).

En el caso del régimen disciplinario policial, al optar el legislador por solo dos tipos de faltas hace que las leves se castiguen con amonestación (verbal o escrita), mientras que, las graves no necesariamente conllevan despido, sino que podría, según el caso, imponerse una suspensión sin goce de salario, como se detallará más adelante.

2.3.3.1.1. Faltas graves

La Ley General de Policía enuncia, en su Artículo 81, un amplio elenco de conductas consideradas graves, en los siguientes términos:

ARTÍCULO 81.- FALTAS GRAVES.

Para los efectos de este régimen, se considerarán faltas graves:

- a) La violación del juramento de lealtad a la Constitución Política, los tratados internacionales y las leyes de la República.*
- b) Cualquier conducta tipificada en las leyes penales como delito doloso.*
- c) La violación reiterada de los trámites, los plazos o los demás requisitos procedimentales, exigidos por el ordenamiento jurídico para la tutela de los derechos ciudadanos.*

- d) *Las actuaciones arbitrarias, discriminatorias o claramente inspiradas en posiciones político-partidistas, que afecten las libertades ciudadanas, la dignidad de las personas o los derechos humanos.*
- e) *El uso indiscriminado, innecesario o excesivo de la fuerza en el desempeño de sus labores.*
- f) *La violación de la discreción debida y del secreto profesional en asuntos confidenciales.*
- g) *Cualquier abuso de autoridad o maltrato de personas, aunque no constituya delito.*
- h) *La renuencia a prestar auxilio urgente, en los hechos y las circunstancias graves en que sea obligatoria su actuación.*
- i) *El abandono injustificado del servicio.*
- j) *El ejercicio de actividades públicas o privadas, incompatibles con el desempeño de sus funciones.*
- k) *La falta manifiesta de colaboración con el Organismo de Investigación Judicial o las otras fuerzas de policía.*
- l) *La embriaguez habitual o el uso de drogas no autorizadas durante el servicio.*
- m) *La portación de un arma antirreglamentaria.*
- n) *La aceptación o el recibo de cualquier promesa de beneficio o el beneficio susceptible de apreciación pecuniaria diferentes de los que, legal y reglamentariamente, les correspondan por parte del Estado, provenientes de personas físicas o jurídicas, nacionales o extranjeras, oficiales o privadas.*
- ñ) *Cualquier otra conducta sancionada con despido en el Código de Trabajo.*

Cabe observar que el listado no es en ningún modo limitado o cerrado a las faltas allí enumeradas, ya que el inciso ñ) citado remite al Código de Trabajo. El numeral 81 de este Código expone la lista de causas justas que facultan al patrono para dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad.

ARTÍCULO 81.- *Son causas justas que facultan a patrono para dar por terminado el contrato de trabajo:*

a) *Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono;*

b) *Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero, durante el tiempo que se ejecutan los trabajos, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina y se interrumpen las labores;*

c) *Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;*

d) *Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio directo del patrono o*

cuando cause intencionalmente un daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo;

e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 71;

f) Cuando el trabajador comprometa con su imprudencia o descuido absolutamente inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;

g) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono, sin causa justificada durante los días consecutivos o durante más de dos días alternos dentro del mismo mes- calendario.

(Así reformado por Ley No. 25 de 17 de noviembre de 1944, art. 1º).

h) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta y reiterada a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar, en perjuicio del patrono, las normas que éste o sus representantes en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando;

i) Cuando el trabajador, después de que el patrono lo aperciba por una vez, incurra en las causales previstas por los incisos a), b), c), d) y e) del artículo 72;

j) Cuando el trabajador al celebrar el contrato haya

inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales ha sido contratado;

k) Cuando el trabajador sufra prisión por sentencia ejecutoria; y

l) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato. Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, quedará a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades represivas comunes.

En el caso de las faltas graves que dan lugar al despido sin responsabilidad patronal, el ordinal 192 constitucional remite a la legislación laboral, con lo cual se puede decir que en Costa Rica existe un núcleo común de faltas graves aplicables no solo a empleados de la empresa privada, sino también a los servidores públicos, incluidos los cuerpos de policía amparados a la Ley General de Policía.

Cabe destacar que, el último de los doce incisos transcritos, el l), es amplio al establecer como motivo justificado de despido cualquier otra falta grave a las obligaciones que impone el contrato laboral. En el caso de un servidor público, esas

obligaciones, prohibiciones o restricciones vienen impuestas por la Ley o por el respectivo Reglamento Ejecutivo o Autónomo que regula el servicio.

Así, por ejemplo, el Artículo 17 de la Ley General de Policía señala una causal de despido propia y específica de los miembros de los cuerpos policiales, según la cual:

ARTÍCULO 17.- FALTAS GRAVES.

Se considerarán faltas graves, sin perjuicio de otras disposiciones de esta Ley, aun cuando no configuren delito, la subordinación de los jefes o los miembros de este cuerpo de policía a órdenes o instrucciones de gobiernos o entidades extranjeras, así como la aceptación de cualquier promesa o beneficio susceptible de apreciación pecuniaria, ya sea por el ejercicio de sus funciones o con ocasión de este servicio, por parte de cualquier persona física o jurídica que no sea el Estado costarricense. Por estas faltas y previa audiencia, los infractores serán sancionados con despido inmediato.

Como se puede observar, las faltas consideradas graves por el estatuto Policial o por la legislación laboral son aquellas que inciden de forma directa en las relaciones de jerarquía, respeto, lealtad, responsabilidad y buena fe, que deben estar siempre presentes entre patronos y empleados, so pena de hacer imposible la continuidad de la relación, provocando su ruptura sin responsabilidad patronal.

2.3.3.1.2. Faltas leves

La Ley General de Policía es omisa en brindar un detalle de las faltas leves, pero si lo hace el Reglamento de Servicio de los Cuerpos Policiales adscritos al Ministerio de Seguridad Pública, que dispone lo siguiente:

Artículo 81.—Se considerarán faltas leves las siguientes:

a- Las ofensas de palabra y gestos indebidos a los compañeros de trabajo, siempre y cuando no se altere gravemente la disciplina y se interrumpen las labores.

b- Las llegadas tardías injustificadas al trabajo mayor de cinco minutos e inferiores de veinte minutos, que no excedan de dos en un mismo mes calendario.

c- Distraerse durante el tiempo laboral en pasatiempos, uso del teléfono celular u otras actividades ajenas a la función policial.

d- Recibir visitas de carácter personal, sin autorización, durante horas de servicio.

e- Utilizar un vocabulario soez en horas de servicio, en las comunicaciones oficiales, radiales, telefónicas y escritas; siempre y cuando no se altere el libre desenvolvimiento de la función policial.

f- Hacer ostentación de la investidura de autoridad pública para obtener ventajas de cualquier índole, para sí o para un tercero. Sin perjuicio de constituirse en falta grave, en lo que dispone la demás normativa existente.

g- Hacer uso indebido de los medios de comunicación oficial, radial, telefónica y escrita.

h- Irrespetar las normas de aseo, higiene, limpieza y orden establecidas en la unidad policial.

i- Comportamiento indebido durante la ejecución del Himno Nacional, iza y arrío del Pabellón Nacional; presencia de representantes de los Supremos Poderes, Contralores y Procuradores de la República, miembros del Cuerpo Diplomático y Eclesiástico. Sin perjuicio de considerarse falta grave cuando las conductas se adecuen a normas penales tipificadas.

j- Inobservar injustificadamente, citaciones como testigo, solicitud de auxilio pericial y otros señalamientos administrativos que le sean notificados y requieran de su comparecencia individual en razón de las obligaciones que deriven del cumplimiento de su cargo. Sin perjuicio de otras consecuencias legales que pudieran caber.

k- Realizar actos indecorosos en lugares públicos, darse a la ingesta desmedida de alcohol o cualquier otra sustancia enervante que lleve a actuaciones que riñan con las buenas costumbres. Si la situación se presentara en horas de servicio, la falta se tramitará como grave.

l- Cualquier otra infracción a las obligaciones o prohibiciones de la relación de servicio que conforme a los criterios establecidos para definir faltas y demás normativa que no diere mérito para la aplicación de una sanción de suspensión de trabajo sin goce salarial o el despido.

Por otra parte, otras faltas leves según el Artículo del Decreto Ejecutivo 32 342 de mayo de 2005 son las siguientes:

1. *No guardar las normas de aseo, higiene y buena presentación personal, de conformidad con las normas de urbanidad y las disposiciones contenidas en el presente Reglamento y en el Reglamento de Servicio de los Cuerpos Policiales Adscritos al Ministerio de Seguridad Pública.*
2. *Utilizar insignias, emblemas, o cualquier clase de distintivo policial que no sean los oficiales y autorizados para el rango que le corresponde, o bien, utilizar dichos distintivos de una manera indebida, contrario a lo señalado por el ordenamiento jurídico.*
3. *No portar el nombre, apellido y número de código correctamente, como se indica en la cédula de identidad.*
Se exceptúa del cumplimiento de las disposiciones anteriores, al personal de los cuerpos policiales especializados, quienes por la naturaleza misma de la función que desempeñan en investigaciones, detección y prevención de hechos ilícitos, deben evitar en la medida de lo posible su identificación como miembros de los Cuerpos Policiales, para proteger su integridad física y el resultado de la investigación, previa autorización del superior jerárquico del Cuerpo Policial respectivo.

Acerca del elenco de faltas leves que se han transcrito hasta este punto, se observa que en principio no son tan importantes o trascendentes, aunque si debe prestárseles atención, porque cometerlas implica faltar a normas y deberes básicos, situación sobre la que se debe llamar la atención para corregirla.

Finalmente, debe tomarse en cuenta que el Artículo 84 de ese mismo Reglamento abre la posibilidad de que, por la vía reglamentaria, se establezca una sanción mayor, como en el caso de las llegadas tardías, cuando en un mes el número de llegadas tardías injustificadas sea mayor a ocho, acarrea el despido sin responsabilidad patronal.

2.3.3.2. Sanciones establecidas

Las sanciones previstas por los distintos cuerpos estatutarios, incluido el Estatuto Policial, son cuatro: amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión sin goce de salario y despido justificado. En este último caso, opera además una inhabilitación por cinco años para volver a ocupar cargos en cuerpos policiales.

Tanto la Ley General de Policía como su reglamento, establecen los tipos de infracción y sanciones aplicables, pero deben tomarse en cuenta otras leyes particulares, como por ejemplo, la Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia (Ley 7476), la Ley de Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos (Ley 8131 del 18 de setiembre de 2001), la Ley de protección al Ciudadano del Exceso de Requisitos y Trámites Administrativos

(Artículo 10 de la Ley 8220 del 4 de marzo de 2002) y la Ley General de Control Interno (Artículos 39, 40 y 41 de la Ley 8292 del 31 de julio del 2002), entre las más importantes.

Así mismo, la imposición de una sanción sólo es jurídicamente posible si se demuestra que ha existido dolo o culpa grave, por lo que no se puede sancionar a un agente público por cualquier tipo de culpa, ya que además sería injusto.

2.3.4. Efectividad del Régimen Disciplinario

Como se ha indicado en acápites anteriores, para que la Administración Pública pueda adoptar una decisión o dictar un acto administrativo, es indispensable la observancia del debido procedimiento previsto por la Ley para cada caso en particular.

En el caso del régimen disciplinario, reviste especial importancia el cumplimiento de todos los trámites esenciales del procedimiento administrativo para que este sea efectivo en su aplicación, ya que de otra manera el proceder de la Administración estaría viciado de nulidad al violentar el principio de legalidad que debe regir sus actuaciones (Ley General de la Administración Pública, Arts. 158 y 223).

La palabra “procedimiento” viene del latín *procedere*, que significa “*avance, moverse hacia adelante*”, lo cual se hace mediante una secuencia de actos (unos preparatorios y uno final) que debe realizar la Administración Pública para adoptar

una decisión imparcial, razonada y jurídicamente sustentada. En el caso de la imposición de sanciones de amonestación verbal o escrita por comisión de faltas leves, el Artículo 80 de la Ley General de Policía solo exige, como procedimiento previo que se le conceda audiencia al servidor.

No obstante, para aplicar las sanciones de suspensión sin goce de salario y despido, la Ley General de Policía no establece ningún procedimiento especial que regule el trámite que debe seguir la Administración para aplicar dichas sanciones. Por tal razón, se aplica lo dispuesto en el Artículo 74 del Reglamento de Servicio de los Cuerpos Policiales adscritos al Ministerio de Seguridad Pública, el cual dispone que este trámite deberá hacerse dando los “*plazos y garantías del debido proceso*”.

Así mismo, el Artículo 3 del Reglamento del Departamento Disciplinario Legal (Decreto Ejecutivo 28 856-SP) remite expresamente al procedimiento ordinario de la Ley General de Administración Pública en lo no regulado, lo mismo que el Artículo 175 del Reglamento de Servicio, el cual dispone que en aquellos aspectos que no se hallen regulados en este, se debe acudir a la Ley General de Administración Pública. Lo anteriormente apuntado, da sustento para considerar que, para garantizar la efectividad del procedimiento disciplinario policial, es necesario aplicar las normas y principios que establece la Ley General de Administración Pública.

Dicha Ley establece en su Título VI (Artículos 308-326) lo que se conoce como un “régimen de procedimiento general”. En este sistema legal, los procedimientos

administrativos se clasifican en dos tipos según su duración: en ordinarios (dos meses) y sumarios (un mes). El artículo 308.2 de dicha Ley dispone que deberá seguirse el procedimiento ordinario cuando se trate de la imposición de sanciones de suspensión o despido. En este punto es importante aclarar que estos plazos son ordenatorios, y no perentorios, lo que significa que un procedimiento que se alargue y exceda tales plazos no acarrea, por sí mismo, la caducidad de la potestad sancionatoria. No obstante, el funcionario o funcionarios encargados de su sustentación eventualmente pueden ser sujetos de responsabilidad, cuando con dolo o culpa grave, sean los causantes del atraso.

2.3.4.1. Estadísticas Disciplinarias aportadas por la Dirección de Apoyo Legal

Tal y como se especifica en el fundamento situacional del presente estudio, durante el periodo 2014-2015, el Departamento Disciplinario Legal del Ministerio de Seguridad Pública debió enfrentar una crisis debido al exceso de causas tramitadas ante esta instancia, siendo la Dirección Regional de Puntarenas la que más influyó en el acumulo de causas elevadas a la gestión de este órgano administrativo, según se desprende del siguiente cuadro:

Cuadro No. 5 Causas disciplinarias remitidas al Departamento Disciplinario Legal Periodo 2014-2015

Dirección Regional	Periodo 2014-2015	%
San José	50	6%
Alajuela	68	8%
Cartago	52	6%
Heredia	47	5%
Guanacaste	107	12%
Puntarenas	214	25%
Pérez Zeledón	41	5%
Brunca Sur	14	2%
Limón	140	16%
Huetar Norte	53	6%
Fronteriza Norte	47	5%
Fronteriza Sur	30	3%
Totales	863	100%

Fuente: Departamento Disciplinario Legal. Ministerio de Seguridad Pública. República de Costa Rica.

De acuerdo con la información suministrada por la Licenciada Raisa Bravo, Jefa del Departamento Disciplinario Legal, la saturación de causas pendientes de resolución ameritó un exhaustivo análisis de los expedientes remitidos ante su dependencia, cuyo resultado estribó en la devolución de ciento cuatro procesos por falta de competencia solo en el caso de la Dirección Regional Pacífico Central, debido a que los procesos tramitados respondían a criterios de sanción de faltas leves.

Una vez remitidos a la Dirección de Apoyo Legal Regional de Puntarenas mediante la figura de “*expedientes comisionados*” según Navarro (2017), correspondió a sus instancias realizar la fase de instrucción de estos y otros procesos recibidos, procesos de los que declara su trámite de conformidad con el archivo digital de la Dirección de Apoyo Legal mediante el siguiente resumen, aportado por medio del Oficio ALR6-010-2017, el cual se transcribe textualmente:

Expedientes	2014	2015
Recibidos	111	16
Instruidos	101	14
Sin diligenciar	7	0
Recusados	1	0
Falta de competencia	1	2
Imposibilidad de ubicar al encausado	1	0

Fuente: Archivo Digital de los Asesores Legales de Puntarenas. Ministerio de Seguridad Pública. República de Costa Rica.

De la estadística aportada se puede inferir, que de las causas recibidas por la Unidad de Apoyo Legal de Puntarenas, un 9% no fueron tramitadas por diferentes razones para el 2014, mientras que en el caso del año 2015, si bien el número de causas gestionadas por este órgano instructor disminuyó dramáticamente respecto al periodo anterior, a nivel porcentual las causas no tramitadas aumentaron a un 12.5%. No obstante, es importante rescatar la aclaratoria realizada por el Licenciado Raymond Navarro, Jefe de Asesores Legales de Puntarenas en su oficio ALR6-010-2017, la cual se transcribe a continuación:

Cabe mencionar, que la casilla que indica procesos instruidos se refiere a que se les realizó la correspondiente audiencia disciplinaria, pero lamentablemente por parte de esta jefatura se desconoce si los encausados fueron sancionados o no; porque debe recordarse que los expedientes tiene un abogado designado en el

Departamento Disciplinario Legal en San José, pero fueron comisionados a los asesores legales de Puntarenas, para actuar como órganos instructores, esto por motivos de economía procesal, ya que todas las partes involucradas son de Puntarenas y así evitar desplazarlas hasta San José; pero una vez concluida la fase de instrucción (notificación del auto de apertura, convocatoria a celebrar la Audiencia Oral y Privada, y la Audiencia) este cuerpo pierde su competencia en los diversos procesos y debe remitir los expedientes físicos 2014 y los digitales 2015 nuevamente al Disciplinario Legal, donde su abogado a cargo del asunto pasará el expediente a un órgano decisor para que resuelva con fundamento jurídico de conformidad con las pruebas testimoniales o documentales aportadas.(p.2)

De tal manera, según lo expuesto, los expedientes comisionados a la Unidad de Apoyo Legal, regresan nuevamente a instancias del Disciplinario Legal para continuar su proceso hasta su resolución, con lo que no solo no se aligera la problemática de este órgano, sino que se pierde continuidad en el seguimiento de la causa por parte de la instancia instructora, aumentando la cantidad de procesos atinentes a la resolución de estas causas.

2.3.4. Mejoramiento del Régimen Disciplinario Policial

Pese a la comprobada existencia de una estructura jurídica que en principio cubre todos los requerimientos procedimentales para permitir al Estado ejercer su poder sancionatorio sobre aquellos funcionarios policiales que incumplan con las prohibiciones y requerimientos inherentes a sus cargos, es evidente que a nivel práctico quedan vacíos funcionales que impiden el perfeccionamiento en los fines perseguidos por el Régimen Disciplinario como tal.

Como todo conjunto de normas, y en general como el Derecho mismo, las estructuras y sistemas jurídicos deben ser dinámicos y adaptarse a las necesidades cambiantes y demandantes del entorno, dejando siempre espacio a oportunidades de mejora que permitan, en el caso que nos compete, salvaguardar el interés público y el bienestar común de la sociedad.

A inicios del 2015, con ocasión de los problemas enfrentados por el Departamento Disciplinario Legal para dar curso a la alta demanda de procesos disciplinarios remitidos a esta dependencia, se giró una instrucción verbal por medio de la cual se estableció que la Dirección Policial de Apoyo Legal realizaría un control previo de revisión, fiscalización y otorgamiento del previo del visto bueno para elevar una eventual falta grave al Departamento Disciplinario, mejora procedimental que fue ratificada mediante Oficio 2397-2016-DDL el 05 de diciembre de 2016, a solicitud de la Jefa de esa dependencia ministerial, ratificando la sana práctica de que todo

informe por falta grave que se deba enviar al Departamento Disciplinario Legal, una vez que los Asesores Legales de las diferentes regiones policiales del país revisen que el reporte reúna los requisitos de forma y fondo pertinentes.

2.4 OPERACIONALIZACION DE LA HIPÓTESIS

Hipótesis	Conceptos	Variables	Indicadores
<p>La mala aplicación de los reglamentos disciplinarios del Ministerio de Seguridad Pública, produce una afectación en los tiempos de resolución de las causas sancionables remitidas al Departamento Disciplinario Legal, permitiendo la prescripción de las mismas.</p>	<p>Reglamento: toda disposición jurídica de carácter general y con valor subordinado a la Ley dictada por la Administración, en virtud de su competencia propia.</p>	<p>Reglamentos Disciplinarios</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Normativa • Reglamentos Internos • Directrices en materia disciplinaria
	<p>Resolución: acto procesal proveniente de un tribunal, mediante el cual resuelve las peticiones de las partes, o autoriza u ordena el cumplimiento de determinadas medidas.</p>	<p>Tiempos de Resolución</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estadística del Disciplinario Legal

Hipótesis	Conceptos	Variables	Indicadores
<p>La mala aplicación de los reglamentos disciplinarios del Ministerio de Seguridad Pública, produce una afectación en los tiempos de resolución de las causas sancionables remitidas al Departamento Disciplinario Legal, permitiendo la prescripción de las mismas.</p>	<p>Sanción: consecuencia o efecto de una conducta que constituye a la infracción de una norma jurídica</p>	<p>Causas Sancionables</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Leyes y Reglamentos
	<p>Prescripción: instituto jurídico por el cual el transcurso del tiempo produce el efecto de consolidar las situaciones de hecho, permitiendo la extinción de los derechos o la adquisición de las cosas ajenas</p>	<p>Prescripción de las Causas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Leyes y Reglamentos • Estadística del Disciplinario Legal

CAPÍTULO III
MARCO METODOLOGICO

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación puede ser de varios tipos, y en tal sentido se puede clasificar de distintas maneras, sin embargo, es común hacerlo en función de su finalidad, marco, su dimensión y diseño. Sin embargo, dada la naturaleza compleja de los fenómenos estudiados, por lo general, para abordarlos es necesario aplicar no uno sino una mezcla de diferentes tipos de investigación. En el presente capítulo, se explicarán los tipos de investigación en cuanto al grado de profundidad con que se aborda un fenómeno u objeto de estudio.

3.1.1 Finalidad

Establecidos previamente los alcances del estudio, se puede considerar como una investigación aplicada, ya que su finalidad consiste en determinar si las disposiciones y reglamentos vigentes en materia disciplinaria facilitan o limitan la efectividad de las sanciones para controlar las faltas imputables a los funcionarios de la Dirección Regional Pacífico Central del Ministerio de Seguridad Pública.

Con las conclusiones del presente estudio, se pretende proponer mejoras a la forma en la que actualmente se establecen los criterios entre faltas disciplinarias leves y graves en el proceder de los funcionarios policiales, minimizando las posibilidades de retrasos en el debido proceso que puedan repercutir en la efectividad de las sanciones establecidas.

Como fin ulterior, se busca que no existan entramientos burocráticos que dificulten la labor del Departamento Disciplinario Legal, que en la actualidad aumentan el riesgo de prescripción de las causas remitidas a esta instancia, aumentando la posibilidad de impunidad en su tratamiento,

3.1.2 Marco

Las características de la presente investigación la definen como un macro estudio, debido a que su delimitación espacial se circunscribe a la Dirección Regional Pacífico Central del Ministerio de Seguridad Pública en Puntarenas, como sede de trabajo de los especialistas que colaboran en el proceso de recolección de información.

3.1.3 Dimensión Temporal

En cuanto al alcance temporal, la recolección y análisis de los datos se realiza durante la segunda mitad del año 2016 y el primer semestre del año 2017, abarcando los casos disciplinarios remitidos al Departamento Disciplinario Legal entre los años 2014 y 2015.

Las características de aplicación temporal del presente estudio se centran en analizar si las disposiciones y reglamentos vigentes en materia disciplinaria son efectivas como un instrumento jurídico para la adecuada sanción de las faltas incurridas por los funcionarios de la Dirección Regional Pacífico Central del Ministerio de Seguridad Pública en un momento dado en el tiempo, por lo cual se definió como

una investigación transversal. En este tipo de diseño se recolectan datos en un solo momento, en un período de tiempo inferior a un año. Su propósito esencial fue describir las variables identificadas y analizar su incidencia en el cumplimiento de la función sancionatoria derivada de los procedimientos disciplinarios internos del Ministerio de Seguridad Pública durante los años 2014-2015, lo cual reafirma la temporalidad del estudio. Profundizando en este concepto, Hernández (2004) señala:

Los estudios transversales tienen como objetivo describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Se trata también de descripciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones, sean estas puramente correlacionales o relaciones causales. En este diseño lo que se mide es la relación entre variables en un tiempo determinado (p.202).

El periodo de duración en el que se desarrolla el estudio es inferior a un año, y la aplicación de los instrumentos para la recopilación de datos se realiza en un lapso menor a quince días, características que, de acuerdo a los conceptos aportados, lo clasifican como transversal.

3.1.4 Diseño de Investigación

El presente estudio, se desarrolla bajo la modalidad de investigación de campo, sobre el vértice del análisis cualitativo, el cual, pretende conocer el fenómeno que estudia en su entorno natural, siendo el propio investigador el principal instrumento para la generación y recogida de datos, con los que interactúa.

De acuerdo con Herrera (2010):

Se basa en la recolección de datos no estandarizados... No se efectúa una medición numérica, por lo cual el análisis no es estadístico. La recolección de los datos consiste en obtener las perspectivas y puntos de vistas de los participantes (p. 9).

Este trabajo de investigación se basó en la percepción de los encuestados sobre la problemática en la aplicación de las disposiciones y reglamentos vigentes en materia disciplinaria que son aplicables a los funcionarios de la Dirección Regional Pacífico Central del Ministerio de Seguridad Pública, que generan atrasos y prescripción en las causas que se tramitan a lo interno ante el Departamento Disciplinario Legal, razón por la cual se cataloga de ésta manera el tipo de estudio.

3.2 SUJETOS O FUENTES DE INFORMACIÓN

La elección de los participantes que sirven para la recolección de datos, así como la ubicación de los recursos bibliográficos requirió la aplicación de diversos criterios de parte de la investigadora, con el fin de obtener una unidad de análisis conveniente a los objetivos propuestos. En ese sentido, Hernández et al (2004), señalan: *“aquí el interés se centra en qué o quiénes, es decir, en los participantes, objetos, sucesos o comunidades de estudio, lo cual depende del planteamiento de la investigación y de los alcances del estudio”* (p. 172).

En lo que respecta a este estudio, se escogieron fuentes especializadas y profesionales expertos en el tema; quienes emiten respuestas al instrumento seleccionado para tal fin; que en conjunto permiten el desarrollo de la investigación. Estos sujetos y fuentes de información se describen en los siguientes párrafos.

3.2.1 Unidades de análisis

Las unidades de análisis representan los elementos sobre los que se focalizó el estudio, referidas al contexto, características o variables investigadas. Es así como la

unidad puede estar dada por una persona, un grupo, un objeto u otro que contengan claramente los eventos a investigar.

Hurtado (2000) resalta que *“las unidades de estudio se deben definir de tal modo que a través de ellas se puedan dar una respuesta completa y no parcial a la interrogante de la investigación” (p.30).*

Es así como en la presente investigación la unidad de estudio estuvo constituida por los sujetos y las fuentes de investigación consultadas, las cuales permitieron la adecuada recolección de la información teórica y de campo requerida para dar respuesta a la pregunta de investigación.

3.2.1.1 Sujetos

A fin de dar desarrollo al presente estudio, se utilizaron sujetos de información; personas físicas consultadas sobre la temática. Según Barrantes (2001): *“Los sujetos son todas aquellas personas físicas o corporativas que brindan información. Debe especificarse con claridad cuál es la población universo y la muestra en cada caso” (p. 92).*

Asimismo, Hernández et al (2004), señalan: *“deben ser elegidos cuidadosamente en cuanto a la cantidad y cuáles serían los más idóneos con respecto a la información que sea de interés para la investigación” (p. 173).*

Los sujetos seleccionados para el desarrollo del estudio están representados por profesionales en el campo del Derecho, que fungen como Asesores tanto el Departamento Disciplinario Legal como en la División de Asesoría Jurídica de la Regional Pacífico Central del Ministerio de Seguridad Pública, todos laboralmente activos, los cuales fueron de suma importancia en la investigación; ya que brindan los datos sobre la temática, los validan y le dan confiabilidad al estudio.

3.2.1.2 Fuentes

Las fuentes son los elementos que brindan la información para la debida formulación del marco teórico, orientan sobre la forma en que se encara el estudio, a partir de la consulta de los antecedentes de cómo han sido abordados los aspectos relativos al problema estudiado por otros autores, cuerpos normativos, qué tipo de información se recolecta, qué diseños se emplean, entre otros.

También permiten centrar el trabajo del estudio evitando desviaciones del planteo original, aportando un marco de referencia que sirvió para interpretar posteriormente los resultados del estudio o investigación. Las fuentes son esenciales, porque su finalidad es la de adquirir conocimientos. Las fuentes de conocimiento también se clasifican en atención a la correspondencia del dato con lo investigado, basado en las definiciones aportadas por Blanco (1999), según el cual, se distinguen dos tipos fundamentales de fuentes de información:

Fuentes primarias (o directas): son los datos obtenidos "de primera mano", por el propio investigador o, en el caso de búsqueda bibliográfica, por artículos científicos, monografías, tesis, libros o artículos de revistas especializadas originales, no interpretados. Fuentes secundarias: consisten en resúmenes, compilaciones o listados de referencias, preparados en base a fuentes primarias. Es información ya procesada (p.258).

De ellas emanan los conceptos, las ideas y los pensamientos que sirven para la creación de nuevo conocimiento. Es, por tanto, el fin último de las fuentes de información, facilitar datos con los que reflexionar y posteriormente constituir conclusiones acerca del problema estudiado.

Para efectos del presente estudio, las fuentes de información fueron las siguientes:

3.2.1.2.1 Fuentes Primarias

Con respecto a las fuentes primarias, Hernández et al (2004), indican que: *“son las que sistematizan en mayor medida la información; generalmente profundizan más en el tema que desarrollan y son altamente especializadas”* (p. 57).

Las Fuentes Primarias que se utilizaron en la presente investigación son:

- a. Normas y Reglamentos del Ministerio de Seguridad Pública de Costa Rica.
- b. Bibliografía doctrinal especializada en materia de Derecho Disciplinario Policial.
- c. Cualquier otra bibliografía especializada que pueda contribuir al alcance de los objetivos planteados.

3.2.1.2.2 Fuentes Secundarias

En cuanto a las fuentes secundarias, Hernández et al (2004), señalan que: *“son las que brindan apoyo bibliográfico, ya que pueden tener datos complementarios para el*

estudio". (p. 58). Su objetivo es el de facilitar y maximizar el acceso a las fuentes primarias o a sus contenidos.

Las fuentes secundarias que se utilizaron para el desarrollo del presente estudio son:

- a. Informes de Gestión e indicadores de cumplimiento de la Regional Pacífico Central del Ministerio de Seguridad Pública.
- b. Literatura técnica especializada como circulares o directrices emitidas a lo interno del Ministerio de Seguridad Pública que tengan relación con el problema en estudio.
- c. Referencias electrónicas de páginas especializadas en la labor que desarrollan los cuerpos policiales, incluidas las bases de datos del Convenio UCR-Colegio de Abogados (Cijul en línea), así como la página institucional del Ministerio de Seguridad Pública.

3.2.2 La población

En términos de metodología de investigación, se conoce a la población como el conjunto de elementos o unidades de análisis. Por eso en muchas ocasiones algunos autores definen a la población como el conjunto de unidades de análisis.

La población es el conjunto de todos los elementos que comparten un grupo común de características, y forman el universo para el propósito del problema de investigación.

De acuerdo con Levin y Rubin (1996) ésta debe definirse en términos de: el contenido, las unidades, la extensión y el tiempo. Para estos autores: *“Una población es un conjunto de todos los elementos que estamos estudiando, acerca de los cuales intentamos sacar conclusiones”* (p. 54).

Tomando en cuenta las necesidades de esta investigación, se ha determinado una población de estudio conformada por setecientos veintisiete personas que representan el personal asignado a la Dirección Regional Sexta del Ministerio de Seguridad Pública en la provincia de Puntarenas, sin discriminantes de género, edad o cualquier otra condición que pudiera ir más allá de su empatía profesional y cognitiva.

A continuación, se muestra gráficamente la división de la población por estrato ocupacional:

Cuadro 1. Distribución de la Población

Estratos	Población		Muestra	
	Fa	Fr	Fa	Fr
Personal Policial	684	94%	5	3%

Personal Administrativo	43	6%	2	5%
Totales	727	100%	7	1%

3.2.3 La muestra

La muestra según Hernández et al (2004), *“Es un subconjunto de elementos que pertenecen a este conjunto definido en sus características de la población”*. (p. 175)

Por tanto, la escogencia de los sujetos se lleva a cabo tomando en cuenta los objetivos del estudio y la contribución que estos brindan al trabajo.

3.2.3.1. Tipo de muestra

En el presente trabajo de investigación se utiliza una muestra de tipo no probabilístico ya que se seleccionan a los sujetos siguiendo determinados criterios, procurando que la muestra sea relevante a los propósitos del estudio. Se busca seleccionar a aquellos individuos que tengan un profundo conocimiento en el objeto

de estudio y por lo tanto la información que puedan brindar resulta de vital importancia para la conclusión de la tesis. Al respecto Barrantes (2011) indica: *“las muestras no probabilísticas son aquellas en que la selección de los elementos no depende de la probabilidad, sino a otras causas relacionadas con el investigador o el estadígrafo” (p.135).*

La muestra, en esta investigación, es además cualitativa, ya que se realiza por medio de entrevistas, donde el sujeto entrevistado se elige específicamente por sus conocimientos y práctica a nivel laboral, en este caso en Derecho Disciplinario Policial.

3.2.3.2. Tamaño de la muestra

El tamaño corresponde al número de sujetos que conformaron la muestra. Al respecto Hernández et al. (2004) indican:

En los estudios cualitativos el tamaño de la muestra no es importante desde una perspectiva probabilística, pues el interés del investigador no es generalizar los resultados de su estudio a una población más amplia. Lo que se busca en una investigación cualitativa es la profundidad (p.394).

El tamaño de la muestra para este estudio se establece mediante criterios de profundidad y extensión. En cuanto al criterio de profundidad, este hace referencia a la calidad de información obtenida, seleccionando a los sujetos clave que puedan brindar la información necesaria. La extensión se refiere a la cantidad de entrevistas que se realizaron para recolectar convenientemente la información. En este estudio, la cantidad de sujetos a los cuales se les aplica el instrumento de recolección de información, fueron siete.

En esta investigación las muestras se presentan en el siguiente cuadro:

Tabla N°1: Muestra del estudio 2016.

Sujeto/ Características	Muestra/ Cantidad
Asesores Disciplinario Legal	3
Abogados Asesoría Legal Regional	2
Personal Dirección Administrativa	2
Total	7

Como se aprecia en la tabla anterior, en cuanto al tamaño de la muestra, se escogen siete sujetos; todos con afinidad directa con la temática que se describe en la investigación. Esto permite obtener información pertinente y específica sobre el problema por investigar.

3.2.3.3 Selección de la muestra

Siguiendo las recomendaciones del método de Hernández Sampieri (2004), Los criterios utilizados para la selección de la muestra fueron principalmente los siguientes: criterio lógico, por conveniencia, sujeto tipo y casos homogéneos.

3.2.3.3.1 Criterio lógico

Sandoval (2002) define la muestra por criterio lógico como aquella que: *“implica trabajar todos los casos que reúnan algún criterio predeterminado de importancia”* (p. 124). Se refiere, en este caso, a las consideraciones que deben mediar en la calificación de los hechos como faltas graves o leves en los expedientes remitidos al Departamento Disciplinario Legal y en quienes desarrollan el análisis que se realiza a las personas o a la información, para determinar si deben o no ser remitidos a esa instancia.

3.2.3.3.2 Por conveniencia

Hernández et al. (2010) define la muestra por conveniencia como: “*los casos disponibles a los cuales tenemos acceso*” (p. 571). Lo anterior debido a que la muestra está referida por un grupo selecto que conoce del tema y tiene relación directa con la aplicación de las normas disciplinarias vigentes para el Ministerio de Seguridad Pública; esto permite el acceso a datos fehacientes y en estrecha relación con el tópico por investigar.

Por su parte Sandoval (2002) explica al respecto:

La muestra por conveniencia tiene su origen en consideraciones de tipo práctico, en las cuales se busca obtener la mejor información en el menor tiempo posible, de acuerdo con las circunstancias concretas que rodean tanto al investigador como a los sujetos o grupos investigados (p. 124).

Se trata de aquella que es beneficiosa para el objeto de estudio, ya sea por el conocimiento o la experiencia que poseen los informantes clave, quienes pueden aportar datos que de otra manera no estarían a disposición.

3.2.3.3.3. Sujeto tipo

El sujeto tipo es aquella persona física que se repite con las mismas características. En esta investigación, los sujetos tipo cuentan con conocimientos y experiencia en Derecho Disciplinario Policial, lo cual significa poseen características similares en cuanto a la comprensión del objeto de estudio de esta investigación.

3.2.3.3.4. Casos Homogéneos

Sandoval (2002) explica los casos homogéneos de la siguiente manera:

El muestreo de casos homogéneos busca describir algún subgrupo en profundidad. Es la estrategia empleada para la conformación de grupos focales. El punto de referencia más común para elegir los participantes de un grupo focal es que estos posean algún tipo de experiencia común en relación con el núcleo temático a que apunta la investigación” (p.123).

En esta investigación, la totalidad de personas entrevistadas cuenta con conocimientos y experiencia común en el objeto de estudio.

Así como lo dice Hernández et al. (2004): *“En ciertos estudios es necesaria la opinión de individuos expertos en un tema. Estas muestras son frecuentes en estudios cualitativos y exploratorios para generar hipótesis más precisas o la materia prima del diseño de cuestionarios” (p.396).*

En el presente trabajo la información se obtiene por medio de informantes clave, los cuales permiten el acceso a la información objeto de estudio.

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

Para recopilar la información generada durante el proceso de investigación, se desarrollan una serie de instrumentos de recopilación y análisis de datos, los cuales se enumeran en el siguiente cuadro:

Tabla N° 2: Instrumentos de investigación

	Variable	Instrumentalización
1	Disposiciones y reglamentos disciplinarios del Ministerio de Seguridad Pública.	Hoja de Análisis
2	Causas de sanción disciplinaria de los funcionarios del Ministerio de Seguridad Pública.	Hoja de Análisis Entrevistas
3	Tiempo medio de resolución de causas disciplinarias.	Entrevistas
4	Estrategias para la optimización de los procesos disciplinarios	Entrevistas

3.4 TIPOS DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

3.4.1. Hojas de Análisis

La Hoja de Análisis u hoja de recogida de datos, también llamada de Observación, sirve para reunir y clasificar las informaciones según determinadas categorías, mediante la anotación y registro de sus frecuencias bajo la forma de datos. Una vez que se ha establecido la variable que se requiere estudiar e identificadas las categorías que las caracterizan, se registran estas en una hoja, indicando los aspectos que puedan aportar información relevante al estudio de la variable. Su objetivo es facilitar la recopilación de datos y la posterior interpretación de los mismos. Según Cospin (2001):

La Hoja de Control u hoja de recogida de datos, también llamada de Registro, sirve para reunir y clasificar las informaciones según determinadas categorías, mediante la anotación y registro de sus frecuencias bajo la forma de datos... Lo esencial de los datos es que el propósito este claro y que los datos reflejen la verdad. Estas hojas de recopilación tienen muchas funciones, pero la principal es hacer fácil la recopilación de datos y realizarla de forma que puedan ser usadas fácilmente y analizarlos automáticamente. (p: 2).

Esta técnica de recopilación permite la tabulación cronológica de los eventos observados, lo cual facilita su análisis. Por esta razón, este instrumento será utilizado para documentar y analizar variaciones operativas y legislativas registradas.

3.4.2 Entrevistas

Según lo expone Gradenecker (2002), la entrevista:

Es una transacción para obtener información.

La entrevista específica de investigación puede ser formal donde las preguntas se registran en un programa normalizado informal.

La entrevista tiene tres fines:

- *Para recoger información sobre el tema.*
- *Para probar hipótesis.*
- *Para iniciar una investigación.*

Las cuatro clases de entrevista son:

a- Estructurada: contenido y proceso se diseñan de antemano.

b- No Estructurada: más flexibilidad y libertad del entrevistado. Situación abierta.

c- No Directa: aplicada en medicina.

Dirigida: por intervención del entrevistador de una situación conocida sobre la que se interroga (p.8)

Dada la afinidad de conocimientos que poseen los diferentes estratos de sujetos para la presente investigación, se utilizarán una misma guía de entrevista dirigida, la cual se aplica a Asesores del Departamento Disciplinario Legal, así como de la Asesoría Jurídica Regional de Puntarenas, para coleccionar información sobre los procedimientos que se siguen para abordar el problema investigado. Respecto de la entrevista dirigida, la autora Gradenecker (2002), amplía las siguientes consideraciones:

En la entrevista dirigida:

a- Las personas entrevistadas han estado implicadas en una situación particular.

b- Por medio de técnicas de análisis de contenidos ha llegado así a un conjunto de hipótesis relacionadas.

c- El investigador construye una guía de la entrevista.

d- Se enfoca la experiencia subjetiva de las personas que han estado expuestas a la situación.

Es el análisis previo por parte del investigador de la situación en la que han de estar implicado los sujetos. (p. 9)

La información obtenida, a través del instrumento para la recolección de información, se transcribirá de forma clara y ordenada para su efectivo análisis. Para lograr dicho objetivo, existen diferentes técnicas para ordenar y codificar la información.

Se profundiza en el análisis para denotar la confiabilidad y validez de lo aportado por cada uno de ellos.

3.3.1. Validez de los instrumentos

La validez del instrumento se ratifica por medio de un panel de expertos conformados por un profesional en Derecho de la Universidad Hispanoamericana y uno en materia de Asesoría Jurídica Policial quien labora para el Ministerio de Seguridad Pública, atendiendo los principios enunciados por Ding y Hershberger (2002): *“La validez de contenido generalmente se evalúa a través de un panel o un juicio de expertos, y en muy raras ocasiones la evaluación está basada en datos empíricos”*(p.28-29).

En concordancia con esto, Utkin (2005) plantea que:

El juicio de expertos en muchas áreas es una parte importante de la información cuando las observaciones experimentales están limitadas. Esta aseveración es particularmente cierta en el caso de la psicología, donde dicho juicio se ha convertido en la estrategia principal para la estimación de la validez de contenido (p.38).

3.3.1. Confiabilidad de los instrumentos

En atención a la confiabilidad de los datos que deben aportar los instrumentos de investigación, Bernal (2006) señala:

La confiabilidad de una investigación se refiere a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas, cuando se las examina en distintas ocasiones con los mismos cuestionarios, el documento arroja medidas congruentes de una medición a otra. La validez aplica cuando mide aquello para lo cual está destinado, indica el grado con que se pueden inferirse conclusiones a partir de los resultados obtenidos (p. 53).

Para estimar la confiabilidad de un juicio de expertos, según Aiken (2003) “es necesario conocer el grado de acuerdo entre ellos, ya que un juicio incluye elementos subjetivos” (p.32). En el caso del presente estudio, para determinar el grado de acuerdo entre los jueces se utiliza el coeficiente de Kappa, por ser el índice de acuerdo más utilizado en ciencias biológicas y sociales, que de acuerdo con Sim y Wright (2005):

Genera una medida de acuerdo entre evaluadores y se utiliza cuando las variables están dadas en una escala nominal, es decir únicamente clasifican. Por ejemplo, un juez clasifica los ítems de una prueba de conocimientos en contestables o no

contestables por una persona que tenga un nivel adecuado de conocimiento en el área, o el caso de psicólogos clínicos que tienen que clasificar a pacientes entre los que requieren seguimiento permanente y los que no (p.13).

3.7.3. Objetividad de los instrumentos

La objetividad alude al grado en que el instrumento es permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de los investigadores que lo administran, califican e interpretan.

Para Marroquín (2011) *“la confiabilidad, la validez y la objetividad no deben tratarse de forma separada, sino conjuntamente, ya que sin uno de ellos el instrumento no es útil” (p-38).*

Para el caso del presente estudio, la objetividad del instrumento se reconoce en el grado de consenso obtenido en las respuestas del panel de expertos que lo valida, apoyado en el criterio de Ubilla (2013) que indica que la objetividad:

Es un concepto difícil de lograr, sobre todo en las ciencias sociales. Usualmente se logra mediante un consenso. El consenso es más complejo al tratarse de conductas humanas como los valores, atribuciones y emociones. La objetividad aumenta al reducirse la incertidumbre (p.3).

3.5 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Cuando se diseña la metodología de estudio, lo primero que se debe definir es el tipo de investigación que desea realizar. La escogencia del tipo de investigación determina los pasos a seguir del estudio, las técnicas y métodos que se pueden emplear en el mismo. En general determina todo el enfoque de la investigación, influyendo en los instrumentos, y hasta la manera de cómo se analiza los datos recaudados. Así, la determinación del tipo de investigación constituye un paso importante en la metodología, pues este va a establecer el enfoque del mismo.

De acuerdo con Sampieri (2010) Este puede dividirse en dos tipos principales: de Campo o de Laboratorio; que a su vez pueden clasificarse en cuatro tipos principales:

Estudios Exploratorios: También conocido como estudio piloto, son aquellos que se investigan por primera vez o son estudios muy pocos investigados. También se emplean para identificar una problemática.

Estudios Descriptivos: Describen los hechos como son observados.

Estudios Correlacionales: Estudian las relaciones entre variables dependientes e independientes, ósea se estudia la correlación entre dos variables.

Estudios Explicativos: Este tipo de estudio busca el porqué de los hechos, estableciendo relaciones de causa- efecto. (pág. 85)

Así, en función de su nivel el tipo de investigación puede ser Exploratoria, Descriptiva, Correlacional o Explicativa.

3.5.1. Investigación Exploratoria:

Es aquella que se efectúa sobre un tema u objeto desconocido o poco estudiado, por lo que sus resultados constituyen una visión aproximada de dicho objeto, es decir, un nivel superficial de conocimiento. Este tipo de investigación, de acuerdo con Sellriz (1980) pueden ser:

a) Dirigidos a la formulación más precisa de un problema de investigación, dado que se carece de información suficiente y de conocimiento previos del objeto de estudio, resulta lógico que la formulación inicial del problema sea imprecisa. En este caso la exploración permitirá obtener nuevo datos y elementos que pueden conducir a formular con mayor precisión las preguntas de investigación.

b) Conducentes al planteamiento de una hipótesis: cuando se desconoce al objeto de estudio resulta difícil formular hipótesis acerca del mismo. La función de la investigación exploratoria es descubrir las bases y recabar información que permita como resultado del estudio, la formulación de una hipótesis. Las investigaciones exploratorias son útiles por cuanto sirve para familiarizar al investigador con un objeto que hasta el momento le era totalmente desconocido, sirve como base para la posterior realización de una investigación descriptiva, puede crear en otros investigadores el interés por el estudio de un nuevo tema o problema y puede ayudar a precisar un problema o a concluir con la formulación de una hipótesis. (p.5)

De acuerdo con lo anterior, se puede decir que este tipo de estudios consisten en interpretar hechos presentes, recolectando datos y, a partir de ellos, se efectúa un análisis exhaustivo de los resultados, lo cual conduce a la reflexión sobre el problema investigado. Como se mencionó se efectúan, normalmente, cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes. Los estudios exploratorios sirven para aumentar el grado de familiaridad 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, investigar problemas del comportamiento humano que consideren cruciales los profesionales de determinada área, identificar conceptos o variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones posteriores o sugerir afirmaciones (postulados) verificables.

3.5.2. Investigación Descriptiva:

En las investigaciones de tipo descriptiva, buena parte de lo que se escribe y estudia sobre lo social no va mucho más allá de este nivel. Consiste, fundamentalmente, en caracterizar un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciadores.

Según Malhotra, (1997):

La investigación descriptiva es el tipo de investigación concluyente que tiene como objetivo principal la descripción de algo, generalmente las características o funciones del problema en cuestión. (p.90)

Buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Miden y evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar. En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así describir lo que se investiga.

En la ciencia fáctica, la descripción consiste, según Bunge (1969), en responder a las siguientes cuestiones:

- *¿Qué es? > Correlato.*
- *¿Cómo es? > Propiedades.*
- *¿Dónde está? > Lugar.*
- *¿De qué está hecho? > Composición.*
- *¿Cómo están sus partes, si las tiene, interrelacionadas? > Configuración.*

- *¿Cuánto? > Cantidad (p. 89)*

El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. Los investigadores no son meros tabuladores, sino que recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento.

3.5.3. Investigación Correlacional:

La investigación correlacional indaga sobre la relación entre dos variables y cómo interactúan entre ellas. La investigación de correlación es popular y útil en muchos estudios científicos, particularmente en las ciencias de la salud y en las ciencias sociales. Sin embargo, al igual que con la mayoría de los tipos de investigación, hay tanto ventajas como desventajas en los estudios de correlación.

La correlación es uno de los dos medios más importantes para realizar un estudio. El otro es la experimentación. En la mayoría de los casos, se prefiere la experimentación porque el experimentador es capaz de manipular la variable de interés y medir directamente el resultado. La investigación correlacional, por otro lado, no tiene este tipo de control.

Según Sampieri (2010):

La correlación mide la relación entre dos variables. A diferencia de la experimentación, la relación se observa en un ambiente más natural, no controlado. No hay un experimentador que controle las variables; en cambio, las variables interactúan fuera del laboratorio. (p.96)

Debido a que no hay un experimentador que controle cómo interactúan las variables, ningún estudio correlacional puede determinar cómo es causado un fenómeno. Esto ha llevado al importante mantra: "La correlación no es igual a causalidad". Sin embargo, para observaciones amplias, pero aún significativas, los descubrimientos correlativos pueden proporcionar buena información.

3.5.4. Investigación Explicativa:

Se encarga de buscar el porqué de los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto. En este sentido, los estudios explicativos pueden ocuparse tanto de la determinación de las causas (investigación postfacto), como de los efectos (investigación experimental), mediante la prueba de hipótesis. Sus resultados y conclusiones constituyen el nivel más profundo de conocimientos.

Dentro de la investigación científica, a nivel explicativo, se dan dos elementos, que según Canales (1998) son:

- Lo que se quiere explicar: se trata del objeto, hecho o fenómeno que ha de explicarse, es el problema que genera la pregunta que requiere una explicación.

- Lo que se explica: La explicación se deduce (a modo de una secuencia hipotética deductiva) de un conjunto de premisas compuesto por leyes, generalizaciones y otros enunciados que expresan regularidades que tienen que acontecer. En este sentido, la explicación es siempre una deducción de una teoría que contiene afirmaciones que explican hechos particulares. (p. 138)

La investigación explicativa intenta dar cuenta de un aspecto de la realidad, explicando su significancia dentro de una teoría de referencia, a la luz de leyes o generalizaciones que dan cuenta de hechos o fenómenos que se producen en determinadas condiciones.

La presente investigación se considera descriptiva por que requiere el aporte de información detallada sobre la problemática en la aplicación de las Disposiciones y Reglamentos vigentes en materia disciplinaria que son aplicables a los funcionarios de la Dirección Regional Pacífico Central del Ministerio de Seguridad Pública, con la cual se plantean preguntas importantes para la obtención de datos que posteriormente se analizan a la luz de los objetivos previamente definidos.

También es una investigación descriptiva, porque en este trabajo se exponen situaciones y eventos que de acuerdo con Hernández et al (2010). “(...) buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”. (p. 62). El objetivo de este estudio es interpretar hechos presentes relacionados con el régimen disciplinario al que están sujetos los funcionarios policiales y la problemática que este genera a nivel del Departamento Disciplinario Legal, recolectando datos y, a partir de ellos, efectuar

un análisis exhaustivo de los resultados, conduciendo a la reflexión sobre el problema en cuestión.

También se puede decir que estos estudios “(...) describen las principales modalidades de cambio, formación o estructuración de un fenómeno y la relación que exista con otra”. (Venegas. 1994. p. 23)

Con base en estos postulados, la investigación pretende dar respuesta a las interrogantes, así como operacionalizar las variables que sustentan el estudio, cuyos datos se obtienen por medio de las entrevistas aplicadas a los sujetos; instrumento que permite obtener información valiosa sobre el tema.

3.6 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Cuadro de Operacionalización de la Variable N°1

Objetivo	Variable	Definición Conceptual	Definición Instrumental	Definición Operacional Indicadores
<p>Describir las disposiciones y reglamentos vigentes en materia disciplinaria que son aplicables a los funcionarios del Ministerio de Seguridad Pública.</p>	<p>Reglamentos disciplinarios</p>	<p>En materia normativa, es una ordenanza o conjunto de ellas, que ha sido emanada por la Administración Pública o por una dependencia de la misma y no por el cuerpo legislativo estatal.</p>	<p>Instrumento para la Recolección de Datos</p> <p>Normativa del Ministerio de Seguridad Pública.</p>	<p>Cuerpos normativos que conforman el Régimen disciplinario Policial</p> <p>Indicador: Disposiciones vigentes</p>

Cuadro de Operacionalización de la Variable N°2

Objetivo	Variable	Definición Conceptual	Definición Instrumental	Definición Operacional Indicadores
<p>Determinar las causas más frecuentes que son objeto de sanción disciplinaria en el proceder de los funcionarios del Ministerio de Seguridad Pública.</p>	<p>Causas Sancionables</p>	<p>Proceso que se instituye para investigar y averiguar un hecho determinado y luego establecer el fallo correspondiente.</p>	<p>Instrumento para la Recolección de Datos</p> <p>Registros del Departamento Disciplinario Legal y Asesoría Jurídica.</p>	<p>Procesos disciplinarios por faltas imputables al personal policial</p> <p>Indicador:</p> <p>Estadísticas disciplinarias</p>

Cuadro de Operacionalización de la Variable N°3

Objetivo	Variable	Definición Conceptual	Definición Instrumental	Definición Operacional Indicadores
<p>Estudiar las estadísticas de resolución de casos disciplinarios custodiadas por el Departamento Disciplinario Legal para la Dirección Regional Pacífico Central presentadas durante el periodo 2014-2015, para determinar el tiempo medio de resolución de éstos expedientes.</p>	<p>Tiempos de Resolución</p>	<p>Lapso que demora una autoridad gubernativa o judicial en proveer un fallo, decreto, providencia o acto comunicando una decisión o una situación relativa al asunto en cuestión.</p>	<p>Instrumento para la Recolección de Datos</p> <p>Registros del Departamento Disciplinario Legal y Asesoría Jurídica.</p>	<p>Promedio de tiempo que tarda en resolverse una causa disciplinara en el Ministerio de Seguridad Pública</p> <p>Indicador:</p> <p>Estadísticas disciplinarias</p>

Cuadro de Operacionalización de la Variable N°4

Objetivo	Variable	Definición Conceptual	Definición Instrumental	Definición Operacional Indicadores
<p>Analizar las estrategias propuestas a lo interno de la Dirección Regional Pacífico Central del Ministerio de Seguridad Pública encaminadas a la optimización de los procesos disciplinarios, con el fin de mejorar los tiempos de resolución de los casos y garantizar la efectividad de las sanciones como instrumento de control de la actuación de los funcionarios de seguridad pública.</p>	<p>Estrategias para la optimización de los procesos disciplinarios</p>	<p>Serie de acciones meditadas encaminadas a un fin determinado</p>	<p>Instrumento para la Recolección de Datos</p>	<p>Propuestas de mejora al sistema disciplinario policial presentadas a los internos del Ministerio de Seguridad Pública.</p> <p>Indicador:</p> <p>Documentos de la Asesoría Jurídica de la Regional Pacifico Central.</p>

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

4.1. Descripción de la situación (datos absolutos o relativos), explicación e inferencia.

La información recopilada por medio de la aplicación de los instrumentos para la recolección de información, ha sido tabulada y resumida; a saber, en forma de cuadros descriptivos y gráficos columnares para las variables identificadas en el presente estudio. El objetivo de esta condensación de los datos consiste en facilitar su interpretación, retratando un perfil de comportamiento de las variables estudiadas que conduzcan a la deducción de conclusiones y recomendaciones para el problema planteado. Con el fin de facilitar el proceso investigativo, las preguntas de la guías de entrevista diseñadas para la recolección de la información fueron separadas y agrupadas por afinidad con las variables en estudio. El abordaje de dichas variables se realizó mediante la aplicación de una entrevista semi-estructurada a un grupo de informantes clave, seleccionados bajo los criterios de conveniencia, muestreo homogéneo y muestreo experto debido a su afinidad geográfica, su grado de experticia en el campo del Derecho Disciplinario Policial, así como su conocimiento del caso en estudio. Las respuestas aportadas por los sujetos mencionados se utilizaron para el análisis de cada una de las variables estudiadas en la presente investigación, a las cuales se les dio tratamiento mediante un análisis de transcripción manipulada, reducción y agrupación, para determinar las coincidencias entre las expresiones aportadas y determinar patrones de frecuencia que permitieran llegar a conclusiones objetivas sobre las variables investigadas.

4.1.1. Análisis e Interpretación de la Variable N° 1: Disposiciones y reglamentos disciplinarios del Ministerio de Seguridad Pública.

Instrumento No. 1 Hoja de Análisis Objetivo Específico n° 1 Referente 1: Disposiciones y reglamentos disciplinarios vigentes del Ministerio de Seguridad Pública. Variable n° 1 Disposiciones y Reglamentos Vigentes			
Indicador No. 1		Indicador No. 2	
Leyes		Reglamentos	
Texto Normativo	Función	Texto Normativo	Función
Ley Orgánica del Ministerio de Seguridad Pública, N° 5482	Conservar el orden público, prevenir las manifestaciones de delincuencia y cooperar para reprimirlas, preservar y mantener la soberanía nacional, así como coadyuvar en el fortalecimiento del principio de legalidad	Reglamento de Servicio de los Cuerpos Policiales adscritos al Ministerio de Seguridad Pública (Decreto Ejecutivo 23 880)	Reglamentar las relaciones de funcionamiento y servicio de los diferentes cuerpos policiales, tomando en consideración que se busca una prestación del servicio público eficiente, sin menoscabo de los deberes y derechos que tienen los funcionarios policiales que laboran para el Ministerio de Seguridad Pública

<p align="center">Instrumento No. 1 Hoja de Análisis Objetivo Específico n° 1 Referente 1: Disposiciones y reglamentos disciplinarios vigentes del Ministerio de Seguridad Pública. Variable n° 1 Disposiciones y Reglamentos Vigentes</p>			
Indicador No. 1		Indicador No. 2	
Leyes		Reglamentos	
Texto Normativo	Función	Texto Normativo	Función
Ley General de Policía, N° 7410	Regular las relaciones entre el Poder Ejecutivo y los servidores de las distintas fuerzas de policía, con el propósito de garantizar la eficiencia en el mantenimiento de la seguridad pública y la protección de los derechos de los servidores.	Reglamento del Departamento Disciplinario Legal (Decreto Ejecutivo 28 856-SP)	Crear una instancia técnica legal para los efectos disciplinarios y civiles que pudieran derivar de las irregularidades y faltas en que incurran los servidores del Ministerio de Seguridad Pública, a fin de lograr una mejor y más razonable distribución de los recursos, así como procurar mayor celeridad, eficiencia y economía procesal en las investigaciones y procesos que deban instaurarse para los efectos señalados

<p align="center">Instrumento No. 1 Hoja de Análisis Objetivo Específico n° 1 Referente 1: Disposiciones y reglamentos disciplinarios vigentes del Ministerio de Seguridad Pública. Variable n° 1 Disposiciones y Reglamentos Vigentes</p>			
Indicador No. 1		Indicador No. 2	
Leyes		Reglamentos	
Texto Normativo	Función	Texto Normativo	Función
		<p align="center">Reglamento de Organización del Ministerio de Seguridad Pública (Decreto Ejecutivo 32 177)</p>	<p align="center">Establecer la estructura funcional y organizacional del Ministerio, la cual puede ser ajustada paulatinamente, con el fin de satisfacer las nuevas necesidades institucionales, orientadas al cumplimiento del interés público, de manera tal que se garanticen los derechos fundamentales.</p>
		<p align="center">Reglamento de Grados Policiales y Sistemas de Ascensos (Decreto Ejecutivo 30 381-SP)</p>	<p align="center">Brindar todas las facilidades institucionales para que los funcionarios policiales cumplan con los requisitos establecidos por la normativa para ser ubicados en las nuevas clases establecidas en el Manual de Puestos</p>

<p align="center">Instrumento No. 1 Hoja de Análisis Objetivo Específico n° 1 Referente 1: Disposiciones y reglamentos disciplinarios vigentes del Ministerio de Seguridad Pública. Variable n° 1 Disposiciones y Reglamentos Vigentes</p>			
Indicador No. 1		Indicador No. 2	
Leyes		Reglamentos	
Texto Normativo	Función	Texto Normativo	Función
		Reglamento Interno y de Servicio de la Escuela Nacional de Policía, (Decreto Ejecutivo 37 458-SP)	Regular las actividades académicas y las derivadas de éstas, implementadas por la Escuela Nacional de Policía y establece normas, derechos y deberes para el personal instructor, los estudiantes, además del personal técnico y de apoyo que intervienen en el proceso de enseñanza y aprendizaje.
		Reglamento de Ética (Decreto Ejecutivo 31 463-SP)	Establece las disposiciones éticas y los valores necesarios que legitiman y regulan el ejercicio integral de la profesión policial.

<p style="text-align: center;">Instrumento No. 1 Hoja de Análisis Objetivo Específico n° 1 Referente 1: Disposiciones y reglamentos disciplinarios vigentes del Ministerio de Seguridad Pública. Variable n° 1 Disposiciones y Reglamentos Vigentes</p>			
Indicador No. 1		Indicador No. 2	
Leyes		Reglamentos	
Texto Normativo	Función	Texto Normativo	Función
		Reglamento de Pruebas Toxicológicas (Decreto Ejecutivo 30 238-SP)	Reglamentar la realización de pruebas toxicológicas, como un mecanismo necesario para comprobar y demostrar la idoneidad del aspirante a servidor policial y de los miembros de la Fuerza Pública en el desempeño de sus funciones.
		Reglamento de Uso de Uniformes y Distintivos de los Cuerpos Policiales, (Decreto Ejecutivo 37 188)	Establecer la clasificación, características, descripción y uso de los uniformes, insignias, distintivos, reconocimientos, condecoraciones y demás prendas y aditamentos o distintivos para los uniformes del personal policial de las escalas básica, ejecutiva y superior de los cuerpos policiales adscritos al Ministerio de Seguridad Pública

<p align="center">Instrumento No. 1 Hoja de Análisis Objetivo Específico n° 1 Referente 1: Disposiciones y reglamentos disciplinarios vigentes del Ministerio de Seguridad Pública. Variable n° 1 Disposiciones y Reglamentos Vigentes</p>			
Indicador No. 1		Indicador No. 2	
Leyes		Reglamentos	
Texto Normativo	Función	Texto Normativo	Función
		Reglamento para Uso de Vehículos del Ministerio de Seguridad Pública (Decreto Ejecutivo 26 112)	Regular la forma de utilización de los vehículos pertenecientes al Ministerio de Seguridad Pública, con el propósito de que estos bienes sean destinados a la consecución de los fines para los cuales han sido designados
		Reglamento para el Uso, Custodia y Conservación de los teléfonos celulares del Ministerio de Seguridad Pública (Decreto Ejecutivo 33 790-SP)	Regular la utilización racional, custodia y conservación de los teléfonos celulares pertenecientes al Ministerio, asignados a determinados servidores como una forma de facilitar el mejor desempeño de sus funciones, tareas y actividades.
		Reglamento Autónomo de Servicio del Ministerio de Seguridad Pública, (Decreto Ejecutivo 24	Regular las relaciones de empleo entre el Ministerio de Seguridad Pública y sus servidores administrativos.

Instrumento No. 1 Hoja de Análisis Objetivo Específico n° 1 Referente 1: Disposiciones y reglamentos disciplinarios vigentes del Ministerio de Seguridad Pública. Variable n° 1 Disposiciones y Reglamentos Vigentes			
Indicador No. 1		Indicador No. 2	
Leyes		Reglamentos	
Texto Normativo	Función	Texto Normativo	Función
		896-SP).	

Fuente: Análisis de la Información. Tesis: “Problemática en la aplicación de las disposiciones y reglamentos vigentes en materia disciplinaria que son aplicables a los funcionarios de la Dirección Regional Pacífico Central del Ministerio De Seguridad Pública durante el período 2014-2015.” para optar por el grado de Licenciatura en Derecho en La Universidad Hispanoamericana, Sede Puntarenas, Costa Rica. 2017

4.1.1. Análisis e Interpretación de la Variable N° 2: Causas de sanción disciplinaria de los funcionarios del Ministerio de Seguridad Pública.

Instrumento No. 2
 Hoja de Análisis
 Objetivo Específico n° 2
 Referente 2: Objeto del Régimen Disciplinario
 Variable n° 2 Causas de sanción disciplinaria de los funcionarios del Ministerio de Seguridad Pública.

Indicador No. 1	Indicador No. 2
Causas de Sanción Disciplinaria	Sanciones

Norma o directriz que establece la causa	Leves	Graves	Leves	Graves
<p>Faltas</p> <p>Leves:Reglamento de Servicio de los Cuerpos Policiales adscritos al Ministerio de Seguridad Pública (Decreto Ejecutivo 23 880), Artículo 77</p>	<p>Las ofensas de palabra y gestos indebidos a los compañeros de trabajo, siempre y cuando no se altere gravemente la disciplina y se interrumpan las labores.</p>	<p>La violación del juramento de lealtad a la Constitución Política, los tratados internacionales y las leyes de la República.</p>	<p>Amonestación Verbal (Reglamento de Servicio de los Cuerpos Policiales adscritos al Ministerio de Seguridad Pública (Decreto Ejecutivo 23 880), Artículo 93</p>	<p>Suspensión sin goce de Salario (Reglamento de Servicio de los Cuerpos Policiales adscritos al Ministerio de Seguridad Pública (Decreto Ejecutivo 23 880), Artículo 95</p>
	<p>Las llegadas tardías injustificadas al trabajo mayor de cinco minutos e inferiores de veinte minutos, que no excedan de dos en un mismo mes calendario.</p>	<p>Cualquier conducta tipificada en las leyes penales como delito doloso.</p>		
	<p>Distraerse durante el tiempo laboral en pasatiempos, uso del teléfono celular u otras actividades ajenas a la función policial.</p>	<p>La violación reiterada de los trámites, los plazos o los demás requisitos procedimentales, exigidos por el ordenamiento jurídico para la tutela de los derechos ciudadanos.</p>		
	<p>Recibir visitas de carácter personal, sin autorización, durante horas de servicio.</p>	<p>Las actuaciones arbitrarias, discriminatorias o claramente inspiradas en posiciones político-partidistas, que afecten las libertades ciudadanas, la</p>		

Instrumento No. 2
 Hoja de Análisis
 Objetivo Específico n° 2
 Referente 2: Objeto del Régimen Disciplinario
 Variable n° 2 Causas de sanción disciplinaria de los funcionarios del Ministerio de Seguridad Pública.

	Indicador No. 1		Indicador No. 2			
	Causas de Sanción Disciplinaria		Sanciones			
Norma o directriz que establece la causa	Leves	Graves	Leves	Graves		
		dignidad de las personas o los derechos humanos.				
	Utilizar un vocabulario soez en horas de servicio, en las comunicaciones oficiales, radiales, telefónicas y escritas; siempre y cuando no se altere el libre desenvolvimiento de la función policial.	El uso indiscriminado, innecesario o excesivo de la fuerza en el desempeño de sus labores.				
	Hacer ostentación de la investidura de autoridad pública para obtener ventajas de cualquier índole, para sí o para un tercero. Sin perjuicio de	La violación de la discreción debida y del secreto profesional en asuntos confidenciales.				Despido sin Responsabilidad Patronal (Reglamento de Servicio de los Cuerpos Policiales adscritos al Ministerio de Seguridad

Instrumento No. 2
 Hoja de Análisis
 Objetivo Específico n° 2
 Referente 2: Objeto del Régimen Disciplinario
 Variable n° 2 Causas de sanción disciplinaria de los funcionarios del Ministerio de Seguridad Pública.

	Indicador No. 1		Indicador No. 2	
	Causas de Sanción Disciplinaria		Sanciones	
Norma o directriz que establece la causa	Leves	Graves	Leves	Graves
	constituirse en falta grave, en lo que dispone la demás normativa existente.			Pública (Decreto Ejecutivo 23 880), Artículo 96
	Hacer uso indebido de los medios de comunicación oficial, radial, telefónica y escrita.	Cualquier abuso de autoridad o maltrato de personas, aunque no constituya delito.		
Faltas Graves: Ley General de Policía, N° 7410, Artículo 81	Irrespetar las normas de aseo, higiene, limpieza y orden establecidas en la unidad policial.	La renuencia a prestar auxilio urgente, en los hechos y las circunstancias graves en que sea obligatoria su actuación.	Amonestación Escrita (Reglamento de Servicio de los Cuerpos Policiales adscritos al Ministerio de Seguridad Pública (Decreto	

Instrumento No. 2
 Hoja de Análisis
 Objetivo Específico n° 2
 Referente 2: Objeto del Régimen Disciplinario
 Variable n° 2 Causas de sanción disciplinaria de los funcionarios del Ministerio de Seguridad Pública.

	Indicador No. 1		Indicador No. 2	
	Causas de Sanción Disciplinaria		Sanciones	
Norma o directriz que establece la causa	Leves	Graves	Leves	Graves
	Comportamiento indebido durante la ejecución del Himno Nacional, iza y arrío del Pabellón Nacional; presencia de representantes de los Supremos Poderes, Contralores y Procuradores de la República, miembros del Cuerpo Diplomático y Eclesiástico. Sin perjuicio de considerarse falta grave cuando las conductas se adecuen a normas penales tipificadas.	El abandono injustificado del servicio.	Ejecutivo 23 880), Artículo 94	

Instrumento No. 2
 Hoja de Análisis
 Objetivo Específico n° 2
 Referente 2: Objeto del Régimen Disciplinario
 Variable n° 2 Causas de sanción disciplinaria de los funcionarios del Ministerio de Seguridad Pública.

	Indicador No. 1		Indicador No. 2	
	Causas de Sanción Disciplinaria		Sanciones	
Norma o directriz que establece la causa	Leves	Graves	Leves	Graves
	Inobservar injustificadamente, citaciones como testigo, solicitud de auxilio pericial y otros señalamientos administrativos que le sean notificados y requieran de su comparecencia individual en razón de las obligaciones que deriven del cumplimiento de su cargo. Sin perjuicio de otras consecuencias legales que pudieran haber.	El ejercicio de actividades públicas o privadas, incompatibles con el desempeño de sus funciones.		Inhabilitación por despido(Ley General de Policía, N° 7410), Artículo 89

Instrumento No. 2
 Hoja de Análisis
 Objetivo Específico n° 2
 Referente 2: Objeto del Régimen Disciplinario
 Variable n° 2 Causas de sanción disciplinaria de los funcionarios del Ministerio de Seguridad Pública.

	Indicador No. 1		Indicador No. 2	
	Causas de Sanción Disciplinaria		Sanciones	
Norma o directriz que establece la causa	Leves	Graves	Leves	Graves
	Realizar actos indecorosos en lugares públicos, darse a la ingesta desmedida de alcohol o cualquier otra sustancia enervante que lleve a actuaciones que riñan con las buenas costumbres. Si la situación se presentara en horas de servicio, la falta se tramitará como grave.	La falta manifiesta de colaboración con el Organismo de Investigación Judicial o las otras fuerzas de policía.		
	Cualquier otra infracción a las obligaciones o prohibiciones de la relación de servicio que conforme a los criterios establecidos para definir faltas y demás normativa que no diere	La embriaguez habitual o el uso de drogas no autorizadas durante el servicio.		

Instrumento No. 2
 Hoja de Análisis
 Objetivo Específico n° 2
 Referente 2: Objeto del Régimen Disciplinario
 Variable n° 2 Causas de sanción disciplinaria de los funcionarios del Ministerio de Seguridad Pública.

	Indicador No. 1		Indicador No. 2	
	Causas de Sanción Disciplinaria		Sanciones	
Norma o directriz que establece la causa	Leves	Graves	Leves	Graves
	mérito para la aplicación de una sanción de suspensión de trabajo sin goce salarial o el despido.	La portación de un arma antirreglamentaria.		

Fuente: Análisis de la Información. Tesis: “Problemática en la aplicación de las disposiciones y reglamentos vigentes en materia disciplinaria que son aplicables a los funcionarios de la Dirección Regional Pacífico Central del Ministerio De Seguridad Pública durante el período 2014-2015.” para optar por el grado de Licenciatura en Derecho en La Universidad Hispanoamericana, Sede Puntarenas, Costa Rica. 2017

Instrumento No. 2

Hoja de Análisis

Objetivo Específico n° 2**Referente 2: Objeto del Régimen Disciplinario**

Variable n° 2 Causas de sanción disciplinaria de los funcionarios del Ministerio de Seguridad Pública.

	Indicador No. 1		Indicador No. 2	
	Causas de Sanción Disciplinaria		Sanciones	
Norma o directriz que establece la causa	Leves	Graves	Leves	Graves
Código de Trabajo, Artículo 81		Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono;		Despido sin responsabilidad patronal
		Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero, durante el tiempo que se ejecutan los trabajos, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina y se interrumpan		

Instrumento No. 2

Hoja de Análisis

Objetivo Específico n° 2**Referente 2: Objeto del Régimen Disciplinario**

Variable n° 2 Causas de sanción disciplinaria de los funcionarios del Ministerio de Seguridad Pública.

	Indicador No. 1		Indicador No. 2	
	Causas de Sanción Disciplinaria		Sanciones	
Norma o directriz que establece la causa	Leves	Graves	Leves	Graves
			las labores;	
		Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para		

Instrumento No. 2

Hoja de Análisis

Objetivo Específico n° 2**Referente 2: Objeto del Régimen Disciplinario**

Variable n° 2 Causas de sanción disciplinaria de los funcionarios del Ministerio de Seguridad Pública.

	Indicador No. 1		Indicador No. 2	
	Causas de Sanción Disciplinaria		Sanciones	
Norma o directriz que establece la causa	Leves	Graves	Leves	Graves
		la realización del trabajo;		
		Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio directo del patrono o cuando cause intencionalmente un daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo;		
	Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 71;			

Instrumento No. 2

Hoja de Análisis

Objetivo Específico n° 2**Referente 2: Objeto del Régimen Disciplinario**

Variable n° 2 Causas de sanción disciplinaria de los funcionarios del Ministerio de Seguridad Pública.

	Indicador No. 1		Indicador No. 2	
	Causas de Sanción Disciplinaria		Sanciones	
Norma o directriz que establece la causa	Leves	Graves	Leves	Graves
			Cuando el trabajador comprometa con su imprudencia o descuido absolutamente inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;	
		Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono, sin causa justificada durante dos días consecutivos o durante más de dos días alternos dentro del mismo mes- calendario.		

Instrumento No. 2

Hoja de Análisis

Objetivo Específico n° 2**Referente 2: Objeto del Régimen Disciplinario**

Variable n° 2 Causas de sanción disciplinaria de los funcionarios del Ministerio de Seguridad Pública.

	Indicador No. 1		Indicador No. 2	
	Causas de Sanción Disciplinaria		Sanciones	
Norma o directriz que establece la causa	Leves	Graves	Leves	Graves
		<p>Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta y reiterada a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar, en perjuicio del patrono, las normas que éste o su representantes en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando;</p>		

Instrumento No. 2

Hoja de Análisis

Objetivo Específico n° 2**Referente 2: Objeto del Régimen Disciplinario**

Variable n° 2 Causas de sanción disciplinaria de los funcionarios del Ministerio de Seguridad Pública.

	Indicador No. 1		Indicador No. 2	
	Causas de Sanción Disciplinaria		Sanciones	
Norma o directriz que establece la causa	Leves	Graves	Leves	Graves
			Cuando el trabajador, después de que el patrono lo aperciba por una vez, incurra en las causales previstas por los incisos a), b), c), d) y e) del artículo 72;	
		Cuando el trabajador al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su		

Instrumento No. 2

Hoja de Análisis

Objetivo Específico n° 2**Referente 2: Objeto del Régimen Disciplinario**

Variable n° 2 Causas de sanción disciplinaria de los funcionarios del Ministerio de Seguridad Pública.

	Indicador No. 1		Indicador No. 2	
	Causas de Sanción Disciplinaria		Sanciones	
Norma o directriz que establece la causa	Leves	Graves	Leves	Graves
			trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales ha sido contratado;	
		Cuando el trabajador sufra prisión por sentencia ejecutoria; y		

Instrumento No. 2

Hoja de Análisis

Objetivo Específico n° 2**Referente 2: Objeto del Régimen Disciplinario**

Variable n° 2 Causas de sanción disciplinaria de los funcionarios del Ministerio de Seguridad Pública.

	Indicador No. 1		Indicador No. 2	
	Causas de Sanción Disciplinaria		Sanciones	
Norma o directriz que establece la causa	Leves	Graves	Leves	Graves
		<p>Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato. Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, quedará a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades represivas comunes.</p>		

Fuente: Análisis de la Información. Tesis: "Problemática en la aplicación de las disposiciones y reglamentos vigentes en materia disciplinaria que son aplicables a los funcionarios de la Dirección Regional Pacífico Central del Ministerio De Seguridad Pública durante el período 2014-2015." para optar por el grado de Licenciatura en Derecho en La Universidad Hispanoamericana, Sede Puntarenas, Costa Rica. 2017.

Cuadro Descriptivo No.1
Respuestas al instrumento No. 3
Variable No. 2: Causas de sanción disciplinaria de los funcionarios del
Ministerio de Seguridad Pública.

Pregunta	Respuestas					
	Delitos Dolosos		Falta al deber de cuidado		No se cuenta con Registros	
	FA	FR	FA	FR	FA	FR
De acuerdo con su experiencia ¿Cuáles considera usted que son las principales causas por las cuales se abren procesos disciplinarios a los funcionarios policiales de la Dirección Regional Pacífico Central?	1	14%	3	43%	3	43%

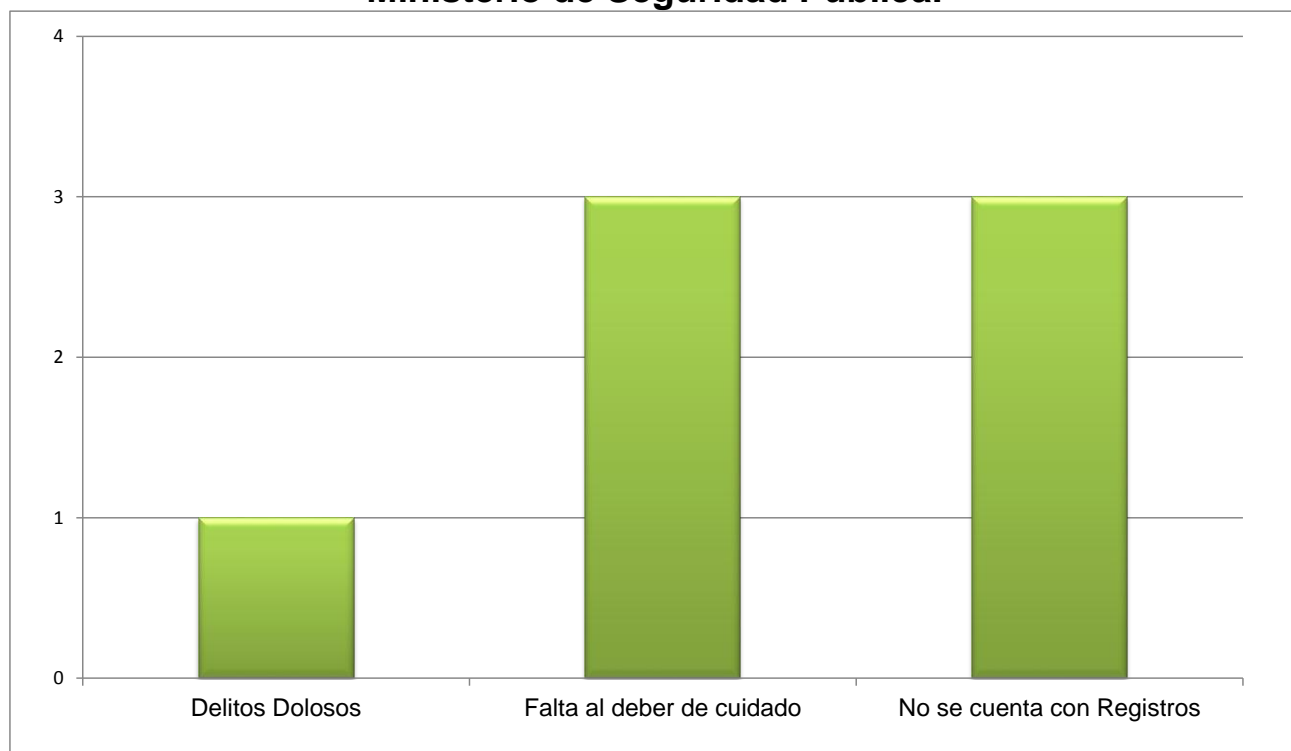
Simbología: FA= Frecuencia Absoluta FR=Frecuencia Relativa

En referencia al ítem N°1 de la guía de entrevistas aplicada mediante el instrumento 3, respecto a las principales causas que motivan los procesos disciplinarios aplicados a los funcionarios policiales, casi la mitad de los criterios aportados por los informantes señalan las faltas al deber de cuidado como los agravios que se presentan con mayor frecuencia, entre las que destacan las colisiones de vehículos oficiales, problemas de incumplimiento en la jornada laboral (ausencias y llegadas tardías) y el abuso de las drogas y el alcohol.

Una porción minoritaria de la muestra de estudio, considera que la mayoría de las causas disciplinarias que se tramitan tienen su origen en la comisión de delitos dolosos, es decir,

aquellos actos ilícitos en los que el funcionario incurre con pleno conocimiento de estar quebrantando la Ley y que normalmente se encuentran asociados con otros procesos en la vía judicial, sin embargo, hay que destacar que tres de los siete criterios obtenidos, manifiestan que no se llevan registros que aporten una estadística contundente respecto a las causas disciplinarias, situación que representa una seria falencia para el Régimen Disciplinario en sí mismo.

Gráfico No.1
Respuestas al instrumento No. 3
Variable No. 2: Causas de sanción disciplinaria de los funcionarios del
Ministerio de Seguridad Pública.



Fuente: Análisis de la Información. Tesis: “Problemática en la aplicación de las disposiciones y reglamentos vigentes en materia disciplinaria que son aplicables a los funcionarios de la Dirección Regional Pacífico Central del Ministerio De Seguridad Pública durante el período 2014-2015.” para optar por el grado de Licenciatura en Derecho en La Universidad Hispanoamericana, Sede Puntarenas, Costa Rica. 2017.

Cuadro Descriptivo No.2
Respuestas al instrumento No. 3
Variable No. 2: Causas de sanción disciplinaria de los funcionarios del
Ministerio de Seguridad Pública.

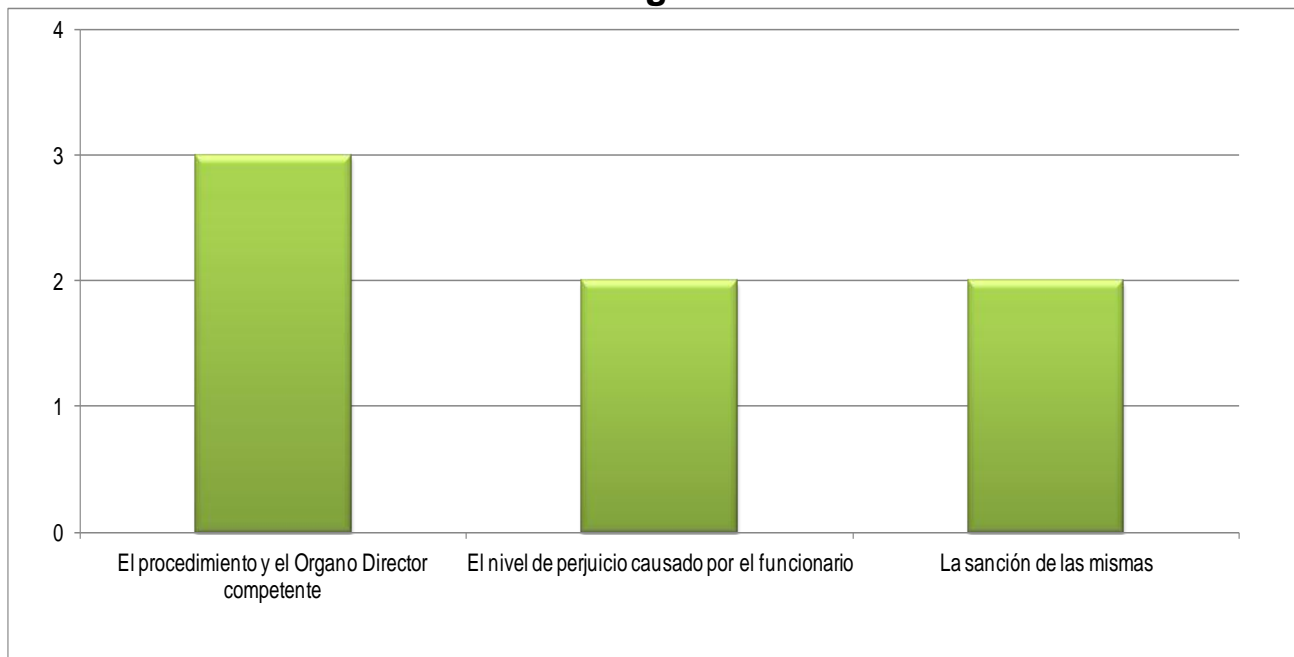
Pregunta	Respuestas					
	El procedimiento y el Órgano Director competente		El nivel de perjuicio causado por el funcionario		La sanción de las mismas	
	FA	FR	FA	FR	FA	FR
Según lo establecido en el Régimen Disciplinario Policial ¿Cuál es la diferencia entre una falta grave y una falta leve?	3	43%	2	29%	2	29%

Simbología: FA= Frecuencia Absoluta FR=Frecuencia Relativa

A consultar a los entrevistados sobre las diferencias que a nivel normativo distinguen a las faltas graves de las leves, la mayoría de los criterios coinciden en que la principal disimilitud entre ambas es el tratamiento que se debe dar a las mismas y la competencia del Órgano Director responsable de dar resolución a la causa, ya que según las disposiciones vigentes, las causas leves deben dirimirse a nivel de las Jefaturas Inmediatas y Regionales, en tanto las causas graves deben elevarse a instancias del Departamento Disciplinario Legal y de ser necesario a la vía judicial. El segundo criterio de mayor frecuencia, refuerza el atestado anterior, ya que es precisamente el nivel de perjuicio causado por el funcionario, uno de los principales argumentos que se ponderan a la hora de determinar la gravedad de la falta y por ende, la instancia más apropiada para indagar y resolver la sanción correspondiente. No obstante, dos de los criterios obtenidos se enfocan en las sanciones establecidas como el principal diferenciador entre ambos

procesos administrativos, postulado que no carece de validez, si se considera que las faltas graves son penalizadas con extremos como el despido sin responsabilidad para el Estado y hasta la prohibición para ejercer cargos públicos en el futuro, en tanto las causas leves responden a sanciones de menor alcance, como amonestaciones o suspensiones.

Gráfico No.2
Respuestas al instrumento No. 3
Variable No. 2: Causas de sanción disciplinaria de los funcionarios del
Ministerio de Seguridad Pública.



Fuente: Análisis de la Información. Tesis: “Problemática en la aplicación de las disposiciones y reglamentos vigentes en materia disciplinaria que son aplicables a los funcionarios de la Dirección Regional Pacífico Central del Ministerio De Seguridad Pública durante el período 2014-2015.” para optar por el grado de Licenciatura en Derecho en La Universidad Hispanoamericana, Sede Puntarenas, Costa Rica. 2017.

Cuadro Descriptivo No.3
Respuestas al instrumento No. 3
Variable No. 2: Causas de sanción disciplinaria de los funcionarios del
Ministerio de Seguridad Pública.

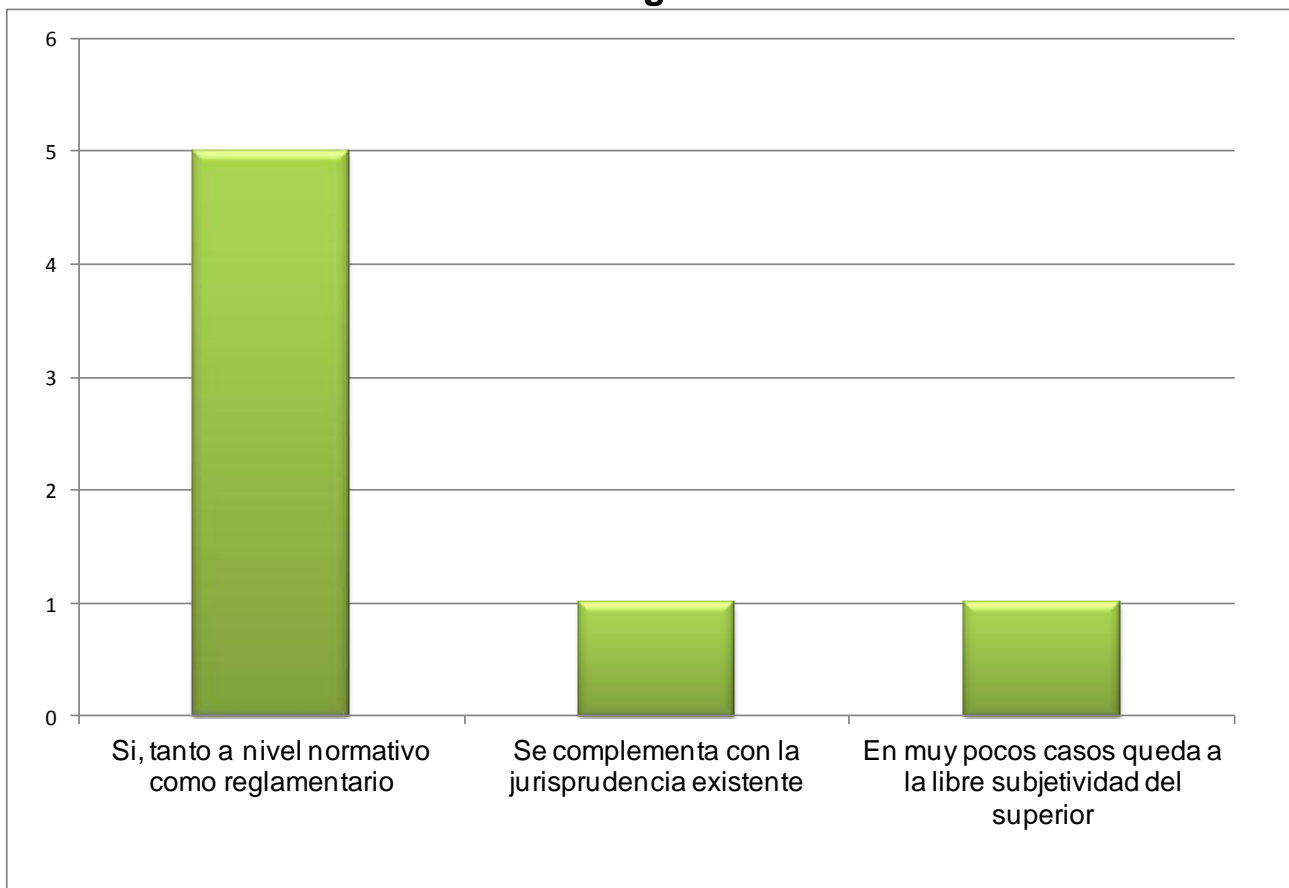
Pregunta	Respuestas					
	Si, tanto a nivel normativo como reglamentario		Se complementa con la jurisprudencia existente		En muy pocos casos queda a la libre subjetividad del superior	
	FA	FR	FA	FR	FA	FR
¿Aporta la normativa vigente en materia disciplinaria policial, suficientes criterios para establecer la diferencia entre las faltas leves y las faltas graves?	5	71%	1	14%	1	14%

Simbología: FA= Frecuencia Absoluta FR=Frecuencia Relativa

En cuanto a la interrogante sobre si la normativa vigente en materia disciplinaria policial, provee suficientes criterios para establecer la diferencia entre las faltas leves y las faltas graves, la apreciación de la muestra de estudio es mayoritaria, al señalar cinco de los aportes, que tanto las leyes como reglamentos existentes constituyen un marco conveniente y objetivo para la sanción de las faltas, razonamiento que se ve reforzado por los datos obtenidos a través de la hoja de análisis del instrumento N°1, donde se especifican las causales sancionables como graves y leves, tanto en la Ley General de Policía, N° 7410, como en el Reglamento de Servicio de los Cuerpos Policiales adscritos al Ministerio de Seguridad Pública (Decreto Ejecutivo 23 880). Sin embargo, los criterios restantes señalan que además hay mucha jurisprudencia tanto en el campo contencioso

administrativo y constitucional, así como en el área laboral sobre materia netamente policial, que pueden ser utilizadas como complemento en la emisión de criterios para establecer dichas diferencias, dejando en muy pocos y concretos casos, espacio a la libre subjetividad del Órgano Director encargado de tramitar el expediente.

Gráfico No.3
Respuestas al instrumento No. 3
Variable No. 2: Causas de sanción disciplinaria de los funcionarios del
Ministerio de Seguridad Pública.



Fuente: Análisis de la Información. Tesis: “Problemática en la aplicación de las disposiciones y reglamentos vigentes en materia disciplinaria que son aplicables a los funcionarios de la Dirección Regional Pacífico Central del Ministerio De Seguridad Pública durante el período 2014-2015.” para optar por el grado de Licenciatura en Derecho en La Universidad Hispanoamericana, Sede Puntarenas, Costa Rica. 2017.

Cuadro Descriptivo No.4
Respuestas al instrumento No. 3
Variable No. 2: Causas de sanción disciplinaria de los funcionarios del
Ministerio de Seguridad Pública.

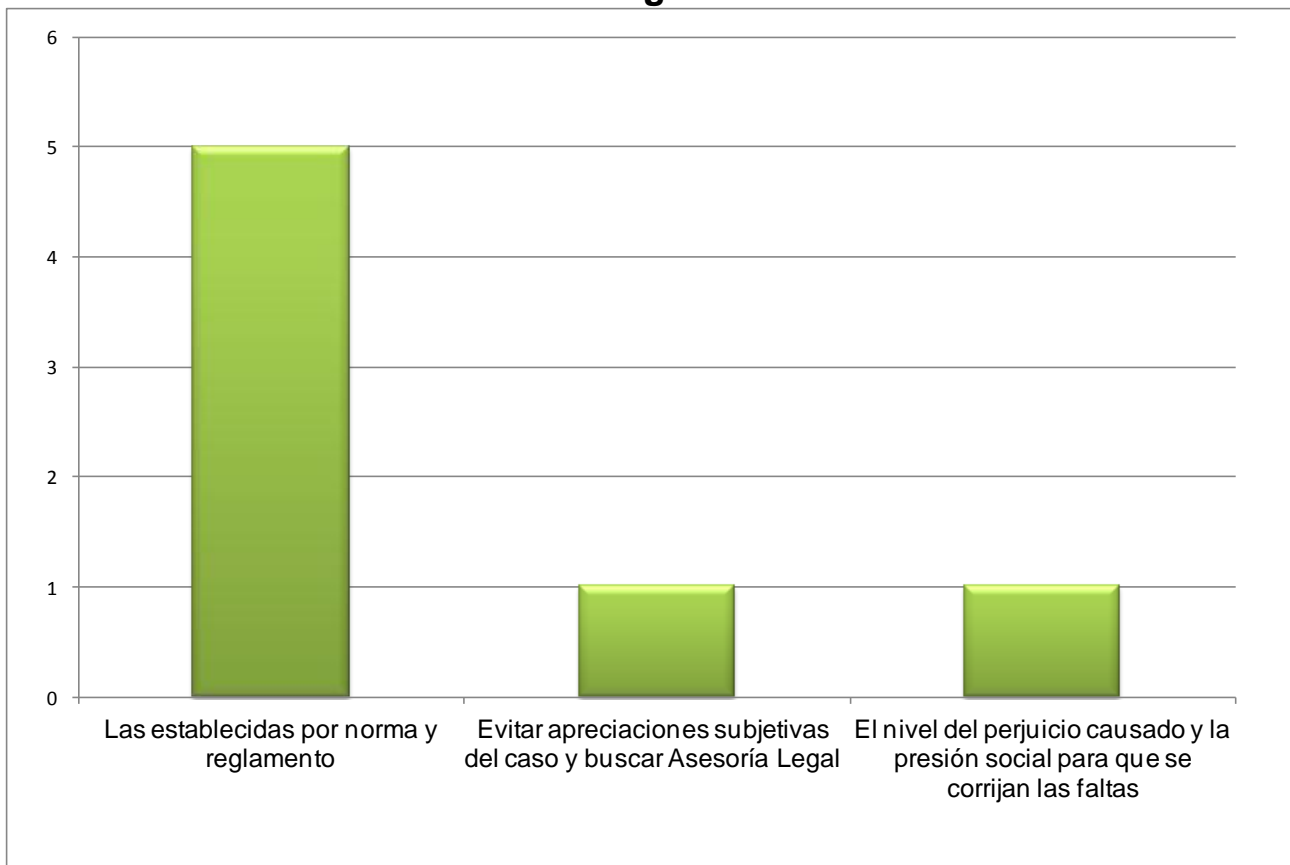
Pregunta	Respuestas					
	Las establecidas por norma y reglamento		Evitar apreciaciones subjetivas del caso y buscar Asesoría Legal		El nivel del perjuicio causado y la presión social para que se corrijan las faltas	
	FA	FR	FA	FR	FA	FR
Según su criterio ¿cuáles son las principales pautas a considerar por parte de las Jefaturas Policiales a la hora de remitir una causa disciplinaria como grave o leve?	5	71%	1	14%	1	14%

Simbología: FA= Frecuencia Absoluta FR=Frecuencia Relativa

En atención a las consideraciones que deben tomar en cuenta las Jefaturas Inmediatas al referir una falta al Departamento Disciplinario Legal, los criterios recopilados señalan por mayoría que a tales efectos se deben tomar en cuenta lo dispuesto tanto por la Ley General de Policía, N° 7410 en su artículo 84, como en el Reglamento de Servicio de los Cuerpos Policiales adscritos al Ministerio de Seguridad Pública (Decreto Ejecutivo 23 880) en su numeral 77, por lo que no se considera necesario realizar ninguna clase de valoración subjetiva adicional dado que ya las pautas se encuentran contempladas a nivel normativo. Recalcan los entrevistados, que para efectos de elevar una causa a instancias del Disciplinario Legal, solo deben remitirse a lo dispuesto en las normas señaladas y en caso de duda razonable, filtrarlo por medio de los Asesores Legales Regionales. Cabe

destacar que uno de los criterios recopilados alude a la presión que ejerce la sociedad civil sobre los cuerpos policiales para que se castiguen las faltas en función del perjuicio ocasionado por el funcionario, variable intrínseca al buen desempeño de la función pública y que no debe ser tomada a la ligera.

Gráfico No.4
Respuestas al instrumento No. 3
Variable No. 2: Causas de sanción disciplinaria de los funcionarios del -
Ministerio de Seguridad Pública.



Fuente: Análisis de la Información. Tesis: “Problemática en la aplicación de las disposiciones y reglamentos vigentes en materia disciplinaria que son aplicables a los funcionarios de la Dirección Regional Pacífico Central del Ministerio De Seguridad Pública durante el período 2014-2015.” para optar por el grado de Licenciatura en Derecho en La Universidad Hispanoamericana, Sede Puntarenas, Costa Rica. 2017.

Cuadro Descriptivo No.5
Respuestas al instrumento No. 3
Variable No. 3: Tiempo medio de resolución de causas disciplinarias.

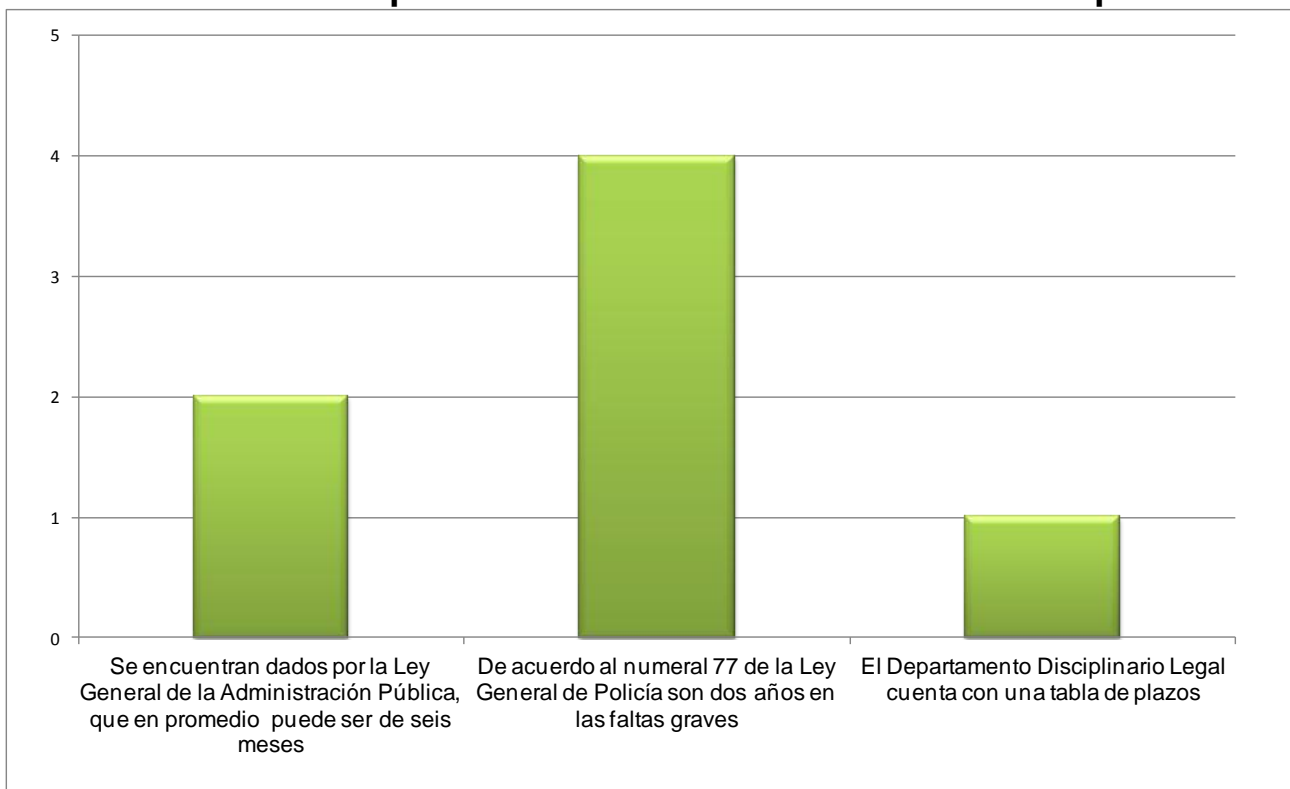
Pregunta	Respuestas					
	Se encuentran dados por la Ley General de la Administración Pública, que en promedio puede ser de seis meses		De acuerdo al numeral 77 de la Ley General de Policía son dos años en las faltas graves		El Departamento Disciplinario Legal cuenta con una tabla de plazos	
	FA	FR	FA	FR	FA	FR
Atendiendo al debido proceso ¿Se puede establecer un tiempo óptimo para la resolución de una causa disciplinaria grave?	2	29%	4	57%	1	14%

Simbología: FA= Frecuencia Absoluta FR=Frecuencia Relativa

Al consultar a los informantes sobre el tiempo óptimo que debe regir para la resolución de las causas disciplinarias graves, más de la mitad de los criterios recibidos señalan que ese plazo viene definido por la Ley General de Policía en su Artículo 83, no obstante, se debe aclarar que este numeral refiere al plazo de prescripción de la causa cuando no se haya abierto el proceso disciplinario correspondiente, por lo que no resulta el mejor referente a la hora de establecer la media idónea de resolución de un proceso sancionatorio. Al respecto, dos de las opiniones emitidas por los consultados refieren a la Ley General de Administración Pública, de cuyo articulado se desprende un plazo promedio de seis meses para la resolución de las causas administrativas, plazo que los especialistas entrevistados consideran como el idóneo para todo proceso relacionado con el accionar de los funcionarios públicos, en pos no solo del buen ejercicio de la gestión estatal y la

maximización en el aprovechamiento de los recursos públicos, sino de garantizar la máxima de justicia pronta y cumplida propia de un régimen democrático como el costarricense, y la protección de los derechos de los propios incoados. Uno de los criterios analizados menciona también, que el Departamento Disciplinario Legal cuenta con una tabla de plazos establecidos para las diferentes causas contempladas en La Ley General de Policía, no obstante, no aporta mayor información sobre si esta tabla se cumple o no.

Gráfico No.5
Respuestas al instrumento No. 3
Variable No. 3: Tiempo medio de resolución de causas disciplinarias.



Fuente: Análisis de la Información. Tesis: “Problemática en la aplicación de las disposiciones y reglamentos vigentes en materia disciplinaria que son aplicables a los funcionarios de la Dirección Regional Pacífico Central del Ministerio De Seguridad Pública durante el período 2014-2015.” para optar por el grado de Licenciatura en Derecho en La Universidad Hispanoamericana, Sede Puntarenas, Costa Rica. 2017.

Cuadro Descriptivo No.6
Respuestas al instrumento No. 3
Variable No. 3: Tiempo medio de resolución de causas disciplinarias.

Pregunta	Respuestas					
	Menos de seis meses		De seis meses a un año		De un año a dos años	
	FA	FR	FA	FR	FA	FR
En función de la experiencia y de la estadística disponible ¿Cuánto es el tiempo promedio que en la actualidad les toma a los órganos disciplinarios del Ministerio de Seguridad Pública resolver una causa grave?	1	14%	2	29%	4	57%

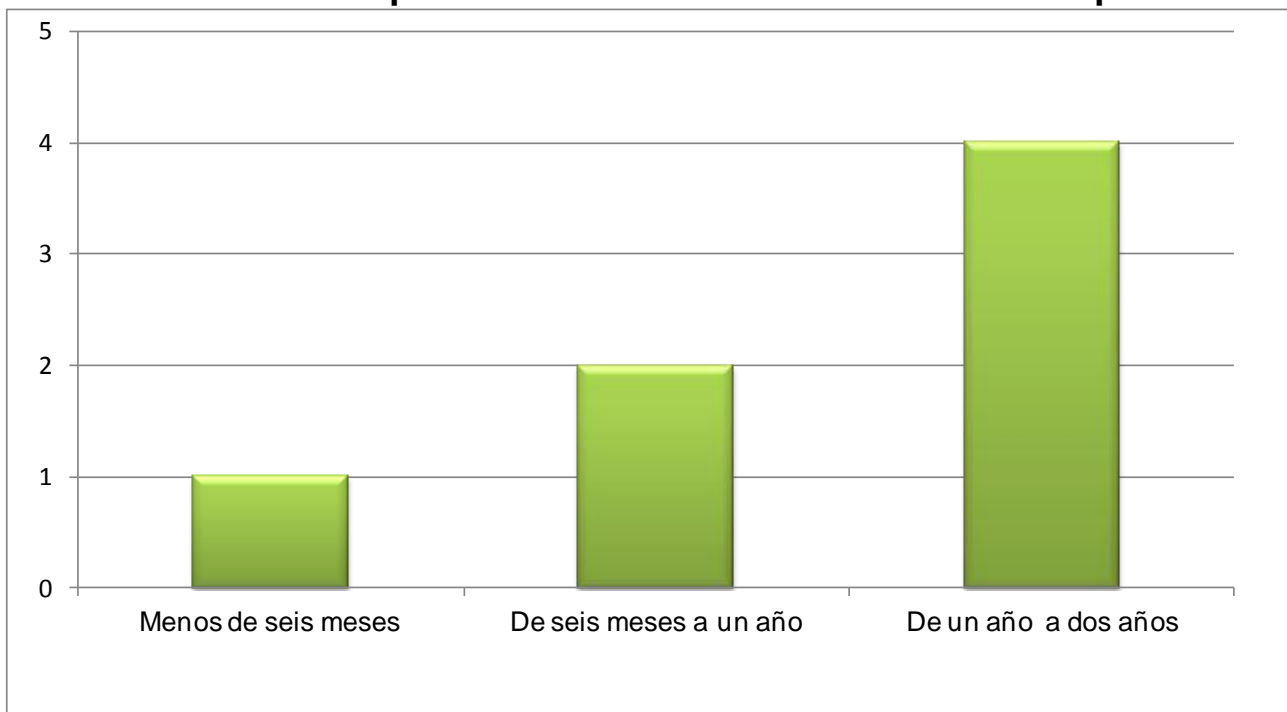
Simbología: FA= Frecuencia Absoluta FR=Frecuencia Relativa

Respecto a la experiencia de resolución de las causas por faltas graves, los especialistas consultados señalan por mayoría superior a la mitad de la muestra, que el tiempo promedio requerido por el Departamento Disciplinario Legal para dar termino a cada expediente supera los doce meses y puede extenderse hasta 24 o más, en función de la complejidad de la causa y la interacción de las partes, así como por consecuencia del gran número de expedientes que se tramitan en ese despacho.

Dos de los especialistas entrevistados consideran que la resolución de las causas se tramita actualmente en un lapso entre seis meses a un año, sin aportar mayores argumentos que determinen como se estableció ese intervalo de tiempo.

De la misma manera, y siendo la tendencia minoritaria, uno de los criterios obtenidos fija el plazo promedio de resolución en seis meses, siendo un plazo poco realista para expectativa actual, en virtud de la crisis que ha tenido que afrontar el Departamento Disciplinario Legal en los últimos años por la lentitud de los procesos y que motivaron esta investigación en primera instancia.

Gráfico No.6
Respuestas al instrumento No. 3
Variable No. 3: Tiempo medio de resolución de causas disciplinarias.



Fuente: Análisis de la Información. Tesis: “Problemática en la aplicación de las disposiciones y reglamentos vigentes en materia disciplinaria que son aplicables a los funcionarios de la Dirección Regional Pacífico Central del Ministerio De Seguridad Pública durante el período 2014-2015.” para optar por el grado de Licenciatura en Derecho en La Universidad Hispanoamericana, Sede Puntarenas, Costa Rica. 2017.

Cuadro Descriptivo No.7
Respuestas al instrumento No. 3
Variable No. 3: Tiempo medio de resolución de causas disciplinarias.

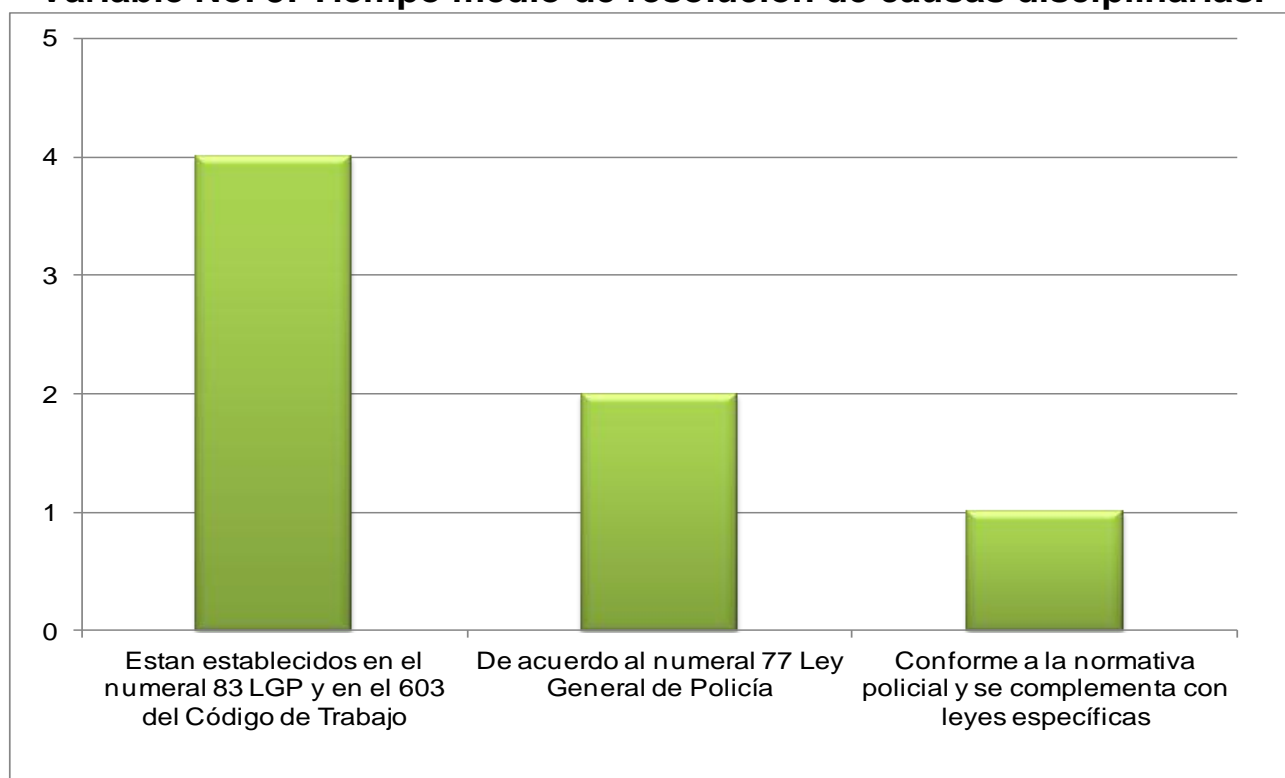
Pregunta	Respuestas					
	Están establecidos en el numeral 83 LGP y en el 603 del Código de Trabajo		De acuerdo al numeral 77 Ley General de Policía		Conforme a la normativa policial y se complementa con leyes específicas	
	FA	FR	FA	FR	FA	FR
¿Cómo se establecen los tiempos de prescripción de las causas disciplinarias graves?	4	57%	2	29%	1	14%

Simbología: FA= Frecuencia Absoluta FR=Frecuencia Relativa

Respecto a la pregunta de cómo se establece la prescripción de las causas graves, la muestra de estudio concluye por mayoría que los plazos de prescripción están dados por la normativa, a través del numeral 83 de la Ley General de Policía, que establece que las faltas leves prescribirán en un mes y las graves, a los dos años, en complemento al artículo 603 del Código de Trabajo (previo a la Reforma Procesal Laboral que entró a regir el 25 de Julio de 2017) el cual establecía que los derechos y acciones de los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas prescribían en un mes. No obstante, es importante aclarar en este punto que con la reforma procesal laboral, los términos de las prescripciones de cualquier efecto o acción derivada de los contratos laborales (ahora contenidas en el Artículo 602) salvo disposición especial en contrario, prescribirán en el término de un año. De la misma forma, dos de los criterios recopilados señalan que la prescripción de las causas disciplinarias están definidas por el artículo 77 de la Ley General de Policía, no obstante, esta numeración fue corrida por el

artículo 1° de la Ley N° 8449 del 14 de junio del 2005, que lo traspasó del antiguo 77 al 83 actual mencionado en el criterio anterior. El criterio minoritario en las respuestas obtenidas, señala también que el tema de las prescripciones puede verse afectado por leyes específicas dependiendo de materia de que se trate, que si bien le atañen al funcionario policial, se relacionan con el manejo de bienes, como por ejemplo la Ley de Contratación Administrativa, Ley de Control Interno, Ley de Enriquecimiento Ilícito, Administrativa y Financiera o la Ley sobre el Acoso Sexual, las cuales establecen plazos específicos hasta de 5 años para la prescripción de las causas.

Gráfico No.7
Respuestas al instrumento No. 3
Variable No. 3: Tiempo medio de resolución de causas disciplinarias.



Fuente: Análisis de la Información. Tesis: “Problemática en la aplicación de las disposiciones y reglamentos vigentes en materia disciplinaria que son aplicables a los funcionarios de la Dirección Regional Pacífico Central del Ministerio De Seguridad Pública durante el período 2014-2015.” para optar por el grado de Licenciatura en Derecho en La Universidad Hispanoamericana, Sede Puntarenas, Costa Rica. 2017.

Cuadro Descriptivo No.8
Respuestas al instrumento No. 3
Variable No. 3: Tiempo medio de resolución de causas disciplinarias.

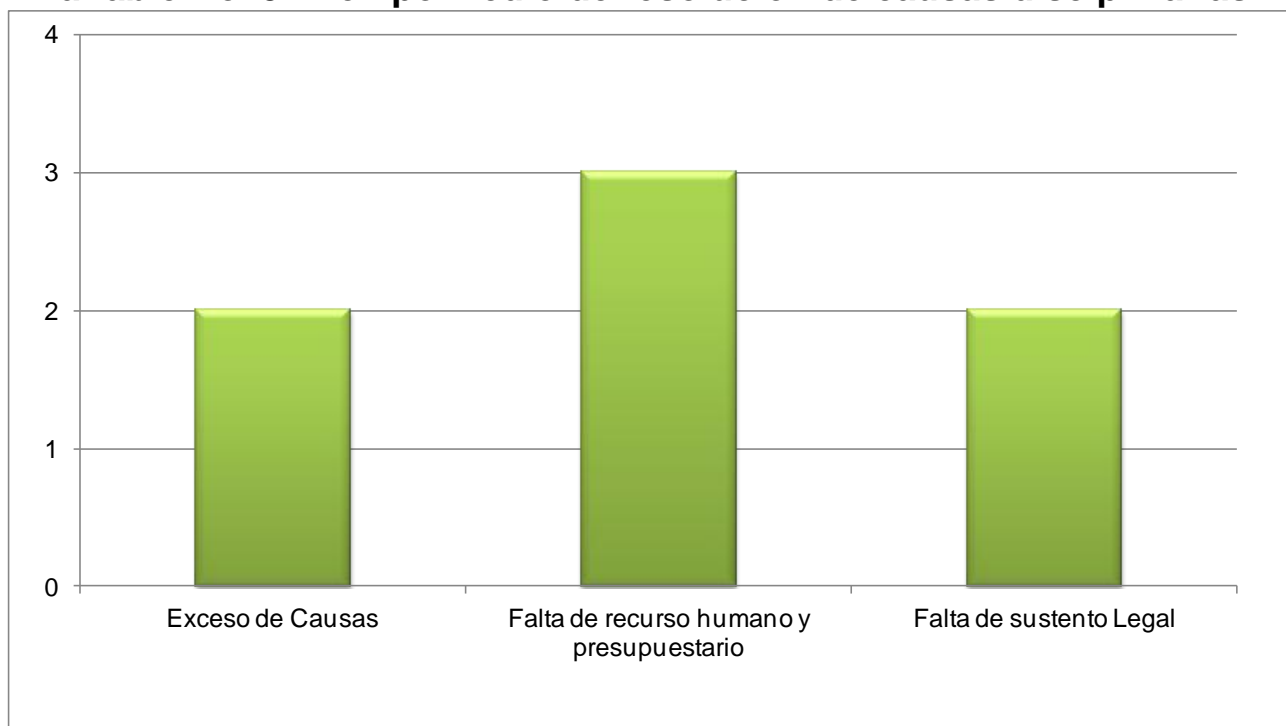
Pregunta	Respuestas					
	Exceso de Causas		Falta de recurso humano y presupuestario		Falta de sustento Legal	
	FA	FR	FA	FR	FA	FR
A su criterio ¿Cuáles son las principales limitaciones a las que se enfrentan los órganos disciplinarios del Ministerio de Seguridad Pública para resolver las causas disciplinarias graves en un tiempo prudente?	2	29%	3	43%	2	29%

Simbología: FA= Frecuencia Absoluta FR=Frecuencia Relativa

Consultados sobre las principales limitaciones a las que se enfrentan los órganos disciplinarios del Ministerio de Seguridad Pública para resolver las causas graves en un tiempo prudente, la mayoría de las respuestas obtenidas se orientaron a la falta de personal y presupuesto, principalmente en cuanto a los recursos asignados al Departamento Disciplinario Legal. No obstante, otros especialistas consultados consideran que las principales limitantes vienen dadas por el exceso de expedientes remitidos al Disciplinario Legal, que en muchos casos pueden ser filtrados antes de dirigirlos a esa instancia. Alegan los que proponen este argumento, que el Departamento Disciplinario Legal, como órgano director, no tiene problemas en cuanto a recursos para la solución de las causas, pues su función únicamente es instruir para la terminación del proceso, sin embargo, la intervención de otros actores sí tiene una incidencia directa en la dilación del

proceso como tal. Otro factor que puede incidir en el tratamiento dado a las causas disciplinarias, según la otra tendencia minoritaria, es la falta de sustento legal en muchos de los casos que son gestionados hacia el Departamento Disciplinario Legal, lo cual provoca la devolución de los expedientes a las Jefaturas respectivas con el implícito retraso en la resolución de la causa.

Gráfico No.8
Respuestas al instrumento No. 3
Variable No. 3: Tiempo medio de resolución de causas disciplinarias.



Fuente: Análisis de la Información. Tesis: “Problemática en la aplicación de las disposiciones y reglamentos vigentes en materia disciplinaria que son aplicables a los funcionarios de la Dirección Regional Pacífico Central del Ministerio De Seguridad Pública durante el período 2014-2015.” para optar por el grado de Licenciatura en Derecho en La Universidad Hispanoamericana, Sede Puntarenas, Costa Rica. 2017.

Cuadro Descriptivo No.9
Respuestas al instrumento No. 3
Variable No. 4: Estrategias para la optimización de los procesos
disciplinarios.

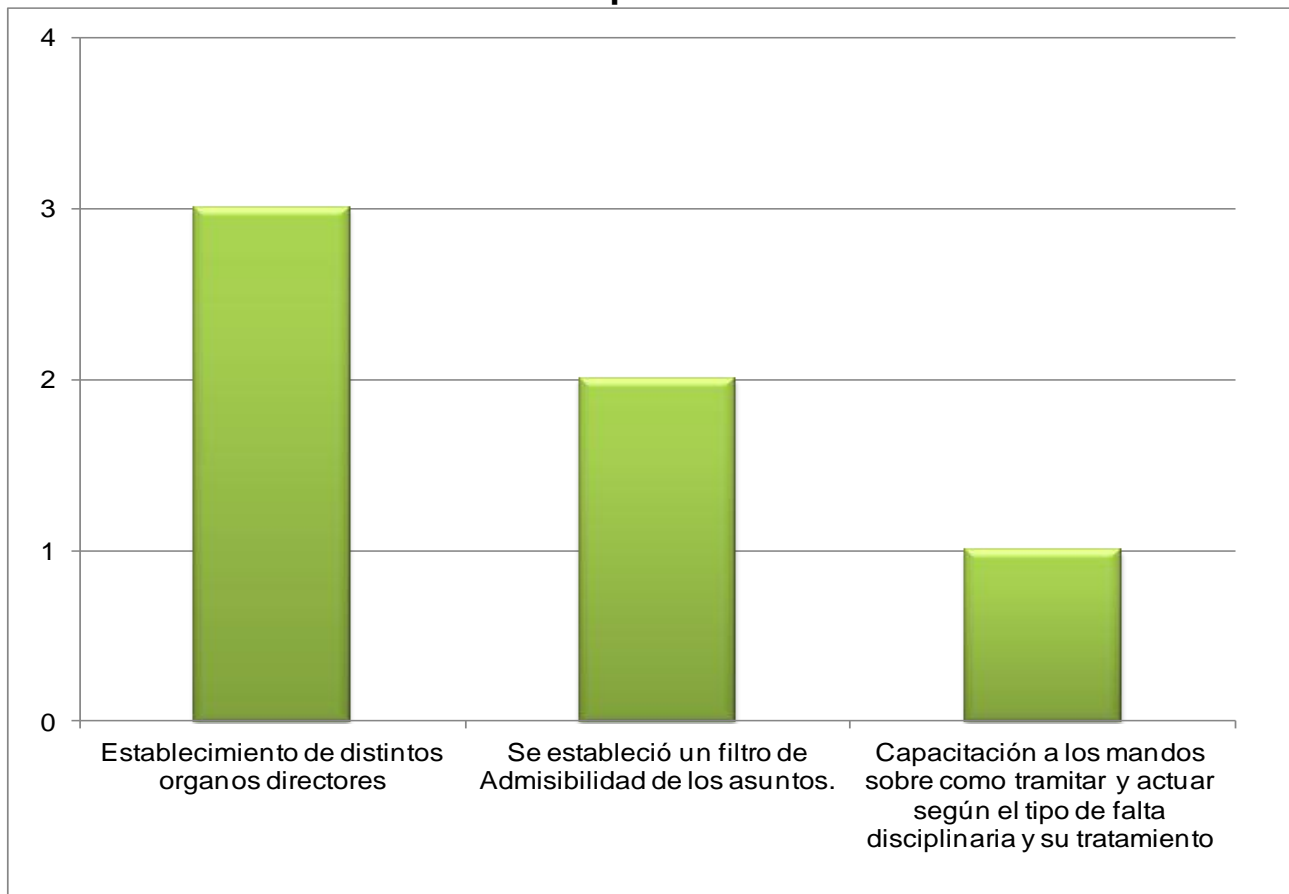
Pregunta	Respuestas					
	Establecimiento de distintos órganos directores		Se estableció un filtro de Admisibilidad de los asuntos.		Capacitación a los mandos sobre como tramitar y actuar según el tipo de falta disciplinaria y su tratamiento	
	FA	FR	FA	FR	FA	FR
¿Qué estrategias se han implementado en años recientes para mejorar la efectividad del régimen disciplinario policial, principalmente en cuanto al trámite de las causas?	3	43%	2	29%	1	14%

Simbología: FA= Frecuencia Absoluta FR=Frecuencia Relativa

De acuerdo con los criterios recopilados para el ítem n°9 de la guía de entrevistas, la principal estrategia implementada en los últimos dos años recientes para mejorar la efectividad del régimen disciplinario policial ha sido establecer diferentes Órganos Directores según la falta que se tramite (Jefes de Puesto, superior inmediato, Asesores Legales por Comisión), lo que no solamente disminuye la afluencia de expedientes hacia el Órgano Director Superior, si no que facilita el proceso de investigación y ejecución correspondiente, por encontrarse el órgano decisor en el entorno donde se cometió la infracción. Un tercio de la muestra de estudio, señaló que se implementaron filtros de Admisibilidad de los asuntos, lo que implica que las causas se revisan previamente por parte de los Asesores Legales Regionales, quienes completan la información si se

requiere o devuelven el reporte si se trata de faltas leves. También señala uno de los criterios recopilados, que se ha impartido capacitación a los funcionarios en diferentes áreas, con el propósito de que tengan un manejo expedito y adecuado de la legislación, los manuales, la jurisprudencia y la materia policial, para la emisión de resolución y el manejo de las audiencias.

Gráfico No.9
Respuestas al instrumento No. 3
Variable No. 4: Estrategias para la optimización de los procesos disciplinarios.



Fuente: Análisis de la Información. Tesis: “Problemática en la aplicación de las disposiciones y reglamentos vigentes en materia disciplinaria que son aplicables a los funcionarios de la Dirección Regional Pacífico Central del Ministerio De Seguridad Pública durante el período 2014-2015.” para optar por el grado de Licenciatura en Derecho en La Universidad Hispanoamericana, Sede Puntarenas, Costa Rica. 2017.

Cuadro Descriptivo No.10
Respuestas al instrumento No. 3
Variable No. 4: Estrategias para la optimización de los procesos
disciplinarios.

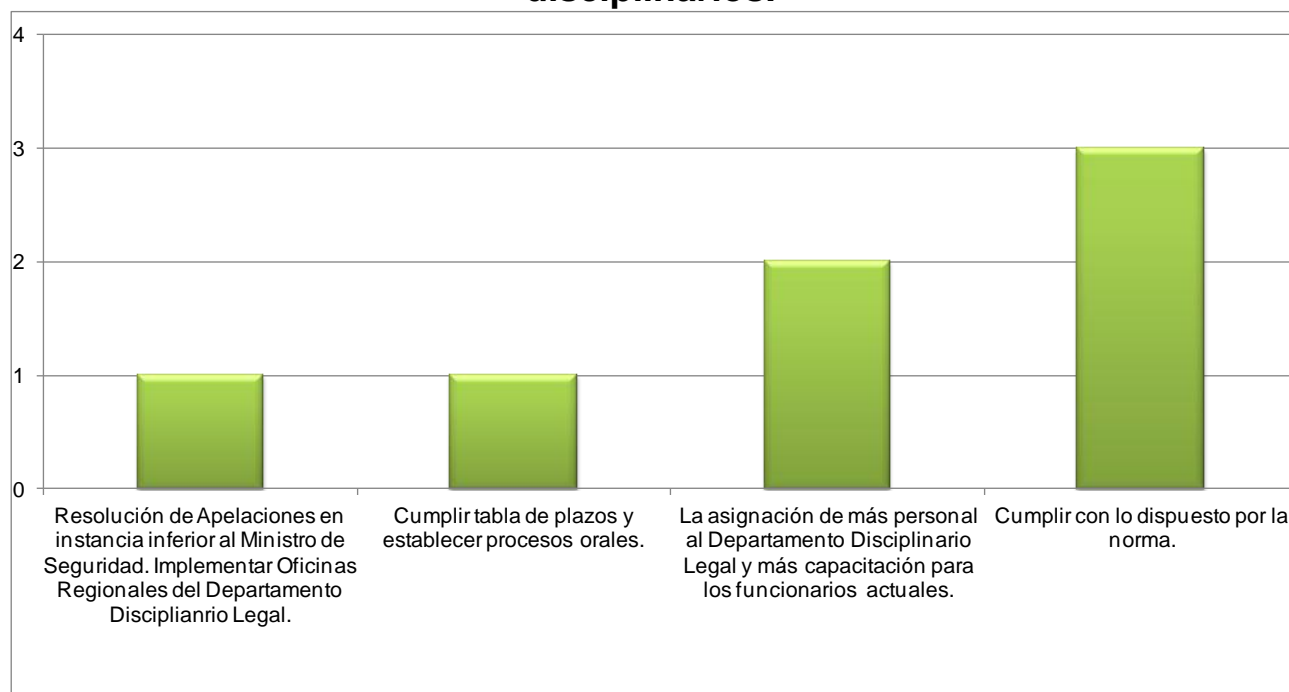
Pregunta	Respuestas							
	Resolución de Apelaciones en instancia inferior al Ministro de Seguridad. Implementar Oficinas Regionales del Departamento Disciplinario Legal.		Cumplir tabla de plazos y establecer procesos orales.		La asignación de más personal al Departamento Disciplinario Legal y más capacitación para los funcionarios actuales.		Cumplir con lo dispuesto por la norma.	
	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR
Según su campo de experiencia ¿Qué mejoras podrían proponerse al Régimen Disciplinario Policial para hacerlo más expedito en sus efectos y de esta forma optimizar la gestión del Departamento Disciplinario Legal?	1	14%	1	14%	2	29%	3	43%

Simbología: FA= Frecuencia Absoluta FR=Frecuencia Relativa

Al consultar a los especialistas seleccionados para la muestra de estudio sobre mejoras que podrían agilizar la gestión del Departamento Disciplinario Legal, la mayoría de los criterios aportados indica que la labor de este órgano se encuentra regulada por Ley (principio de Legalidad), consecuentemente, basta con la aplicación de las normas para garantizar su óptimo funcionamiento. En contrapunto, otros dos de los informantes clave

señalan que es necesario asignar mayores recursos a la labor del Disciplinario Legal, especialmente humanos, así como invertir en la capacitación de los funcionarios ya asignados a esta unidad para garantizar la mejora continua de los procesos. Las tendencias menores proponen la segregación del Departamento Disciplinario Legal en una serie de oficinas dispuestas en cada Región, que permitan agilizar las distintas etapas del proceso y facilite la defensa de los incoados y el acceso a los testigos, así como el establecimiento de procesos orales que convertirían al procedimiento disciplinario en un trámite sumarisimo, permitiendo las agilización de los mismos.

Gráfico No.10
Respuestas al instrumento No. 3
Variable No. 4: Estrategias para la optimización de los procesos disciplinarios.



Fuente: Análisis de la Información. Tesis: “Problemática en la aplicación de las disposiciones y reglamentos vigentes en materia disciplinaria que son aplicables a los funcionarios de la Dirección Regional Pacífico Central del Ministerio De Seguridad Pública durante el período 2014-2015.” para optar por el grado de Licenciatura en Derecho en La Universidad Hispanoamericana, Sede Puntarenas, Costa Rica. 2017.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

5.1.1 En cuanto al Objetivo General:

Comprobar si las disposiciones y reglamentos vigentes en materia disciplinaria son efectivas como un instrumento jurídico para la adecuada sanción de las faltas incurridas por los funcionarios de la Dirección Regional Pacífico Central del Ministerio de Seguridad Pública.

Finalizado el proceso de recopilación y análisis de los datos obtenidos a través de los informantes clave y habiendo confrontado la información derivada con la base teórica, se concluye que el marco normativo vigente en materia disciplinaria policial cuenta con instrumentos jurídicos suficientes para sancionar los hechos ilícitos en que puedan incurrir los funcionarios de los diferentes cuerpos policiales adscritos al Ministerio de Seguridad Pública, por medio de un estructurado conjunto de normas, reglamentos, directrices y jurisprudencia (tanto en el campo contencioso administrativo como en el constitucional), que aportan criterios objetivos a los distintos órganos decisores para las sanciones a imponer por la Administración Pública a resultas de un procedimiento administrativo especial, como el disciplinario policial.

A través del estudio de los datos recopilados, se pudo concluir también que aunque los instrumentos jurídicos dispuestos en materia de derecho disciplinario policial aportan elementos suficientes para clasificar los distintos niveles de gravedad de las causas y sus diferentes procesos sancionatorios, la aplicación práctica de las normas establecidas resulta dispersa a nivel procesal.

La escases de registros estadísticos referentes a las distintas causas disciplinarias que se tramitan a lo interno de las Direcciones Regionales, aunado al limitado acervo de recursos tanto materiales como humanos de los que dispone el Departamento Disciplinario Legal del Ministerio de Seguridad Pública para hacer frente al elevado número de causas que se gestionan ante este Órgano Director, afecta principalmente la celeridad de los procesos, siendo que la experiencia aportada por los informantes clave, refiere a una media de resolución entre uno y dos años según la complejidad de la causa, la dinámica de las partes y sus actuaciones, las cuales repercuten en el atraso del trámite del expediente. Es precisamente esta variable la que limita la efectividad del proceso disciplinario, pues si se consideran los criterios aportados tanto por el Tribunal Contencioso Administrativo como por la Ley General de Administración Pública en el tema de los plazos para la resolución de procedimientos disciplinarios tramitados como faltas graves, estos deberían ser de seis meses como máximo, toda vez que al incoado se le genera no solo una incertidumbre en cuanto a su situación laboral, sino que en muchas causas tramitadas como graves, el incoado no se considera responsable, pero debido a la duración de los procesos

éstos pierden la posibilidad de licencias de estudio, cursos, ascensos, concursos, entre otros.

A la luz de los anteriores enunciados, se puede afirmar que el marco normativo y la jurisprudencia complementaria dispuesta en el ordenamiento costarricense para imponer sanciones disciplinarias a las faltas cometidas por los funcionarios policiales es suficiente y pertinente como instrumento jurídico, pero su procedimiento de aplicación empaña su efectividad debido a la lentitud en la resolución de las causas.

5.1.2 En cuanto a los Objetivos específicos:

- 1. Describir las disposiciones y reglamentos vigentes en materia disciplinaria que son aplicables a los funcionarios del Ministerio de Seguridad Pública.**

Tal y como se mencionó en la conclusión del objetivo general, el marco jurídico que conforma la base de aplicación del Derecho Disciplinario Policial, está integrado por un constituido grupo de normas que derivan en primera instancia del derecho constitucional y en la base social aportados por el Código de Trabajo (Ley N°2 de 1943) y el Estatuto de Servicio Civil (Ley 1581 de 1953) los cuales fundamentan la existencia, de principio, de un régimen de empleo regido por el Derecho Público,

dentro del sector público, a fin de regular y dirimir las diversas situaciones que afectan la relación entre el Estado y sus funcionarios.

Estos principios de observancia general, que son atinentes a todos los funcionarios estatales, se ven reflejados en las disposiciones de las leyes específicas que gobiernan el actuar policial, como lo son la Ley General de Policía (Ley n°7410 y su reforma) y dentro de esta, el título referente al Estatuto Policial; así como los diversos reglamentos y procedimientos que establecen las potestades de las autoridades competentes para investigar y corregir aquellas conductas irregulares o corruptas de los funcionarios, como un complemento especializado del Derecho Disciplinario, entre los cuales destaca como fuente central el Reglamento de Servicio de los Cuerpos Policiales adscritos al Ministerio de Seguridad Pública (Decreto Ejecutivo 23 880).

Tales cuerpos normativos, enumerados en el desarrollo teórico del presente estudio, proveen un marco objetivo para que el Estado pueda ejercer la potestad sancionatoria sobre sus empleados, sin dejar de lado una serie de garantías para que éstos puedan ejercer su derecho a la defensa, para que se desarrolle el debido proceso y para que se haga valer los distintos intereses y posiciones en juego, dando participación igualitaria a los interesados o afectados por un procedimiento.

Partiendo de los criterios enunciados y del aporte de los informantes clave, se puede concluir que el proceso disciplinario policial posee instrumentos jurídicos suficientes y

apropiados para garantizar que se respeten los derechos fundamentales de los afectados y de que la decisión tomada por los distintos órganos decisores sea acertada, evitando en lo posible el silencio, el error o la arbitrariedad, para procurar que, de ese modo, impere la justicia administrativa.

2. Determinar las causas más frecuentes que son objeto de sanción disciplinaria en el proceder de los funcionarios del Ministerio de Seguridad Pública.

Contrastada la base teórica aportada en el capítulo II de la presente investigación contra la poca o nula estadística obtenida a través del Departamento Disciplinario Legal y de la Regional Pacífico Central del Ministerio de Seguridad Pública, y tomando como el referente disponible más fidedigno el testimonio aportado por los informantes clave seleccionados para realizar esta investigación, se pudo concluir que aunque el marco normativo vigente en materia de disciplina policial enumera una amplia lista de causales que pueden ser consideradas como faltas tanto leves como graves, las cuales se refirieron en el texto de este documento, las circunstancias que más frecuentemente se repiten a nivel de procesos disciplinarios son la colisión de vehículos oficiales, el abuso de autoridad, las ausencias injustificadas, las llegadas tardías, y el uso de sustancias psicotrópicas.

Sin embargo, resulta preocupante el hecho de más de la mitad de la muestra de estudio, refiere que no se cuenta con registros a nivel de las distintas direcciones regionales que permitan determinar de manera precisa la incidencia de tales faltas, ni cuál de ellas se presenta con mayor frecuencia, por lo que no se trazan estrategias preventivas destinadas a mejorar o disminuir la tendencia del personal a incurrir en dichos incumplimientos.

Otro factor que se desprende de los datos colectados durante la realización del presente estudio, es que la multiplicidad de causas que se elevan al Departamento Disciplinario Legal siguen siendo tantas que superan los recursos de que dispone esta instancia administrativa para dar término en forma y tiempo a cada expediente tramitado, ralentizando la función de la unidad y limitando su eficiencia como órgano decisor, lo cual refuerza la premisa de que es necesario complementar el proceso disciplinario con una función preventiva, en complemento a la correctiva ya existente.

No es intención de la investigadora, a través del presente estudio, demeritar ni descalificar en ninguna forma los grandes esfuerzos y méritos realizados por el personal del Disciplinario Legal o de los Asesores destacados en las distintas Regionales del Ministerio de Seguridad Pública en cuanto a la resolución de las causas disciplinarias, pero al igual que se invierte una gran cantidad de recursos estatales en campañas educativas para prevenir la delincuencia y combatir los flagelos sociales que corrompen nuestra ciudadanía, es importante mirar a lo interno del Ministerio y procurar las herramientas orientadas a disminuir el número de causas

disciplinarias que se generan, a través de la excelencia en el ejercicio policial y el compromiso con la gran responsabilidad que este representa, facilitando de esta manera la labor de los órganos directores que intervienen en el procedimiento disciplinario y maximizando el aprovechamiento de los recursos públicos.

3. Estudiar las estadísticas de resolución de casos disciplinarios custodiadas por el Departamento Disciplinario Legal para la Dirección Regional Pacífico Central presentadas durante el periodo 2014-2015, para determinar el tiempo medio de resolución de éstos expedientes.

Finalizada la colección de datos por medio de los instrumentos validados y de las entrevistas realizadas a los informantes clave, se pudo constatar que no existen registros estadísticos relevantes sobre las causas que originan los expedientes que se tramitan en el Departamento Disciplinario Legal para las distintas Direcciones Regionales, que permitan establecer cuáles son las circunstancias que más se sancionan por región y que a la vez faciliten la creación de estrategias orientadas a prevenir o disminuir la frecuencia con que se dan estas faltas, lo cual representa una seria falencia para la legitimación del sistema disciplinario por sí mismo.

A través de los criterios aportados por los sujetos entrevistados, se pudo concluir que el tiempo de resolución de las faltas graves remitidas al Departamento Disciplinario Legal promedia entre los doce y los veinticuatro meses, no obstante, este tiempo

puede aumentar debido a la complejidad de la causa y la dinámica de las partes y sus actuaciones, las cuales repercuten en el atraso en el trámite del expediente.

Este importante retardo, genera en muchos casos una incertidumbre sobre el incoado respecto a su situación laboral, ya que de ser absuelto de la falta que se le imputa, como consecuencia de la duración de los procesos, puede ver restringido su derecho a participar en concursos, posibilidades de ascensos y capacitaciones, entre otros, tal y como se mencionó en la conclusión del objetivo general.

Resulta trascendental, bajo tal escenario, considerar los criterios aportados por la jurisprudencia en materia contencioso administrativo, la cual describe que el periodo idóneo para la resolución de las causas tramitadas como faltas graves debe ser de seis meses, con lo que se estaría ejecutando a cabalidad el principio de justicia pronta y cumplida y se reduciría de manera importante la acumulación de expedientes disciplinarios; no obstante, se requieren estrategias conjuntas a nivel intra ministerial para poder alcanzar este grado de eficacia en la gestión de los procedimientos sancionatorios.

- 4. Analizar las estrategias propuestas a lo interno de la Dirección Regional Pacífico Central del Ministerio de Seguridad Pública encaminadas a la optimización de los procesos disciplinarios, con el fin de mejorar los**

tiempos de resolución de los casos y garantizar la efectividad de las sanciones como instrumento de control de la actuación de los funcionarios de seguridad pública.

Como resultado de la presente investigación, se puede concluir que los diferentes órganos directores involucrados en la gestión de la disciplina policial, conscientes de la limitante que representa en la actualidad el tiempo medio de resolución de las causas disciplinarias, y asumiendo el reto de proporcionar nuevas formas de hacer más expedito el trámite, han implementado recientemente los siguientes cambios en el proceso disciplinario:

- Se establecieron diferentes Órganos Directores, según la falta que se tramite (Jefes de Puesto, superior inmediato, Asesores Legales por Comisión, otros).
- Se estableció un filtro de Admisibilidad de los asuntos, lo que ha permitido revisar las causas previamente y completar la información si se requiere o devolver el reporte si se trata de faltas leves.
- Se establecieron programas de capacitación de los funcionarios en diferentes áreas, con el propósito de que tengan un manejo expedito y adecuado de la legislación, los manuales, la jurisprudencia y la materia policial, para la emisión de resolución y el manejo de las audiencias según el tipo de falta disciplinaria y su tratamiento, aunado a la incorporación en la maya curricular de los cursos de ascenso de la Escuela Nacional de Policía en sus diferentes escalas de mandos.

5.2. Recomendaciones

Al ser el presente estudio una investigación de carácter descriptivo, circunscrita a puntualizar si las disposiciones y reglamentos vigentes en materia disciplinaria son efectivas como un instrumento jurídico para la adecuada sanción de las faltas incurridas por los funcionarios policiales, y luego de haber concluido que éstas son suficientes y pertinentes como tales, más no así su aplicación práctica debido a la lentitud en la resolución de las causas, en base a la observación realizada, al estudio de la doctrina atinente y de la documentación disponible, humildemente se realizan las siguientes observaciones:

Siguiendo las recomendaciones de los especialistas consultados, es menester gestionar a lo interno del Ministerio de Seguridad Pública la apertura de diferentes departamentos disciplinarios regionales, cuya labor aceleraría los plazos de notificación tanto del auto de apertura como de celebración de audiencia, facilitando el ejercicio pleno de la defensa del inculpado, y la presencia de testigos tanto internos como civiles, logrando a través de esta estrategia, la inyección de más recursos tanto humanos como materiales a la labor realizada por el Órgano Superior en materia disciplinaria.

Con la apertura de las oficinas regionales, se debe implementar y normar la custodia de un registro estadístico apropiado que se incorpore a los informes de rendición de

cuentas de cada Dirección Regional, de forma tal que constituya un indicador fiable de la eficacia de los instrumentos disciplinarios, y que a la vez sirva como base para la implementación de estrategias encaminadas a mitigar la incidencia de las faltas cometidas por los funcionarios en el ejercicio de la carrera policial.

En virtud de lo anterior, si bien el régimen disciplinario constituye una herramienta que delimita y encausa el actuar policial, y a la vez restringe y sanciona los incumplimientos en que los funcionarios incurren durante el ejercicio de la profesión, ningún instrumento jurídico puede considerarse completo si implícitamente no lleva ese elemento aleccionador orientado a prevenir el comportamiento ilícito que sanciona, por lo que el Marco Legal que circunscribe las normas aplicables al proceso disciplinario policial deben incluir un proceso de formación y capacitación que refresquen de forma continua la consciencia profesional, ética y moral del funcionario, en pos de un equilibrio entre la eficiencia de la Administración y la seguridad o protección del administrado.

A nivel procesal, es necesario continuar la tendencia a delegar competencias para las distintas etapas del proceso, de la misma forma que se ha hecho con los órganos directores. Esto implica, como un ejemplo concreto, que situaciones como la resolución de los recursos de apelación de las causas disciplinarias, que en la actualidad son competencia exclusiva del Ministro de Seguridad Pública, sean transferidas a otro titular, de forma tal que se garantice la celeridad en todas las instancias del proceso disciplinario policial.

BIBLIOGRAFIA

1. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Bolaños González, J. (2006). Derecho Disciplinario Policial. San José, Costa Rica: Editorial EUNED.

Hernández, R. (1998). Metodología de la investigación. México. Editorial McGraw Hill.

Miranda, E. (2015). Informe de Fin de Gestión. Ministerio de Seguridad Pública, Dirección Regional Pacífico Central.

Trayter, J. M. (1992). Manual de Derecho Disciplinario de los Funcionarios Públicos. Madrid, Marcial Pons, Ediciones Jurídicas

Bolaños Céspedes, F. (2006). Código de Trabajo anotado y concordado. San José, Juricentro.

Parada Vásquez, J. (1989). Derecho Administrativo II: Organización y Empleo Público (tercera edición) Madrid, Marcial Pons, Ediciones Jurídicas

Bolaños González, J. (2000). Estatuto del Servicio Civil comentado con jurisprudencia y legislación conexas. San José, Investigaciones Jurídicas

Navarro, R. (2017). Oficio ALR6-010-2017. Ministerio de Seguridad Pública, Dirección Regional Pacífico Central.

Hernández, R. (2004). Metodología de la investigación. México. Editorial McGraw Hill.

Hurtado, J. (2000). Metodología de la Investigación. 2da Edición. Bogotá: Quirón Ediciones.

Barrantes Echaverría, R. (2001). Investigación: Un camino al conocimiento. San José, Editorial UNED.

Blanco Odio, A. (1998). Deberes y responsabilidades de los servidores públicos. (inédito)

Levin, R., Rubin, D. (1996). Estadística para administradores. (sexta edición). Madrid, Pearson Educación.

Sandoval, C. (2002). Investigación Cualitativa. Bogotá, ARFO Editores e Impresores Ltda.

Ortiz, E. (1981) Nulidades del Acto Administrativo en la Ley General de la Administración Pública, Revista del Seminario Internacional de Derecho Administrativo, S.N., Publicada por el Colegio de Abogados.

Cospin, M.; (2001) Folleto de principios de administración. Instituto de administración pública. Inap, México.

Gradenecker, A.; (2002) Fundamentos de metodología de la investigación II, Universidad Nacional del Comahue, Carrera de Especialización en Investigación Educativa, Neuquén, Argentina.

Ding, C. & Hershberger, S. (2002). Assessing content validity and content equivalence using structural equation modeling. Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal

Aiken, Lewis (2003). Test psicológicos y evaluación. México: Pearson Education

Sim, J. & Wright, C. (2005) The Kappa statistic in reliability studies: Use, interpretation, and sample size requirements. Physical Therapy

Marroquín Peña, R. (2011). Confiabilidad y Validez de Instrumentos de investigación. Lima, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Ubilla, H. (2013). Validez, Confiabilidad, Objetividad en un Instrumento Evaluativo. Chile, Instituto Profesional La Araucana.

Sellriz, C. (1980). Métodos de Investigación en las Relaciones Sociales. Madrid, Editorial Rialp.

Malhotra, N.; (1997). Investigación de Mercados, Un Enfoque Práctico, Segunda Edición. Estados Unidos: Prentice Hall.

Bunge, M. (1969). La investigación Científica. Su estrategia y su filosofía. Barcelona, Editorial Siglo XXI.

Canales, M. (1998). Metodologías de la investigación social (1ª ed.). Santiago de Chile: LOM Ediciones.

Vera, L. (2008). La Investigación Cualitativa . Editorial UIPR, Perú.

2. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

Archivo de la Asamblea Legislativa de Costa Rica. (1973). Ley Orgánica del Ministerio de Seguridad Pública, N° 5482. San José: Imprenta Nacional.

Archivo de la Asamblea Legislativa de Costa Rica. (1994). Ley General de Policía, N° 7410. San José: Imprenta Nacional.

Sistema Costarricense de Información Jurídica. (2017). Reglamento de Servicio de los Cuerpos Policiales adscritos al Ministerio de Seguridad Pública (Decreto Ejecutivo 23 880). SINALEVI.

Sistema Costarricense de Información Jurídica. (2017). Reglamento del Departamento Disciplinario Legal (Decreto Ejecutivo 28 856-SP). SINALEVI.

Sistema Costarricense de Información Jurídica. (2017). Reglamento de Organización del Ministerio de Seguridad Pública (Decreto Ejecutivo 32 177). SINALEVI.

Sistema Costarricense de Información Jurídica. (2017). Reglamento de Grados Policiales y Sistemas de Ascensos (Decreto Ejecutivo 30 381-SP). SINALEVI.

Sistema Costarricense de Información Jurídica. (2017). Reglamento Interno y de Servicio de la Escuela Nacional de Policía, (Decreto Ejecutivo 37 458-SP). SINALEVI.

Sistema Costarricense de Información Jurídica. (2017). Reglamento de Ética (Decreto Ejecutivo 31 463-SP). SINALEVI.

Sistema Costarricense de Información Jurídica. (2017). Reglamento de Pruebas Toxicológicas (Decreto Ejecutivo 30 238-SP) SINALEVI.

Sistema Costarricense de Información Jurídica. (2017). Reglamento de Uso de Uniformes y Distintivos de los Cuerpos Policiales, (Decreto Ejecutivo 37 188). SINALEVI.

Sistema Costarricense de Información Jurídica. (2017). Reglamento para Uso de Vehículos del Ministerio de Seguridad Pública (Decreto Ejecutivo 26 112).SINALEVI.

Sistema Costarricense de Información Jurídica. (2017). Reglamento para el Uso, Custodia y Conservación de los teléfonos celulares del Ministerio de Seguridad Pública (Decreto Ejecutivo 33 790-SP). SINALEVI.

Sistema Costarricense de Información Jurídica. (2017). Reglamento Autónomo de Servicio del Ministerio de Seguridad Pública, (Decreto Ejecutivo 24 896-SP). SINALEVI.

Zorrila, A. y Torres, M., (1992). Guía para elaborar la Tesis. Editorial Mc Graw Hill, México.

Tamayo, M. (1994). El proceso de la investigación científica. México. Editorial Limusa. Noriega Editores.

Fernández, P. Baptista. (1991) Metodología de la investigación, Mc Graw-Hill, México.

Bernal, C. (2006) Metodología de la investigación: para administración, Economía, humanidades y Ciencias Sociales (2ª ed.). México: Editorial Pearson Educación de México.

Canales, M. (2006). Metodologías de la investigación social (1ª ed.). Santiago de Chile: LOM Ediciones.

Arias, F. (1999). Metodología de la investigación. Buenos Aires, Argentina, Editorial Kapelusz.

3. BIBLIOGRAFÍA ELECTRÓNICA

Cospin, M. O. (2008) *7 Herramientas básicas para el control de calidad*.
Recuperado de: www.monografias.com/trabajos7/herba/herba.shtml

ANEXOS

Anexo 3: Instrumento N°3

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Nombre de la Tesis PROBLEMÁTICA EN LA APLICACION DE LAS DISPOSICIONES Y REGLAMENTOS VIGENTES EN MATERIA DISCIPLINARIA QUE SON APLICABLES A LOS FUNCIONARIOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL PACÍFICO CENTRAL DEL MINISTERIO DE SEGURIDAD PÚBLICA DURANTE EL PERÍODO 2014-2015.

Nombre Entrevistado _____ Fecha: . _____ Cargo
que ocupa _____

RESPECTO A Causas de sanción disciplinaria de los funcionarios del Ministerio de Seguridad Pública.

1. De acuerdo con su experiencia ¿Cuáles considera usted que son las principales causas por las cuales se abren procesos disciplinarios a los funcionarios policiales de la Dirección Regional Pacifico Central?
 2. Según lo establecido en el Régimen Disciplinario Policial ¿Cuál es la diferencia entre una falta grave y una falta leve?
 3. ¿Aporta la normativa vigente en materia disciplinaria policial, suficientes criterios para establecer la diferencia entre las faltas leves y las faltas graves?
 4. Según su criterio ¿cuáles son las principales pautas a considerar por parte de las Jefaturas Policiales a la hora de remitir una causa disciplinaria como grave o leve?
-

RESPECTO A Tiempo medio de resolución de causas disciplinarias.

5. Atendiendo al debido proceso ¿Se puede establecer un tiempo óptimo para la resolución de una causa disciplinaria grave?
6. En función de la experiencia y de la estadística disponible ¿Cuánto es el tiempo promedio que en la actualidad les toma a los órganos disciplinarios del Ministerio de Seguridad Pública resolver una causa grave?
7. ¿Cómo se establecen los tiempos de prescripción de las causas disciplinarias graves?
8. A su criterio ¿Cuáles son las principales limitaciones a las que se enfrentan los órganos disciplinarios del Ministerio de Seguridad Pública para resolver las causas disciplinarias graves en un tiempo prudente?

RESPECTO A Estrategias para la optimización de los procesos disciplinarios.

9. ¿Qué estrategias se han implementado en años recientes para mejorar la efectividad del régimen disciplinario policial, principalmente en cuanto al trámite de las causas?
10. Según su campo de experiencia ¿Qué mejoras podrían proponerse al Régimen Disciplinario Policial para hacerlo más expedito en sus efectos y de esta forma optimizar la gestión del Departamento Disciplinario Legal?