



Volumen 7, Número 2, Año 2024

REVISINOVO

En este segundo número del séptimo volumen de Revisinovo, titulado "Redefiniendo Límites: Desafíos Globales y Respuestas Locales en el Mundo Contemporáneo", nos sumergimos en el análisis de cómo las problemáticas globales se encuentran con soluciones y estrategias a nivel local. En un contexto donde las fronteras entre lo global y lo local se vuelven cada vez más difusas, esta edición ofrece una colección de artículos que examinan la interacción entre las grandes tendencias mundiales y las respuestas que surgen desde las comunidades, los gobiernos locales y las organizaciones.

Revisinovo | Revista Científica Digital

ISSN: 2953-6537

Dirección: Quito, Calle 6 de Diciembre y Vicente Ramón Roca, Ecuador

Teléfono: +593 32980212

Correo Electrónico: gerencia@revisinovo.es

Sitio Web: www.revisinovo.es

Redes Sociales:

Facebook | Twitter | LinkedIn

Política de Acceso Abierto: Todos los artículos están disponibles bajo una licencia Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0).

Archivos Seguros: Integrado en los sistemas LOCKSS y CLOCKSS para la preservación digital.

Privacidad y Protección de Datos: Cumplimos con los más altos estándares internacionales de protección de datos.

Received: 2024-04-16 | Reviewed: 2024-05-13 | Accepted: 2024-12-01 | Online First: 2024-12-03 |

Published: 2024-12-14 DOI: <https://doi.org/10.58262/V7278.17> | Pages: 120-140



Cambio de régimen laboral en entidades de seguridad ciudadana y orden público con la implementación del COESCOP

Change in the labor regime in citizen security and public order entities with the implementation of COESCOP

Jairo Oswaldo Revelo Villarreal¹; <https://orcid.org/0009-0004-5399-8297>; timoteo_11@hotmail.com
Juan Francisco Alvarado Verdezoto²; <https://orcid.org/0000-0003-0870-3846>; jalvarado13@indoamerica.edu.ec

¹ Universidad Tecnológica Indoamérica, Ambato, Ecuador

² Universidad Tecnológica Indoamérica, Ambato, Ecuador

Resumen: El presente artículo aborda como con la implementación del Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público (COESCOP), se produjo un cambio significativo en el régimen laboral de las entidades de seguridad ciudadana y orden público. Este cambio se orientó principalmente hacia la regulación más detallada y estructurada de las responsabilidades, derechos y obligaciones del personal de estas entidades. El COESCOP estableció un marco para la organización y funcionamiento institucional, así como para los regímenes de carrera profesional y disciplinario del personal. Este enfoque integral abarcó desde la estructura organizativa hasta las normas de conducta, buscando una mayor profesionalización y eficiencia en las entidades de seguridad. Uno de los aspectos más relevantes fue la introducción de un régimen disciplinario más riguroso y sistemático. Este sistema clasifica las faltas en leves, graves y muy graves, con sanciones correspondientes, promoviendo un ambiente de mayor responsabilidad administrativa y rendición de cuentas. La definición clara de las faltas y las consecuencias de su incumplimiento buscaban garantizar una conducta profesional y ética entre los miembros de estas entidades. Por tanto, es necesario trabajar este cambio de régimen laboral en entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público con la implementación del COESCOP bajo la metodología de revisión bibliográfica.

Palabras clave: Código orgánico de entidades de seguridad ciudadana y orden público, disciplina, régimen disciplinario, responsabilidad administrativa.

Abstract: This article addresses how the implementation of the Organic Code of Citizen Security and Public Order Entities (COESCOP) brought about a significant change in the labor regulations of citizen security and public order entities. This change was primarily oriented toward more detailed and structured regulation of the responsibilities, rights, and obligations of the personnel of these entities. COESCOP established a framework for institutional organization and operation, as well as for the professional career and disciplinary regimes of personnel. This comprehensive approach encompassed everything from the organizational structure to the standards of conduct, seeking greater professionalization and efficiency in security entities. One of the most relevant aspects was the introduction of a more rigorous and systematic disciplinary regime. This system classifies offenses as minor, serious, and very serious, with corresponding sanctions, promoting an environment of greater administrative responsibility and accountability. The clear definition of offenses and the consequences of their noncompliance sought to ensure professional and ethical conduct among the members of these entities. Therefore, it is necessary to work on this change in the labor regime in Citizen Security and Public Order entities with the implementation of COESCOP under the bibliographic review methodology.

Keywords: Organic Code of Citizen Security and Public Order Entities, Discipline, Disciplinary Regime, Administrative Responsibility.

INTRODUCCIÓN

El cambio de régimen laboral en entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, marcado por la implementación del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público (COESCOP), representa un hito significativo en el ámbito administrativo y disciplinario de estas instituciones en Ecuador. Este cambio implica una revisión exhaustiva y una adaptación de las prácticas y procedimientos laborales a los nuevos marcos legales y normativos, orientando a estas entidades hacia una mayor eficiencia y eficacia en sus operaciones. El COESCOP, como piedra angular de esta transformación, establece lineamientos claros y precisos para el funcionamiento, la disciplina y la administración del personal en las entidades de seguridad.

Con la implementación del COESCOP, se enfatiza la importancia de la disciplina y el orden en el contexto laboral de la seguridad pública. Este enfoque disciplinario no solo se limita a la regulación de las conductas y acciones de los servidores, sino que también establece un marco para el manejo de situaciones que involucran faltas disciplinarias y su correspondiente proceso sancionador. Es vital que las entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público operen dentro de un sistema que garantice la legalidad, transparencia y justicia en el trato de su personal.

Además, el régimen laboral bajo el COESCOP se centra en la profesionalización y especialización de los servidores de seguridad. Esto implica una formación continua, un enfoque en habilidades técnicas y una rigurosa evaluación del desempeño. La profesionalización no solo mejora la calidad del servicio brindado a la ciudadanía, sino que también contribuye al desarrollo personal y profesional de los servidores, reforzando así el compromiso y la responsabilidad en sus roles.

En este contexto, la gestión de los recursos humanos adquiere una nueva dimensión, donde la formación, la evaluación del desempeño y la carrera profesional se convierten en elementos clave. El COESCOP impulsa un sistema en el que los ascensos, los reconocimientos y las sanciones se basan en criterios objetivos y transparentes, eliminando así cualquier forma de discrecionalidad o favoritismo en la administración de personal.

El tratamiento de las faltas disciplinarias y la imposición de sanciones, bajo el COESCOP, se rige por principios de justicia y equidad. Los procedimientos establecidos aseguran que cualquier acusación de falta disciplinaria se maneje de manera rigurosa, respetando el debido proceso y las garantías del servidor. Esto incluye la presunción de inocencia y la posibilidad de presentar una defensa adecuada, garantizando así que las sanciones impuestas sean el resultado de un proceso justo y bien fundamentado (Sandoval & Yépez, 2022).

Adicionalmente, el COESCOP fomenta la transparencia en todas sus operaciones. Los procedimientos disciplinarios y las decisiones tomadas son accesibles y comprensibles para los servidores, lo que contribuye a un ambiente de confianza y respeto mutuo. Esta transparencia es esencial para mantener la moral y la motivación del personal, así como para preservar la confianza pública en las entidades de seguridad.

En última instancia, la implementación del COESCOP en las entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público refleja un compromiso con la mejora continua y la adaptación a estándares modernos de gestión pública. Este cambio en el régimen laboral no solo responde a las necesidades actuales de seguridad y orden público, sino que también prepara a estas instituciones para los desafíos futuros, asegurando que permanezcan eficientes, efectivas y respetuosas de los derechos tanto de los ciudadanos como de sus propios servidores.

Esta investigación utiliza métodos inductivo-deductivos y jurídicos, apoyados en análisis cualitativos, para ofrecer una perspectiva integral sobre los retos y perspectivas en el perfeccionamiento de las ciencias jurídicas en Ecuador, en el contexto de la implementación del COESCOP con una revisión bibliográfica.

MATERIALES Y MÉTODOS

El estudio titulado *"Cambio de régimen laboral en entidades de seguridad ciudadana y orden público con la implementación del COESCOP"* se desarrolló bajo un enfoque de investigación cualitativo, con el objetivo de comprender en profundidad los efectos, percepciones y transformaciones generadas por la implementación del Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público (COESCOP) en la estructura laboral de los servidores públicos de este sector.

El método descriptivo adoptado en esta investigación permitió una exposición sistemática de la información relacionada con el régimen laboral anterior y posterior a la entrada en vigencia del COESCOP. Este enfoque facilitó el análisis de características, implicaciones jurídicas, cambios contractuales y percepciones institucionales, sin intervención directa en las variables observadas. Asimismo, el diseño no experimental de tipo transversal permitió captar una visión actual de los impactos del cambio normativo en un momento específico.

La técnica empleada fue la revisión documental y bibliográfica exhaustiva, que constituyó la base técnica de este estudio. Se analizaron normativas legales, reformas institucionales, reglamentos internos, pronunciamientos de la Corte Constitucional, literatura jurídica y académica, así como informes oficiales emitidos por instituciones públicas vinculadas al sector de seguridad y orden público.

Para asegurar la validez de las fuentes consultadas, se establecieron los siguientes criterios de inclusión: (1) documentos publicados entre los años 2010 y 2024, periodo que abarca la discusión, aprobación e implementación del COESCOP; (2) estudios, análisis o documentos centrados en las implicaciones laborales de dicho código; (3) textos elaborados por instituciones públicas, organizaciones sociales, centros de investigación, juristas o académicos con experiencia en derecho laboral y derecho público. En cuanto a los criterios de exclusión, se descartaron documentos sin rigurosidad metodológica, publicaciones que no abordaban directamente el impacto laboral del COESCOP, o que estuvieran en idiomas distintos al español.

Los descriptores utilizados durante la investigación incluyeron: “COESCOP y régimen laboral”, “seguridad ciudadana en Ecuador”, “cambio de régimen en cuerpos uniformados”, “derechos laborales en entidades de orden público”, y “reforma laboral en seguridad pública”.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Potestad sancionadora

La potestad sancionadora constituye uno de los pilares fundamentales sobre los cuales se asienta la capacidad del Estado para regular y controlar el comportamiento de los individuos y entidades dentro de su jurisdicción. Este mecanismo permite a la administración pública actuar frente a aquellas conductas que transgreden las normativas establecidas, imponiendo consecuencias que buscan restituir el orden y promover el respeto por las reglas de convivencia

social. Se trata, por tanto, de una herramienta esencial para la preservación del bienestar colectivo, la seguridad y el orden público (Amoedo, 2020).

El origen de la potestad sancionadora se remonta a períodos históricos en los cuales el ejercicio del poder de policía necesitaba de mecanismos coercitivos para garantizar el cumplimiento de las leyes y normas. La evolución de este concepto ha llevado a su institucionalización como parte integral del derecho administrativo, permitiendo a las entidades gubernamentales disponer de medios legales para hacer frente a las infracciones. Este desarrollo ha sido fundamental para diferenciar las acciones y competencias de los órganos administrativos de las del sistema judicial penal, marcando un hito en la historia del derecho público.

A lo largo del tiempo, la necesidad de responder de manera eficaz a las infracciones ha motivado la creación de normativas específicas que delinean el marco de acción de la administración en su rol sancionador. Estas normativas han sido diseñadas para asegurar que las sanciones impuestas sean proporcionales a la falta cometida, buscando siempre equilibrar la justicia con la prevención. El objetivo es disuadir a los individuos de cometer actos contrarios a las disposiciones legales, contribuyendo así a la armonía y al orden social (Tapia & Guzmán, 2019).

La implementación de la potestad sancionadora por parte de la administración pública se basa en principios fundamentales del derecho, como el de legalidad, el cual establece que solo por medio de una ley previa se pueden definir las conductas sancionables y las sanciones correspondientes. Este principio asegura que los ciudadanos conozcan de antemano las consecuencias de sus actos, garantizando la transparencia y la justicia en el proceso sancionador.

Además, el principio de proporcionalidad juega un rol clave en la aplicación de las sanciones administrativas. Este principio implica que la severidad de la sanción debe estar en consonancia con la gravedad de la infracción, considerando siempre el contexto y las circunstancias en que se cometió el acto. De esta manera, se busca evitar excesos o arbitrariedades en el ejercicio del poder sancionador (Hunter, 2020).

Otro aspecto relevante es el derecho a la defensa del administrado, el cual es una garantía fundamental en el proceso sancionador. Este derecho permite a los individuos y entidades presentar pruebas, argumentos y justificaciones en su defensa antes de que se dicte una resolución sancionadora. La observancia de este principio es esencial para asegurar un proceso justo y equitativo. La potestad sancionadora también se caracteriza por su naturaleza preventiva y correctiva. Más allá de castigar, busca prevenir la reincidencia y promover la corrección de las conductas indebidas. Este enfoque refleja una visión más amplia del derecho administrativo, en la que la finalidad última no es la sanción en sí misma, sino la protección del interés general y el bienestar de la comunidad.

En este contexto, las sanciones administrativas se presentan como instrumentos versátiles que pueden adoptar diversas formas, desde multas económicas hasta la suspensión de actividades o la revocación de licencias. Esta flexibilidad permite a la administración adaptar su respuesta a la naturaleza específica de cada infracción, optimizando así la eficacia del sistema sancionador. Es importante destacar que la potestad sancionadora no opera en aislamiento, sino que se integra en un sistema normativo más amplio que incluye mecanismos de supervisión, control y, en su caso, de revisión judicial. La posibilidad de impugnar las decisiones administrativas ante los tribunales es un componente esencial de este sistema, brindando una vía adicional para la protección de los derechos de los administrados (Larroucau, 2020).

La evolución de la potestad sancionadora ha estado marcada por un proceso de especialización y adaptación a las cambiantes necesidades sociales. En la actualidad, se reconoce la importancia de considerar factores como el impacto ambiental, la protección de los consumidores y la seguridad pública a la hora de definir las conductas sancionables y las sanciones aplicables. Este enfoque multidisciplinario enriquece el marco normativo y refleja la complejidad de las sociedades modernas.

La efectividad de la potestad sancionadora depende en gran medida de la capacidad de las autoridades para hacer cumplir las sanciones impuestas. En este sentido, el desarrollo de sistemas de seguimiento y control es fundamental para asegurar que las sanciones cumplan con su función disuasoria y correctiva. La implementación de tecnologías de la información y la comunicación ha representado un avance significativo en este ámbito, facilitando la gestión y el monitoreo de las sanciones (Flores, 2022). La transparencia y la rendición de cuentas son principios clave en el ejercicio de la potestad sancionadora. La administración debe actuar de manera abierta y accesible, proporcionando información clara y detallada sobre las normas, los procedimientos sancionadores y las decisiones adoptadas. Esta apertura contribuye a fortalecer la confianza de los ciudadanos en las instituciones y a promover una cultura de legalidad.

La cooperación entre diferentes niveles de gobierno y entre sectores público y privado es otro factor que incide en la eficacia de la potestad sancionadora. La colaboración permite compartir recursos, conocimientos y experiencias, optimizando la prevención y la detección de infracciones, así como la aplicación de sanciones adecuadas. Este enfoque cooperativo es especialmente relevante en ámbitos como la protección ambiental y la seguridad alimentaria, donde las competencias y responsabilidades se distribuyen entre diversos actores.

El respeto por los derechos humanos y las garantías fundamentales es un pilar ineludible en la aplicación de la potestad sancionadora. Las autoridades deben asegurarse de que el proceso sancionador se desarrolle en un marco de respeto a la dignidad y los derechos de las personas, evitando cualquier forma de discriminación o trato injusto. Este compromiso con los principios éticos y morales refuerza la legitimidad del sistema sancionador y contribuye a la construcción de una sociedad más justa y equitativa (Basurko, 2023).

En resumen, la potestad sancionadora desempeña un rol crucial en la regulación de la conducta de los individuos y entidades, asegurando el cumplimiento de las normas y la protección del bienestar colectivo. Su ejercicio responsable y ajustado a principios éticos y legales es fundamental para mantener el equilibrio entre la autoridad del Estado y los derechos de los ciudadanos. A través de un enfoque preventivo, correctivo y proporcional, la administración pública puede contribuir de manera efectiva a la promoción del orden y la justicia social.

La constante evolución de las sociedades y de sus marcos normativos exige una actualización permanente de la potestad sancionadora, adaptándola a los nuevos desafíos y realidades. Solo así será posible garantizar una respuesta eficaz y justa a las infracciones, manteniendo el compromiso con el bienestar común y el respeto por los valores democráticos. La potestad sancionadora, por tanto, no es solo un instrumento de control, sino también un reflejo del compromiso del Estado con la justicia y la protección de los intereses generales (Martínez, 2021).

Por lo tanto, la complejidad y la relevancia de la potestad sancionadora dentro del entramado jurídico y social. Su adecuada implementación y desarrollo son clave para fortalecer el estado de derecho y fomentar una cultura de respeto hacia las normas que rigen la convivencia en sociedad. En este sentido, es responsabilidad de todos los actores involucrados -autoridades,

ciudadanía y sectores privados- trabajar conjuntamente para asegurar que su aplicación sea siempre justa, proporcionada y orientada hacia el bien común. La facultad de la administración pública para imponer sanciones correctivas y/o disciplinarias ha experimentado evolución y refinamiento a lo largo del tiempo, reflejando la comprensión cada vez más sofisticada del Estado sobre cómo manejar conductas que transgreden las normativas establecidas. La esencia de esta potestad radica en su capacidad para reprimir acciones u omisiones que contravienen el orden jurídico, con el objetivo primordial de salvaguardar el interés general y proteger los derechos ciudadanos, aunque de manera indirecta. Esta función se presenta como un complemento vital de la autoridad de la administración, asegurando la adhesión a las decisiones y normativas administrativas (Martínez, 2021).

Dentro del marco jurídico actual, el ejercicio de la potestad sancionadora se alinea con principios fundamentales como el de legalidad, que establece que únicamente bajo la previsión de la ley se pueden definir las conductas sancionables junto con sus correspondientes sanciones. Este principio asegura que las medidas tomadas por la administración pública no solo sean justas, sino también específicamente delineadas y fundamentadas en una base legal clara, permitiendo así proteger los bienes y derechos esenciales.

La legislación, en este contexto, juega un papel crucial al establecer de manera detallada las condiciones bajo las cuales se ejerce la potestad sancionadora del Estado. Este detallismo legal facilita un marco de actuación para la administración que abarca tanto la determinación de comportamientos específicos que ameritan sanción como la definición de las consecuencias de dichos comportamientos. Esta meticulosa configuración legal sirve de guía para el comportamiento de los servidores públicos, delineando las expectativas de conducta y las repercusiones de su incumplimiento.

La supremacía administrativa fundamenta esta potestad, presumiendo una relación de subordinación entre el individuo sancionado y la autoridad que aplica la sanción. Este principio refleja la prerrogativa del Estado de imponer orden y asegurar el cumplimiento de las obligaciones por parte de sus ciudadanos y servidores, en beneficio del interés general sobre el particular. La actividad de policía, por ejemplo, ilustra cómo la administración limita derechos individuales en pro del bien común, a través de la coacción si es necesario, demostrando así la amplitud y profundidad de la potestad sancionadora estatal. La naturaleza de la potestad sancionadora puede manifestarse de dos formas principales: correctiva, enfocada en sancionar infracciones a las normas administrativas, y disciplinaria, orientada a sancionar a funcionarios públicos por faltas cometidas en el ejercicio de sus funciones. Ambas modalidades subrayan el compromiso del Estado con la regulación de la conducta de los individuos y la promoción de un orden social justo y ordenado (Gómez, 2020).

La imposición de sanciones disciplinarias, en particular, juega un rol educativo y preventivo dentro de la administración pública, promoviendo una cultura de responsabilidad y conformidad con el marco normativo vigente. Este aspecto revela cómo la potestad sancionadora no solo busca castigar, sino también orientar el comportamiento futuro, tanto de los servidores públicos como de la sociedad en general, hacia el cumplimiento de las normas y el respeto por el orden legal establecido.

Los principios que rigen la potestad sancionadora, como la legalidad, tipicidad y seguridad jurídica, fortalecen la estructura y el ejercicio de esta facultad, garantizando que las sanciones impuestas sean el resultado de un proceso claro, predecible y basado en normas específicas. Estos principios aseguran que el ejercicio del poder sancionador se realice de manera justa,

proporcional y con pleno respeto al derecho de defensa, subrayando así la importancia de un enfoque equilibrado y razonable en la aplicación de las sanciones.

En última instancia, la potestad sancionadora del Estado es un instrumento clave para el mantenimiento del orden público y la protección del bienestar colectivo. A través de un marco legal bien definido y principios sólidamente establecidos, esta facultad contribuye de manera significativa a la promoción de una sociedad justa, ordenada y respetuosa de las normas que la rigen. La correcta implementación y evolución de esta potestad reflejan el compromiso del Estado con la justicia administrativa y el interés general, fundamentales para el desarrollo armónico y sostenible de la comunidad.

Procedimiento administrativo disciplinario

Para que un servidor de las entidades de seguridad sea sometido a un procedimiento administrativo disciplinario, debe estar desempeñando un cargo o función dentro de la institución. Este requisito es esencial para garantizar que solo aquellos en activo y en incumplimiento de sus deberes sean sujetos a sanciones disciplinarias.

La disciplina administrativa es crucial para el funcionamiento adecuado de las instituciones, basándose en el estricto cumplimiento de las disposiciones constitucionales, legales, y reglamentarias. Esto incluye seguir las órdenes y disposiciones emitidas por las autoridades competentes, asegurando la integridad y la eficacia de la función policial.

Las sanciones disciplinarias administrativas se clasifican en diferentes categorías, como la amonestación verbal, que se aplica por faltas leves. Este tipo de sanción es una llamada de atención por parte de un superior jerárquico y se utiliza para errores menores que no sean repetitivos ni causen daños graves a la institución (Sandoval & Yépez, 2022).

Los servidores de Seguridad Ciudadana y Orden Público cumplen una función crucial en la sociedad protegiendo derechos, libertades y garantías. Esta institución, caracterizada por su naturaleza civil, armada, técnica, jerarquizada, disciplinada y profesional, opera bajo un estricto régimen disciplinario, aplicable a sus servidores, quienes son responsables tanto por las órdenes que imparten como por las que ejecutan, y están sujetos a leyes específicas que regulan sus derechos y obligaciones (Castro & Merino, 2023).

En este contexto, el Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público (COESCOP) juega un papel fundamental al establecer el régimen disciplinario para los servidores de la Policía Nacional. Dentro de este marco, se garantiza el debido proceso y se enfatiza la presunción de inocencia, permitiendo el legítimo derecho a la defensa de los servidores investigados. Este procedimiento administrativo disciplinario incluye varios principios fundamentales, como la legalidad, que requiere una ley previa que defina las faltas y sus sanciones; la defensa y el debido proceso; la razonabilidad en los plazos para iniciar y concluir el procedimiento; la proporcionalidad entre la falta y la sanción; y la congruencia entre la conducta y la norma que la tipifica (Castro & Merino, 2023).

La potestad sancionatoria, tal como se establece en el artículo 37 del COESCOP, incluye la facultad de las entidades para conocer, investigar, sancionar y hacer cumplir lo resuelto, por actos tipificados como faltas administrativas disciplinarias. Las autoridades con esta potestad son responsables de los procedimientos y decisiones adoptadas, incluyendo la demora injustificada en la investigación y decisión de los casos.

El COESCOP, en su artículo 42, especifica las sanciones disciplinarias aplicables a las faltas cometidas, que varían desde amonestaciones verbales y escritas hasta sanciones pecuniarias y, en casos más graves, la suspensión de funciones o incluso la destitución. Estas sanciones reflejan la gravedad de las faltas cometidas y están diseñadas para mantener la disciplina y el correcto funcionamiento de la institución (Garces et al., 2022).

Los servidores de Seguridad Ciudadana y Orden Público, en su ejercicio de funciones disciplinarias, están encargados de implementar procedimientos para determinar responsabilidades en casos de infracciones cometidas por su personal. Este procedimiento disciplinario comienza ya sea de oficio o a través de una denuncia presentada por cualquier ciudadano o servidor. La validez y legalidad de este proceso dependen de su inicio dentro de los plazos de prescripción estipulados en la normativa vigente, específicamente el artículo 56 del COESCOP, que marca el inicio del conteo de estos plazos desde el día de la infracción (Nieto, 2019).

Además, es importante mencionar que estos procedimientos deben cumplir con ciertos plazos establecidos para la ejecución de las sanciones disciplinarias impuestas. Según el COESCOP, una vez que la resolución sancionadora está en firme, el plazo para su ejecución es de treinta días, lo que asegura la prontitud y eficacia en la resolución de los procesos disciplinarios.

En el caso de los servidores de Seguridad Ciudadana y Orden Público, el COESCOP distingue entre procedimientos sumarisísimos para faltas leves y procedimientos más elaborados para faltas graves y muy graves. Para las faltas leves, el proceso se inicia con la notificación al servidor involucrado, mientras que para las faltas más graves comienza con la notificación del auto de inicio del sumario administrativo. El incumplimiento de los plazos establecidos puede llevar a la caducidad del procedimiento (Taco & Ángel, 2021).

Con respecto a las faltas leves, la normativa asigna la competencia disciplinaria al superior jerárquico del servidor implicado, dentro de la estructura jerárquica de la institución. Este superior es el responsable de iniciar el procedimiento disciplinario correspondiente para asegurar el mantenimiento de la disciplina y el orden institucional. El procedimiento establece un periodo durante el cual el servidor investigado puede presentar pruebas de descargo (Villacres & Pazmay, 2021).

Sin embargo, la aplicación de este procedimiento plantea cuestiones relacionadas con el principio de presunción de inocencia, ya que parece incurrir en una inversión de la carga de la prueba, exigiendo al servidor investigado demostrar su inocencia como lo establece el COESCOP. A pesar de que los servidores tienen derecho a la defensa y pueden optar por el silencio, la normativa implica que deben desvirtuar activamente la falta disciplinaria imputada. Al final del proceso, el servidor sancionado tiene la opción de apelar la decisión ante la autoridad correspondiente, finalizando así el proceso administrativo en el ámbito institucional (Villacres & Pazmay, 2021).

En el ámbito de las entidades de seguridad, se requiere una conducta alineada estrictamente al respeto a los derechos humanos, el orden y la disciplina. Este marco de actuación está definido por los valores y principios institucionales de la entidad. Las faltas cometidas por los servidores ya sean por acciones u omisiones en el ejercicio de sus funciones, pueden dar lugar a sanciones disciplinarias. Estas sanciones tienen como objetivo primordial la restauración del orden y la disciplina, conforme lo establecen las normativas pertinentes.

El COESCOP, en su Libro Preliminar y Libro I, detalla las sanciones administrativas disciplinarias aplicables a los servidores en caso de incumplimiento de sus deberes y obligaciones. Estas sanciones tienen un carácter administrativo y no penal, lo que significa que una sanción disciplinaria no excluye la posibilidad de enfrentar responsabilidades en el ámbito penal por el mismo hecho. El objetivo de la sanción disciplinaria es corregir las conductas indebidas de los servidores, clasificadas como faltas disciplinarias en el mencionado Código, garantizando así la disciplina dentro de la institución.

El artículo 36 del COESCOP establece el Régimen Administrativo Disciplinario para los servidores de las entidades de seguridad, aplicable exclusivamente en el desempeño de sus funciones. Este régimen permite que la autoridad ejerza su potestad disciplinaria sobre aquellos servidores que hayan cometido faltas disciplinarias en el ejercicio de su cargo o función. Es importante destacar que esto no limita la posibilidad de emprender acciones civiles o penales pertinentes por los actos cometidos.

El Libro I del COESCOP especifica las acciones u omisiones consideradas faltas administrativas disciplinarias, que son perjudiciales para el buen funcionamiento de la entidad de seguridad y para el cumplimiento de su misión constitucional. Cabe señalar que esta tipificación de faltas se enfoca en las conductas inadecuadas dentro del ámbito disciplinario y no interfiere con las conductas delictivas establecidas en el Código Orgánico Integral Penal, cuya competencia recae exclusivamente en los jueces y tribunales penales.

El procedimiento disciplinario, enmarcado dentro del ámbito del derecho disciplinario, es una serie de pasos establecidos por la ley que la administración utiliza para imponer sanciones disciplinarias. Este proceso, reglado y estructurado, busca la verdad material de los hechos y la existencia de la falta disciplinaria, así como la imposición de la sanción adecuada al servidor que haya cometido la falta. La legislación ecuatoriana establece que el procedimiento sancionador es una garantía tanto para el particular como para la administración y debe estar previamente establecido en la norma, de acuerdo con lo que dicta la Constitución del 2008, que subraya la necesidad de observar el trámite propio de cada procedimiento.

El procedimiento disciplinario comprende diversas etapas ordenadas que la administración pública debe seguir para determinar si la conducta de un servidor se ajusta a una falta disciplinaria. Esta evaluación incluye la comprobación de la existencia de la falta a través de diferentes medios probatorios y la establece la responsabilidad del autor mediante un acto administrativo sancionatorio. La autoridad con potestad disciplinaria, al sospechar de una falta, lleva a cabo una investigación para verificar la verdad material de los hechos y sancionar la conducta inapropiada del servidor público.

El COESCOP, específicamente en su artículo 36, establece el Régimen Administrativo Disciplinario para los servidores de las entidades de seguridad, aplicable en el ejercicio de sus funciones. Además, el COESCOP determina la competencia disciplinaria del superior jerárquico de la institución para sancionar faltas leves y asigna al titular de la Inspectoría General de la Policía Nacional la responsabilidad de sancionar faltas graves y muy graves, previa investigación del responsable de Asuntos Internos.

La legislación que regula a los servidores estipula que el procedimiento para resolver faltas disciplinarias sea oral y respete los principios y garantías del debido proceso. Estas normas aseguran que la responsabilidad administrativa sea individual y atribuida mediante un procedimiento legalmente establecido, con el objetivo de imponer la sanción correspondiente.

Además, el procedimiento disciplinario garantiza el derecho a la defensa en todas las etapas y grados del procedimiento, un derecho universal y constitucionalmente protegido.

A continuación, partimos del análisis de este nuevo régimen, aplicado a servidores de la policía nacional:

El COESCOP (2017) define el régimen administrativo disciplinario como un sistema que engloba principios, doctrinas, normas y entidades administrativas encargadas de regular, controlar y sancionar la conducta de los servidores de seguridad. Este régimen se enfoca en el desempeño de cargos y funciones, buscando establecer medidas preventivas y correctivas. Es esencial que el servidor policial esté activo en su función para ser sujeto de este procedimiento; de lo contrario, no se iniciará un proceso disciplinario.

La disciplina policial es fundamental para el funcionamiento de la institución, implicando la adherencia a disposiciones constitucionales y legales que definen el deber profesional. El COESCOP establece que la disciplina policial implica cumplir con la Constitución, leyes, reglamentos, decretos y órdenes legítimas. Además, enfatiza la importancia del debido proceso en la imposición de sanciones disciplinarias, garantizando los principios de defensa establecidos en la Constitución.

Las faltas cometidas por los servidores policiales se clasifican en leves, graves y muy graves, en función de su impacto y gravedad. Las faltas leves incluyen problemas de puntualidad, presentación personal o desobediencia de órdenes menores, y pueden acarrear sanciones como amonestaciones verbales o escritas y multas pecuniarias. Las faltas graves, como la reiteración de faltas leves o acciones que afecten significativamente el servicio, pueden resultar en sanciones más severas, incluyendo suspensión de funciones o destitución.

Las faltas muy graves, como actos de corrupción o abuso de jerarquía, atentan gravemente contra la imagen de la institución y pueden llevar a la destitución definitiva del servidor. Estos actos son considerados los más perjudiciales dentro del marco del COESCOP.

El proceso disciplinario se divide en procedimientos para faltas leves y para faltas graves y muy graves. En las faltas leves, el superior jerárquico del servidor tiene la autoridad para sancionar, requiriéndose un proceso de notificación y presentación de pruebas de descargo. Para faltas graves y muy graves, se ejecuta un sumario administrativo más detallado, incluyendo la notificación al servidor, la posibilidad de designar un abogado defensor, y la realización de una audiencia.

La doctrina policial, definida en el texto “Doctrina Nuestra Identidad”, abarca normas, creencias, costumbres, principios, valores y símbolos que forman el estilo de vida del policía. Esta doctrina integra la historia y cultura policial, enfatizando principios como la defensa de los derechos humanos y el compromiso con el servicio público.

Finalmente, la Policía Nacional, en su papel constitucional, se orienta a garantizar la convivencia, protección del ciudadano y libertades públicas, así como la aplicación estricta de las leyes. La seguridad ciudadana proporcionada por la Policía Nacional contribuye significativamente al mantenimiento del orden público, asegurando la tranquilidad y la paz pública, fundamentales para la libertad y el desarrollo de la ciudadanía.

Una perspectiva desde la seguridad jurídica del servidor

El Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público (COESCOP), en su afán por estructurar las operaciones y la disciplina de los servidores de seguridad en Ecuador, se erige como una piedra angular en la legislación. Sin embargo, al adentrarnos en sus disposiciones, emergen ciertas inquietudes respecto a la seguridad jurídica de estos servidores, un pilar fundamental para la operatividad efectiva de cualquier entidad en un Estado de derecho. Por ende, resulta imprescindible desentrañar cómo este marco legal, a pesar de sus nobles intenciones, puede inadvertidamente oscurecer el panorama de certeza y claridad que debería caracterizar al ordenamiento jurídico.

Inicialmente, la ambigüedad normativa se presenta como un laberinto para la seguridad jurídica, puesto que el COESCOP, en ciertos tramos, deja a interpretación términos cruciales para la definición y clasificación de las faltas administrativas disciplinarias. Esta vaguedad, lejos de ser un mero tropiezo lingüístico, se convierte en un abismo de subjetividad que las autoridades pueden navegar de manera diversa, afectando así la predictibilidad y la certeza del derecho. A su vez, este fenómeno no solo desdibuja el principio de legalidad, sino que también socava la confianza en el sistema legal, poniendo en jaque la estabilidad de las bases sobre las que los servidores de seguridad estructuran su conducta y sus expectativas ante la ley.

Por otro lado, la dilución del derecho a la defensa se manifiesta como otra arista problemática. La indefinición y la flexibilidad interpretativa de las normas entorpecen la capacidad de los servidores para construir una defensa efectiva. Este escenario, donde la claridad brilla por su ausencia, no solo pone en tela de juicio la equidad del proceso disciplinario, sino que también mina la solidez de la confianza depositada en el sistema de justicia administrativa. Asimismo, la estabilidad y la previsibilidad normativa, indispensables para la navegación segura por el cauce legal, parecen esfumarse en el aire, dejando a su paso un rastro de incertidumbre y aplicación irregular de la ley.

Ante este panorama, emerge la necesidad de recalibrar el enfoque legislativo del COESCOP para infundir claridad y precisión en su articulado. Esta tarea, lejos de ser una mera formalidad, es un imperativo para reforzar la seguridad jurídica y restaurar la fe en el marco legal que rige a los servidores de seguridad. La clarificación de términos y la implementación de criterios objetivos se presentan como faros de guía en este proceso de reforma, iluminando el camino hacia una interpretación menos ambigua y una aplicación más justa de la ley. Además, fortalecer el derecho a la defensa y promover la estabilidad normativa se perfilan como pilares esenciales para cimentar un entorno legal donde la certeza y la equidad prevalezcan.

En suma, si bien el COESCOP constituye un esfuerzo loable por ordenar el funcionamiento de las entidades de seguridad en Ecuador, su revisión y ajuste son cruciales para garantizar que la seguridad jurídica de los servidores no quede en entredicho. A través de la mejora de su claridad y previsibilidad, no solo se beneficiarán los servidores de seguridad en el desempeño de sus deberes, sino que también se robustecerá la confianza en el sistema jurídico y las instituciones del Estado, reafirmando el compromiso con un ejercicio del derecho justo, coherente y conforme a los principios de un Estado de derecho.

Los principios constitucionales son esenciales en la organización jurídica y política de un Estado, actuando como fundamentos lógicos, supremos e imperativos. En Ecuador, la Constitución de 2008 reconoce estos principios como guías para la interpretación y ejercicio de los derechos. Establecidos por primera vez en la Constitución de 1998, estos principios son considerados por Alexy como mandatos de optimización, sujetos a las condiciones jurídicas y

reales de cada caso. La interdependencia de los derechos y principios se refleja en su carácter inalienable, irrenunciable e indivisible, lo que implica que no pueden ser vulnerados, renunciados o fragmentados.

La seguridad jurídica, derivada del latín "securitas-átis", se refiere a la certeza y previsibilidad del orden jurídico. Históricamente, su origen se remonta a sistemas como el romano, donde se valoraba el conocimiento público y limitado de las leyes. En la época postmoderna, sin embargo, ha habido intentos de desestimar su valor, favoreciendo el arbitrio judicial y amenazando su estabilidad. Vigo y Aldana destacan la seguridad jurídica como un valor vinculado al Estado constitucional de derecho, enfatizando la importancia de la formulación adecuada de normas y la eficacia del ordenamiento jurídico. En este sentido, los principios constitucionales y la seguridad jurídica en Ecuador representan la base sobre la cual se construye y ejerce el derecho, garantizando la coherencia, certeza y estabilidad del sistema legal. Estos principios y valores son esenciales para el funcionamiento adecuado del Estado de derecho, asegurando que los derechos sean respetados, ejercidos y protegidos de manera equitativa e integral

La seguridad jurídica y su relación con la teoría del derecho, profundamente arraigada en la filosofía humana, ha sido objeto de estudio de varios juristas destacados. Aldana (2017), basándose en Radbruch, establece cuatro condiciones para garantizar la seguridad jurídica: 1) Derecho positivo establecido en leyes; 2) Derecho basado en hechos y no en juicios de valor; 3) Hechos del Derecho determinados con mínima posibilidad de error; y 4) Estabilidad en el Derecho positivo, evitando cambios frecuentes y legislación incidental.

La relación entre justicia y seguridad jurídica, argumentando que no deben considerarse antagónicos, sino complementarios para una sociedad ordenada. Recaséns (1999), también citado por Aldana, sugiere que el Derecho debe encarnar valores superiores como la justicia, siendo el vínculo para su realización en la sociedad. La seguridad jurídica no es un fin en sí misma, sino un medio para alcanzar justicia, igualdad y otros valores fundamentales.

La seguridad jurídica como un derecho reconocido desde la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789. Vigo señala que aunque la previsibilidad en la interpretación y aplicación de la ley es crucial, la seguridad jurídica no siempre garantiza la justicia en las decisiones judiciales. El autor recalca que el Derecho debe estar comprometido con la justicia y el bien común.

Se identifica las exigencias objetivas y subjetivas de la seguridad jurídica, clasificándolas en correcciones estructurales y funcionales, que incluyen: Lex promulgata (ley promulgada), Lex manifesta (contenido claro y perceptible de la ley), Lex plena (ley completa que abarca todas las situaciones jurídicas relevantes), Lex stricta (principio de máxima taxatividad legal e interpretativa), Lex previa (definición previa de conductas reguladas en la ley) y Lex perpetua (estabilidad en el tiempo de la ley). En esto, la seguridad jurídica es un valor fundamental en la teoría del derecho, entrelazado con principios de justicia y equidad. Este concepto abarca la certeza, previsibilidad y claridad del ordenamiento jurídico, esencial para la coherencia y estabilidad de la sociedad y su sistema legal.

El Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público (COESCOP) de 2017 es un marco legal que regula el derecho administrativo sancionador en Ecuador, enfocándose principalmente en la Policía Nacional. Este código establece la organización, funcionamiento institucional, y regímenes de carrera profesional y disciplinario del personal

de seguridad ciudadana y orden público, basándose en los derechos, garantías y principios de la Constitución de la República.

En su Título Preliminar, el COESCOP destaca la aplicación obligatoria de sus disposiciones en todo el territorio nacional, incluyendo entidades como la Policía Nacional. Este enfoque integral busca garantizar la uniformidad y eficacia en la aplicación del derecho administrativo sancionador en todo el país. El artículo 36 del código especifica que el régimen administrativo disciplinario consiste en un conjunto de principios, doctrinas, normas e instancias administrativas que regulan y sancionan la conducta de los servidores de seguridad, con el objetivo de promover medidas preventivas y correctivas.

El artículo 37 del COESCOP enfatiza la potestad sancionatoria de las entidades de seguridad para investigar y sancionar actos tipificados como faltas administrativas disciplinarias. Esto subraya la responsabilidad de estas entidades en mantener la disciplina y el orden dentro de sus respectivos cuerpos. Las faltas administrativas disciplinarias, definidas en el artículo 39, se clasifican en faltas leves, graves y muy graves, estableciendo así un sistema jerárquico y diferenciado de sanciones, dependiendo de la gravedad de la falta cometida.

El COESCOP también establece que el procedimiento para sancionar estas faltas será oral, siguiendo los principios del debido proceso, con constancia escrita de las actuaciones principales. Esto garantiza la transparencia y la justicia en el proceso sancionador. Además, el artículo 117 del código define la disciplina policial como la observancia de la Constitución, leyes, reglamentos, y órdenes legítimas emanadas de la superioridad, reafirmando el principio de legalidad y la cadena de mando dentro de la Policía Nacional.

El debido proceso es enfatizado en el artículo 118, donde se establece que las sanciones disciplinarias solo se impondrán tras un procedimiento administrativo que respete este principio y el derecho a la defensa. Esta disposición es crucial para asegurar que los procedimientos disciplinarios sean justos y conformes a la ley. Los artículos 119, 120 y 121 del COESCOP detallan específicamente las faltas administrativas disciplinarias, proporcionando un marco claro para la identificación y clasificación de las conductas infractoras.

Además de regular el derecho administrativo sancionador, el COESCOP establece límites para evitar arbitrariedades y abusos en el ejercicio del poder punitivo estatal, alineándose con garantías y principios de derecho reconocidos en la Constitución. Esto refleja un equilibrio entre el mantenimiento del orden y la protección de los derechos individuales.

El código también se caracteriza por proteger el interés general y corporativo, especialmente en lo que respecta a la disciplina de los servidores públicos. La acción disciplinaria, por tanto, no solo busca sancionar infracciones, sino también asegurar el eficiente funcionamiento del Estado, respetando siempre los principios de la función administrativa y las normas constitucionales.

La Policía Nacional, en particular, es descrita en la Constitución como una entidad armada, técnica, jerarquizada, disciplinada, profesional y especializada, cuya finalidad es atender la seguridad ciudadana y el orden público. El COESCOP, por lo tanto, juega un papel crucial en la regulación de esta institución, asegurando que cumpla con su misión constitucional de manera eficaz y conforme a la ley.

En este contexto, el COESCOP de 2017 proporciona un marco jurídico integral para el manejo del régimen administrativo disciplinario en Ecuador, especialmente en lo que respecta. Este código asegura que el derecho administrativo sancionador se ejerza de manera justa y equilibrada, respetando los derechos y garantías constitucionales y promoviendo la eficiencia y la disciplina en las entidades de seguridad ciudadana y orden público.

El COESCOP (2017) detalla las faltas administrativas disciplinarias en tres categorías: leves, graves y muy graves, diferenciadas principalmente por el impacto en el servicio o el orden institucional. Por ejemplo, el no cumplimiento de los horarios de trabajo o la ausencia del puesto de trabajo hasta por veinticuatro horas sin justificación es considerado una falta leve si no afecta al servicio, pero se convierte en una falta muy grave si provoca un perjuicio grave al servicio o a la integridad física o psicológica de las personas.

La estructura de los elementos que componen las faltas disciplinarias muestra similitudes en los verbos utilizados, como “ausentar” y “abandonar”, pero la gravedad de la falta se incrementa con la afectación al servicio. Esta diferenciación se repite en varios numerales del COESCOP, donde la única distinción entre faltas leves y graves es la afectación al servicio o al orden institucional. La ambigüedad de estos términos y la falta de una definición clara de lo que constituye una "afectación al servicio" pueden llevar a interpretaciones subjetivas y variadas en la aplicación de las normas.

Además, se identifican descripciones ambiguas en la composición de algunas faltas administrativas disciplinarias. Por ejemplo, realizar actividades ajenas a la función durante la jornada laboral se considera una falta, cuya gravedad depende de si afecta o no al servicio. Esta ambigüedad en la redacción puede dar lugar a interpretaciones diversas y a sanciones diferentes para situaciones similares.

En el ámbito de la doctrina policial, la disciplina se define como la observancia estricta de leyes, reglamentos, directivas y disposiciones institucionales, así como el acatamiento a órdenes legales y legítimas. Sin embargo, este enfoque no proporciona una guía clara para interpretar conceptos ambiguos como "servicio" y su "afectación", lo que resulta crucial para determinar la gravedad de una falta disciplinaria.

El Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Disciplina de la Policía Nacional (2016), aunque derogado por el COESCOP, ofrecía una definición de "acto de servicio", pero no abordaba directamente la cuestión de la "afectación" a dichos actos. La reciente reforma al Código Orgánico Integral Penal (2014) proporciona una definición más amplia del acto de servicio, incluyendo actuaciones previas, simultáneas y posteriores, así como el desplazamiento del servidor desde su domicilio hasta su lugar de trabajo.

La dificultad radica en que, en materia disciplinaria, a diferencia de la penal, se sanciona la conducta en sí y no el resultado. Por tanto, al exigir una "afectación al servicio", se introduce una evaluación del resultado de la conducta, lo que lleva a interpretaciones subjetivas sobre la gravedad de la afectación. Esta subjetividad puede generar inconsistencias en la aplicación de sanciones, dependiendo de cómo se interprete la magnitud del impacto en cada caso.

En este sentido, aunque el COESCOP establece un marco para las faltas administrativas disciplinarias, la falta de claridad en la definición de términos clave como "servicio" y su "afectación" puede llevar a interpretaciones y sanciones inconsistentes. Este problema se ve exacerbado por la naturaleza generalmente conductual, en lugar de resultadista, de la disciplina

administrativa, lo que hace difícil establecer criterios objetivos y uniformes para la aplicación de las normas.

Discusión

La implementación del COESCOP ha generado un cambio significativo en el régimen laboral de las entidades de seguridad ciudadana y orden público. Antes de su vigencia, la clasificación dual del personal operativo en distintos regímenes laborales presentaba desafíos en términos de operatividad y coherencia institucional. Así, la transición al COESCOP ha unificado el régimen laboral bajo un marco legal especializado, con el objetivo de mejorar la eficiencia y efectividad del servicio de seguridad. Esta unificación ha permitido una mayor cohesión y consistencia en la gestión del personal. Por otro lado, la regularización con entidades como el Ministerio del Trabajo y el IESS ha sido un paso crucial en la implementación del nuevo régimen. El reconocimiento de los servidores bajo la LOSEP para efectos de aportes al IESS es un ejemplo de cómo el COESCOP busca armonizar la situación laboral con las normativas existentes.

De esta manera, las ventajas del nuevo código, incluyendo la progresividad de derechos laborales como la homologación de salarios y las oportunidades de ascenso, han sido fundamentales para mejorar las condiciones laborales y la carrera profesional de los servidores. Sin embargo, la transición no ha estado exenta de desafíos. Las demandas constitucionales planteadas por algunos servidores evidencian preocupaciones respecto a la protección de sus derechos laborales en el marco del nuevo régimen.

A pesar de los desafíos, las decisiones judiciales han tendido a confirmar la legalidad de la implementación del COESCOP, validando las acciones institucionales en el marco de este cambio legislativo. Las críticas al COESCOP, particularmente en relación con la imparcialidad y la aplicación del régimen disciplinario, subrayan la necesidad de una revisión y posibles reformas. La preocupación sobre la violación del principio de imparcialidad en los procesos disciplinarios sugiere la necesidad de una mayor separación y autonomía en las funciones investigativas y sancionadoras (Ramírez, 2024).

El procedimiento administrativo disciplinario, en el contexto de las entidades de seguridad ciudadana y orden público reguladas por el Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público (COESCOP), es un mecanismo legal y reglamentariamente establecido para asegurar el cumplimiento de las normas internas y la correcta administración de la justicia disciplinaria dentro de estas instituciones. Este procedimiento se configura como un conjunto ordenado de etapas, cuyo propósito fundamental es verificar si las acciones de los servidores de seguridad se ajustan a las normativas y políticas internas, determinando la existencia de faltas disciplinarias y estableciendo las responsabilidades correspondientes a través de un acto administrativo sancionatorio (Pilco, 2021).

El procedimiento inicia cuando la autoridad con potestad disciplinaria identifica o recibe notificación de un comportamiento que podría constituir una falta disciplinaria por parte de un servidor de seguridad. A partir de este momento, se emprende una investigación preliminar para recabar los datos y pruebas necesarios que permitan establecer la veracidad de los hechos denunciados.

La implementación del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y de Orden Público (COESCOP) ha traído consigo cambios significativos en el régimen laboral de las

entidades de seguridad ciudadana y orden público, particularmente en lo que respecta a la clasificación de faltas disciplinarias y la imposición de sanciones a los miembros de la policía. Este marco normativo introduce una clasificación detallada de las faltas disciplinarias, desde leves hasta muy graves, estableciendo un procedimiento claro y específico para sancionar estas conductas, lo cual marca un antes y un después en la gestión de la disciplina dentro de las fuerzas de seguridad.

La clasificación de faltas disciplinarias en el COESCOP, que va desde descuidos menores hasta actos de corrupción o abuso de poder, refleja un esfuerzo por parte del Estado para garantizar una mayor transparencia y justicia en el tratamiento de las conductas indebidas dentro de las instituciones de seguridad. Esto no solo busca asegurar la integridad y la confianza pública en estas entidades, sino también proteger los derechos de los servidores al establecer claramente qué comportamientos son sancionables y las consecuencias de estos actos (Villarreal Soto, 2018).

La necesidad de un cambio en el régimen laboral surge de la voluntad de adecuar las prácticas disciplinarias a los principios de legalidad, proporcionalidad, y seguridad jurídica. El COESCOP establece que las faltas deben ser sancionadas de manera proporcionada, evitando castigos excesivos o injustos que no correspondan con la gravedad del acto cometido. Esto implica un avance significativo hacia la consolidación de un sistema de justicia interna más justo y equitativo, que no solo castigue, sino que también contribuya a la prevención de faltas futuras mediante la educación y la concienciación.

La implementación de este código también destaca la importancia del debido proceso y la presunción de inocencia, asegurando que todo miembro del personal de seguridad tenga la oportunidad de defenderse antes de que se imponga alguna sanción. Esta aproximación no solo refuerza la seguridad jurídica, sino que también promueve un ambiente de respeto a los derechos humanos dentro de las fuerzas de seguridad.

Sin embargo, la aplicación efectiva del COESCOP no está exenta de desafíos. Uno de los principales retos es garantizar que todos los miembros de las entidades de seguridad estén plenamente informados sobre las nuevas normas y procedimientos. La capacitación y la educación continua son fundamentales para asegurar que las disposiciones del COESCOP se apliquen de manera efectiva y uniforme en todas las instancias.

Otro aspecto crítico es el monitoreo y la evaluación de la implementación del COESCOP para identificar áreas de mejora y asegurar que el régimen disciplinario sea efectivamente justo y proporcional. Esto puede requerir ajustes en el código o en su aplicación práctica, basados en la retroalimentación de los involucrados y en el análisis de casos específicos.

La adopción del COESCOP también plantea la necesidad de fortalecer los mecanismos de apelación y revisión de las sanciones impuestas, para asegurar que los miembros del personal de seguridad puedan disputar decisiones que consideren injustas o incorrectas. Esto es crucial para mantener la confianza en el sistema disciplinario y asegurar que se respeten los derechos de los servidores (Trujillo & Godoy, 2021).

En este sentido, la implementación del COESCOP representa un paso adelante hacia la profesionalización y la mejora de la gestión disciplinaria en las entidades de seguridad ciudadana y orden público. Sin embargo, para que este cambio de régimen laboral sea verdaderamente efectivo, es fundamental asegurar una implementación cuidadosa y

considerada, acompañada de formación, monitoreo y mecanismos de revisión que garanticen la justicia y la equidad en el tratamiento de las faltas disciplinarias.

CONCLUSIONES

Los principios constitucionales y la seguridad jurídica en Ecuador representan la base sobre la cual se construye y ejerce el derecho, garantizando la coherencia, certeza y estabilidad del sistema legal. Estos principios y valores son esenciales para el funcionamiento adecuado del Estado de derecho, asegurando que los derechos sean respetados, ejercidos y protegidos de manera equitativa e integral. Con la implementación del COESCOP en el contexto del derecho ecuatoriano, se observa una influencia significativa en el régimen laboral de los servidores de seguridad, incluyendo la Policía Nacional. Primero, este código introduce un marco más riguroso y estructurado para la conducta y responsabilidades de estos servidores, promoviendo así un ambiente de trabajo más disciplinado y profesional. Por otro lado, destaca la relevancia del debido proceso en los procedimientos disciplinarios, ofreciendo mayores garantías legales y protección en el ámbito laboral, lo cual es esencial para preservar la integridad y los derechos de los trabajadores.

La limitación en la aplicación de sanciones administrativas a servidores policiales que no se encuentran en funciones resalta una brecha en la legislación actual. Esta situación puede conducir a la impunidad en ciertos casos, lo que indica la necesidad de una revisión y ajuste en aspectos específicos del COESCOP, asegurando así su efectividad y justicia en su aplicación. La claridad en las definiciones de faltas y su gravedad es fundamental para evitar la arbitrariedad en las decisiones y sanciones. Esta situación resalta la necesidad de un equilibrio entre la rigurosidad disciplinaria y la justicia en el tratamiento de los servidores de seguridad. En consecuencia, aunque el COESCOP busca mejorar el entorno laboral y la eficacia de los cuerpos de seguridad, es crucial una implementación cuidadosa y considerada para asegurar que sus objetivos se cumplan de manera efectiva y equitativa.

La implementación del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y de Orden Público (COESCOP) representa un cambio significativo en el régimen laboral de las entidades de seguridad ciudadana y orden público. Este marco legal introduce un sistema detallado para la clasificación y sanción de faltas disciplinarias, desde leves hasta muy graves, lo cual refleja un esfuerzo por parte del Estado para garantizar una mayor transparencia y justicia dentro de las instituciones de seguridad. La estructura del COESCOP asegura que las sanciones impuestas sean proporcionales a la falta cometida, alineándose con los principios de legalidad, proporcionalidad, y seguridad jurídica.

Con el COESCOP, se establece que cualquier descuido o acto ilícito por parte de un miembro de la policía será catalogado y sancionado según el grado de impacto e intencionalidad, tomando en cuenta las circunstancias que rodean el hecho. Esta clasificación permite una evaluación más justa y equitativa de las conductas indebidas, promoviendo un ambiente de disciplina y respeto dentro de las fuerzas de seguridad.

La graduación de las sanciones, especialmente en casos de faltas graves a muy graves, requiere un análisis cuidadoso de los hechos y circunstancias, asegurando que el proceso sea justo y que se respete el principio de seguridad jurídica y el debido proceso. Esto implica que cualquier cambio en la sanción debe estar debidamente justificado y seguir un procedimiento establecido, evitando decisiones arbitrarias que puedan vulnerar los derechos de los servidores.

El COESCOP también enfatiza la importancia de considerar la reincidencia o reiteración de faltas leves para determinar si se eleva la sanción a una categoría más grave. Este enfoque busca disuadir la repetición de conductas indebidas y fomentar una mejora continua en el desempeño de los miembros de las entidades de seguridad, asegurando que se tomen en serio las advertencias y sanciones previas.

La expectativa razonable de las personas respecto a las consecuencias de sus actos es un principio fundamental en el marco del COESCOP. La certeza y previsibilidad de las normas son esenciales para crear un entorno de seguridad jurídica, donde los miembros de las fuerzas de seguridad comprendan claramente las implicaciones de sus acciones y las sanciones potenciales que estas podrían acarrear.

La seguridad jurídica, según el COESCOP, se fortalece mediante la claridad y publicidad de las normas, asegurando que todos los miembros de las entidades de seguridad estén plenamente informados sobre las regulaciones y procedimientos disciplinarios. Esto es crucial para garantizar que las decisiones y sanciones se basen en un marco legal sólido y respeten los derechos consagrados en la Constitución.

La motivación adecuada de las resoluciones y actos administrativos es otro aspecto clave del COESCOP, ya que cualquier fallo o decisión que no esté debidamente justificado puede ser considerado nulo. Esto subraya la importancia de una documentación y argumentación completa y detallada en el proceso disciplinario, asegurando que todas las decisiones sean transparentes y razonables.

La implementación del COESCOP en las entidades de seguridad ciudadana y orden público requiere un enfoque cuidadoso para asegurar su efectividad. Esto incluye la formación y capacitación continua de todos los miembros de las fuerzas de seguridad para familiarizarlos con las nuevas normativas y procedimientos disciplinarios, así como garantizar que comprendan las consecuencias de sus acciones dentro del nuevo marco legal.

El cambio de régimen laboral con la implementación del COESCOP también implica la necesidad de adaptación por parte de las instituciones de seguridad, que deben revisar y ajustar sus políticas y procedimientos internos para alinearse con los principios y requerimientos del nuevo código. Esto puede incluir la actualización de manuales de conducta, protocolos de actuación y sistemas de evaluación y control.

La evaluación y seguimiento constantes son fundamentales para identificar áreas de mejora y asegurar que el COESCOP se aplique de manera justa y efectiva. Esto puede implicar la recopilación de retroalimentación de los servidores, el análisis de casos disciplinarios y la realización de ajustes en la política o práctica según sea necesario.

El fortalecimiento de los mecanismos de apelación y revisión es crucial para mantener la confianza en el sistema disciplinario. Los miembros del personal deben tener la oportunidad de disputar decisiones que consideren injustas o incorrectas, lo que es esencial para un sistema de justicia interna equitativo y transparente.

La adopción del COESCOP refleja un compromiso con la mejora de la disciplina y la integridad dentro de las fuerzas de seguridad, alineando las prácticas disciplinarias con los estándares de derechos humanos y garantías constitucionales. Esto no solo mejora la imagen y credibilidad de las instituciones de seguridad, sino que también fortalece la relación entre la policía y la comunidad, promoviendo un entorno de respeto mutuo y confianza.

La implementación efectiva del COESCOP requiere una colaboración estrecha entre las entidades de seguridad, el poder legislativo, la judicatura y la sociedad civil. Esta colaboración es esencial para asegurar que el cambio de régimen laboral se realice de manera inclusiva y responda a las necesidades y expectativas de todos los involucrados.

El COESCOP representa un paso adelante hacia la profesionalización y la rendición de cuentas dentro de las entidades de seguridad ciudadana y orden público. Al proporcionar un marco legal claro y detallado para la gestión de la disciplina, el código contribuye a la construcción de fuerzas de seguridad más responsables, éticas y eficientes.

BIBLIOGRAFÍA

Amoedo-Souto, C.-A. (2020). Vigilar y castigar el confinamiento forzoso. Problemas de la potestad sancionadora al servicio del estado de alarma sanitaria. *El cronista del Estado social y democrático de Derecho*, 86-87, 66-77. https://www.academia.edu/download/62452336/Vigilar_y_castigar_el_confinamiento_forzoso_Carlos_Amoedo_UDC_marzo_202020200323-112379-3vkhbi.pdf

Basurko, O. F. (2023). La actuación y el control administrativo de la discriminación: Potestad sancionadora y concurrencia de infracciones y de sanciones. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 64. <https://ekoizpen-zientifikoa.ehu.eus/documentos/63f97415d48bed6795840eaf?lang=eu>

Castro, S., & Merino, E. N. (2023). Graduación de las sanciones en faltas administrativas disciplinarias según el coescop y la seguridad jurídica. *CIENCIA UNEMI*, 16(43), 114-131. <https://ojs.unemi.edu.ec/index.php/cienciaunemi/article/view/1790>

Código orgánico de las entidades de seguridad ciudadana y orden público - COESCOP (Registro Oficial S. 19, 21 jun 2017). Ediciones Legales EDLE S.A.

Recuperado de: <https://www.fielweb.com/Index.aspx?rn=15236&nid=1095450#norma/1095450>

Constitución de la República del Ecuador - cre (Registro Oficial 449, 20 oct 2008). Ediciones Legales EDLE S.A.

Recuperado de: <https://www.fielweb.com/Index.aspx?rn=15236&nid=1#norma/1>

Código orgánico administrativo - COA (Registro Oficial 2do. S. 31, 07 jul 2017). Ediciones Legales EDLE S.A.

Recuperado de: <https://www.fielweb.com/Index.aspx?rn=15236&nid=1095677#norma/1095677>

Flores Najarro, J. P. (2022). La estabilidad de la competencia para la potestad sancionadora y las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil. *Derecho global. Estudios sobre derecho y justicia*, 7(21), 145-165. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-51362022000200006&script=sci_arttext

Garces, V. O. T., Guerrero, B. R. M., Barcenés, F. V. L., & Saltos, N. E. S. (2022). Áreas de gestión del Personal Operativo del Cuerpo de Bomberos de Ambato. *Revista de*

Ciencias de Seguridad y Defensa, 7(1).
<https://journal.espe.edu.ec/ojs/index.php/revista-seguridad-defensa/article/view/2596>

Gómez González, R. F. (2020). Discrecionalidad y potestades sancionadoras de la Administración. *Ius et Praxis*, 26(2), 193-218.
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-00122020000200193&script=sci_arttext&tlng=pt

Hunter Ampuero, I. (2020). Legalidad y Oportunidad en el ejercicio de la potestad sancionadora en materia ambiental. *Revista de derecho (Valparaíso)*, 54, 95-125.
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-68512020000100095&script=sci_arttext

Larroucau Torres, J. (2020). Las reglas de peso probatorio como privilegio de la potestad sancionadora de la Administración del Estado. *Ius et Praxis*, 26(2), 170-192.
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-00122020000200170&script=sci_arttext

Martínez Otero, J. M. (2021). El ejercicio de la potestad sancionadora de la administración en el ámbito audiovisual. *El ejercicio de la potestad sancionadora de la administración en el ámbito audiovisual*, 1-270.
<https://www.torrossa.com/gs/resourceProxy?an=4846731&publisher=FZ8148>

Nieto, Á. B. (2019). *ANÁLISIS JURÍDICO DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LA POLICÍA NACIONAL* [B.S. thesis, Ambato: Universidad Tecnológica Indoamérica].
<https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/1369>

Pilco Pucha, D. A. (2021). *La insuficiente técnica de tipificación de las faltas administrativas disciplinarias en el COESCOPE respecto de la policía nacional* [Master's Thesis].
<https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/12939>

Ramírez Ramírez, S. V. (2024). *La falta de aplicación del COESCOPE en los Agentes de Control Municipal del GAD de Guaranda, durante el año 2021*. [B.S. thesis, Universidad Estatal de Bolívar. Facultad de Jurisprudencia, Ciencias ...].
<https://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/6595>

Sandoval, W. M., & Yépez, Á. C. (2022). *La seguridad jurídica, legalidad y tipicidad en el derecho administrativo sancionador del libro I del COESCOPE*. [Master's Thesis, Otavalo]. <https://repositorio.uotavalo.edu.ec/handle/52000/689>

Taco, P., & Ángel, M. (2021). *Debido Proceso en el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Ecuador*. <http://repositorio.sangregorio.edu.ec/handle/123456789/2121>

Tapia, R. H., & Guzmán, O. A. (2019). Los principios de la potestad sancionadora a la luz de las modificaciones del Decreto Legislativo N 1272. *Revista de derecho administrativo*, 17, 52-76. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7810840.pdf>

Trujillo, M. I. R., & Godoy, J. A. G. (2021). Test de Cooper y test de la milla: Análisis para su aplicación en la Policía Nacional del Ecuador. *INNOVACIÓN & SABER*, 2(2), 103-109.
<https://innovacionsaber.isupol.edu.ec/index.php/innovacion/article/view/86>

Villacres, J. M., & Pazmay, S. F. (2021). Derecho constitucional a la seguridad jurídica de los ciudadanos en el Ecuador. *Polo del conocimiento*, 6(5), 1222-1233.
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2751>

Villarreal Soto, P. E. (2018). *Modelo multifactorial dinámico para la medición del capital intelectual en la dirección de personal de una de las entidades de seguridad ciudadana y orden público reguladas por el código de entidades de seguridad ciudadana y orden público (COESCOP)* [Master's Thesis].
<https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/8703>