

FINALIZACIÓN DE LA RELACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO DE LOS SERVIDORES POLICIALES

Lic. Randall Loría Rivera

SUMARIO

Índice

Introducción

Sección A- La Libertad de Nombramiento y Remoción de los Miembros de las Fuerzas de Policía según la Constitución Política

- I- El artículo 140 de la Constitución Política
- II- La Ley General de Policía Nº 7410 de 1994

Sección B- Las Causas, Motivos o Formas de Extinción de la Relación de Empleo Público que une a los Miembros de las Fuerzas de Policía con la Administración, según la Legislación Vigente

- I- De la Cesación de la Relación de Empleo Público por No Aprobar el Período de Prueba
- II- De la Cesación de la Relación de Empleo Público por Fraude o Grave Error Material en el Nombramiento
- III- De la Cesación de la Relación de Empleo Público por Acaecimiento del Plazo Legal
- IV- De la Cesación de la Relación de Empleo Público por Causas Disciplinarias
 - IV.I- Del Despido Sin Responsabilidad Patronal por Incumplimiento de las Obligaciones Derivadas de la Disponibilidad de Servicio
- V- Del Libre Despido de los Miembros de las Fuerzas de Policía por No Estar Incorporados en el Estatuto Policial
- VI- De la Finalización de la Relación de Empleo Público por Ineficiencia, Impericia o Incompetencia de los Miembros de las Fuerzas de Policía

Sección C- De las Consecuencias del Rompimiento de la Relación de Empleo Público de los Miembros de las Fuerzas de Policía

Conclusiones

Bibliografía

FINALIZACIÓN DE LA RELACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO DE LOS SERVIDORES POLICIALES

Lic. Randall Loría Rivera

Introducción

Hasta el año 1994, por disposición de la misma Constitución Política, el Poder Ejecutivo tenía la libertad plena no sólo de nombrar sino también la de remover a los miembros de las fuerzas de policía existentes en el país, independientemente de la existencia o no de una justa causa para ello. Entonces las plazas destinadas a la seguridad pública se convirtieron en un preciado botín político, que usualmente se repartía por parte del Gobierno de turno a sus simpatizantes, precisamente por haber recibido de ellos o de algún pariente de éstos, ayuda durante los procesos electorales.

Obviamente tal festín fue advertido por los legisladores, quienes entonces deciden impulsar una legislación que permitiera una mayor profesionalización en la prestación del servicio seguridad pública a la vez que permitiera una tutela de los derechos de los trabajadores policiales, en aras de un eficiente y eficaz servicio público de seguridad. Es por ello que surge en 1994, la Ley General de Policía.

La Ley General de Policía N° 7410 viene a constreñir hasta cierto punto las potestades supradescritas, puesto que ahora se establecen requisitos mínimos que debe respetar la

Administración para el nombramiento de miembros de las diferentes fuerzas de policía del país, empero además regla las diversas formas en que se puede dar por finalizada la relación de servicio que une a los funcionarios policiales con la Administración.

Pues bien, esto último es lo que nos interesa, y por ello el objetivo principal de este trabajo lo constituye el identificar las diferentes formas en que se puede dar por terminada la relación de servicio que une a los miembros de las fuerzas de policía con la Administración de acuerdo a la legislación vigente.

Veremos como esa relación puede terminar aún hoy por la simple voluntad del patrono-Estado, independientemente de que exista una causa justa o no para ello, así como por causas que permiten al patrono-Estado aplicar el despido a título de sanción disciplinaria, entre otras formas.

Se aclara de una vez que si bien es cierto pudimos habernos limitado a analizar una sola de las formas de terminación de la relación de empleo público, también lo es que decidimos adentrarnos en las diferentes formas que en nuestro criterio autoriza la Ley General de Policía, para realizar un trabajo más completo.

Sección A
La Libertad de Nombramiento y Remoción de los Miembros de las Fuerzas de Policía Según la Constitución Política

I- El Artículo 140 de la Constitución Política

El artículo 140 de la Constitución Política establece:

“Son deberes y atribuciones que corresponden conjuntamente al Presidente y al respectivo Ministro de Gobierno:

1) Nombrar y **remover libremente a los miembros de la fuerza pública**, a los empleados y funcionarios que sirvan cargos de confianza, y a los demás que determine, en casos muy calificados, la Ley de Servicio Civil...”

Este artículo determina la potestad que tiene el Poder Ejecutivo no sólo de nombrar sino además de remover libremente a los miembros de la fuerza pública. Nos parece importante aclarar el concepto de “**fuerza pública**”, así como las posibles razones por las cuales el Poder Ejecutivo ostenta esa libertad de nombramiento y remoción. Así, la Sala Constitucional, señala:

“Para efectos de esta consulta podemos definir el concepto de **fuerza pública** como el conjunto de cuerpos de seguridad -y sus agentes- que bajo la dependencia del Poder Ejecutivo tienen como finalidad mantener el orden público y velar por la seguridad de los habitantes con funciones fundamentalmente preventivas y ocasionalmente represivas. Por disposición Constitucional -y segu-

ramente por motivos históricos ya que en ellas descansa como único cuerpo armado, el poder que aparea la tenencia y el uso de las armas- la Constitución no sólo confiere el mando supremo de ella al Poder Ejecutivo, sino que, **por razones obvias de ser funcionarios de absoluta lealtad establece también -como atribución del Presidente y del respectivo Ministro- nombrar y remover a los miembros que componen dicha fuerza pública**”.¹

Entonces vemos que bajo la apreciación del máximo órgano constitucional de nuestro país, la libertad de nombramiento y remoción de los miembros de las fuerzas de policía, la posee el Poder Ejecutivo en razón de la lealtad que dichos miembros deben guardar no solo con este Poder sino con la Nación misma.

Sin embargo, dicha potestad fue utilizada por parte del Poder Ejecutivo durante mucho tiempo para nombrar como miembros de las distintas fuerzas de policía del país, a aquellas personas normalmente afines al color político del Gobierno de turno –independientemente de sus conocimientos teóricos y/o prácticos- y por ende, para despedir a aquellos que no compartían los mismos ideales políticos, de lo cual resultaba un desdén por la eficiencia y eficacia con la que debe actuar la Administración.

Esto se desprende de los comentarios realizados por miembros de la Comisión Especial Legislativa instaurada para tratar el tema de la Ley General de Policía de 1994. Así, en las actas del expediente respectivo, se menciona lo siguiente:

1 Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. Voto N° 1588-91 de 9:30 hrs. de 16 de Agosto de 1991.

“C. SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

3. La selección y reclutamiento de los miembros de policías especiales debe realizarse mediante pruebas psicológicas técnicas y de destreza, que permitan identificar a los funcionarios idóneos para ejecutar labores especiales de policía.

Además, deben establecerse requisitos morales, educativos, físicos y mentales, que se respeten rigurosamente en el momento de la selección. El ingreso a estos cuerpos debe ser, por lo tanto, **despolitizado** y altamente profesionalizado. (...) 5. SELECCIÓN, CAPACITACION Y ESTABILIDAD LABORAL.

5.1. Selección

Las formas de reclutamiento y la influencia política en el nombramiento de los funcionarios de policía, han sido objeto de preocupación constante por parte de los estudiosos y especialistas en la materia, al igual que por los políticos y funcionarios. Existe consenso de la necesidad de profesionalizar el sistema de reclutamiento, -incluyendo exámenes médicos exhaustivos, estudios psicológicos adecuados y objetivos bien definidos-, lo anterior aparejado a un acuerdo político entre los partidos mayoritarios **para evitar que los nombramientos policiales respondan a criterios absolutamente políticos, y no a escogencias de tipo técnico.**

b) La estabilidad Laboral

La comprensión de la necesidad de profesionalización en estos términos planteó la necesidad de la estabi-

lidad laboral. Se entendió que la profesionalización no puede lograrse si no es mediante un proceso dialéctico que involucra la teoría y la práctica y que ella requiere, además, una inversión económica importante, inversión que sin la estabilidad se convierte en un mero costo no recuperable, con consecuencias financieras importantes para el presupuesto de la Nación.(12)

(12) Las manifestaciones e inquietudes sobre la necesidad de profesionalización y estabilidad e, igualmente, los análisis sobre la manera de lograr ello desde el punto de vista formal y material fue actividad constante en las sesiones de la Comisión. Entre otros, podemos leer los siguientes comentarios:

“...**cambiar de fuerza pública cada cuatro años bajo esa pésima costumbre de que las policías son los botines políticos....**Eso es jugar con la seguridad del ciudadano al cual hay obligatoriamente que garantizarle su seguridad y su tranquilidad...creo que increíblemente la misma legislación coadyuva para que ocurran estas situaciones...” (Lic. Angel Edmundo Solano. Acta N°22 de la sesión de las nueve horas del nueve de octubre de mil novecientos noventa)...”²

Este abuso de la potestad de nombramiento y remoción fue cuestionada a nivel de nuestro Tribunales, al señalarse que:

“En el inciso 1) del artículo 140 de la Constitución Política, nombrar y remover libremente a los miembros de la fuerza pública, a los empleados y funcionarios que sirven cargos de

2 Dictamen de la Procuraduría General de la República N° C-029-2000 del 16 de Febrero del año 2000.

confianza, entre otros, son atribuciones que corresponden exclusivamente al Presidente y al respectivo Ministro de Gobierno actuando conjuntamente. Este artículo tiene relación con el inciso 5) del artículo 23 de la Ley orgánica del Ministerio de Seguridad Pública. **Si bien el artículo 140 evitó un fuero militar y da la potestad al Presidente y al Ministro en forma conjunta de despedir a los Miembros de la Fuerza Pública, no significa que sea un ejercicio arbitrario por parte de la administración sino que debe ser fundado en razones de orden público relacionadas con los intereses de la Seguridad del País, toda vez que como lo establece el artículo 15 de la Ley General de la Administración Pública “la discrecionalidad podrá darse incluso por ausencia de la ley en el caso concreto, pero estará sometida en todo caso a los límites que le impone el ordenamiento expresa o implícitamente, para lograr que su ejercicio sea eficiente y razonable”. Así que en todo Estado de Derecho debe otorgarse al afectado el mínimo derecho de defensa independientemente de la decisión que vaya a tomarse. Es decir, el hecho de que se le otorgue a los funcionarios contemplados por dicha norma constitucional la mínima oportunidad de defensa, no enerva la potestad constitucional de despido atribuida al presidente conjuntamente con el Ministro de que se trate...”**³

Ahora bien, esa indeseable costumbre de nombramiento y remoción de los miembros de las fuerzas de policía bajo criterios básicamente políticos y no técnicos fue advertida por los legisladores, quienes entonces deciden impulsar una legislación que permitiera una mayor profesionalización en la prestación del servicio seguridad pública a la vez que permitiera una tutela de los derechos de los trabajadores policiales. Es por ello que surge en 1994, la Ley General de Policía.

II- La Ley General de Policía Nº 7410 de 1994

La General de Policía N. 7410 fue emitida el 26 de mayo de 1994, con los fines básicos de una mayor profesionalización de los miembros de las fuerzas de policía del país así como la protección de sus derechos, en aras de alcanzar mayor eficiencia y eficacia en el servicio público de seguridad.

Al respecto, se señala:

*“La idea fundamental que privó para el establecimiento del “Estatuto Policial”, mediante la Ley No. 7410 de 26 de mayo de 1994, fue la de constituir un cuerpo normativo que viniera a definir la relación de trabajo de los miembros de las fuerzas de policía del país con un criterio técnico, a fin de garantizar no solo la eficiencia del servicio prestado sino la de tutelar los derechos de esa clase de trabajadores en la Administración Pública; siendo que, para adquirir esa particular protección, sería pertinente que el funcionario obtuviera los requisitos que hoy efectivamente los establece el numeral 49 de la Ley de consulta...”*⁴

Se agrega:
“La Ley General de Policía (nº 7410 de 26 de mayo de 1994) vino a regular la actividad policial del país, estableciendo principios generales de actuación, normas de organización y de competencia de los distintos cuerpos policiales y creando un Estatuto Policial. Dicho Estatuto se ideó con dos objetivos básicos: garantizar la eficiencia en el mantenimiento de la seguridad pública y proteger los derechos de los servidores policiales.

*El artículo 41 de la ley de cita, al referirse al alcance de las disposiciones relativas al Estatuto Policial, señala que dicho instrumento regulará las relaciones entre el Poder Ejecutivo y los servidores miembros de las distintas fuerzas de policía...”*⁵

Y otra cita extensa, empero de sumo interés es la siguiente:

“Régimen posterior a la promulgación de la Ley General de Policía

El contenido de la Ley General de Policía se desarrolló teniendo como motivo las necesidades detectadas por los mismos legisladores. El órgano legislativo tuvo en cuenta las deficiencias que se presentaban en la prestación del servicio y consideró, en lo fundamental, que la eficiencia no se puede lograr sin una relación laboral debidamente regulada; sin una profesionalización de las fuerzas de policía y sin un trato digno para sus agentes (como sujetos titulares de derechos fundamentales y como agentes llamados a ejercer una función en la que el riesgo de los derechos fundamentales de los habitantes de la República es mayor).

El diagnóstico de la prestación de este servicio público motivó el establecimiento de una sección especial, dentro de la Ley General de Policía, que se denominó “Del Estatuto Policial”, dedicada estrictamente a la regulación del trato que debe desarrollarse en la relación laboral entre el Estado y los miembros de la Fuerza Pública. Ello aun cuando la integridad de la Ley regula la función policial y la Ley, a la vez, no es el único instrumento regulador de la misma”.

Expresamente se dispuso el Legislador en el artículo 41:

*“El presente Estatuto regulará las relaciones entre el Poder Ejecutivo y los servidores miembros de las distintas fuerzas de policía, con el propósito de **garantizar la eficiencia** en el mantenimiento de la seguridad pública y de **proteger los derechos de estos servidores.**”*

Tal y como se desprende de este artículo, dos son los objetivos fundamentales del Estatuto: **eficiencia** (eficiencia implicando en ella el respeto de los derechos fundamentales de los habitantes de la República) y **garantía de los derechos de estos servidores.**

Dentro de este marco, cuyo soporte lo es en todos los sentidos el respeto de los derechos fundamentales de todos y cada uno de los habitantes de la República, se dio especial importancia a dos aspectos esenciales, intrínsecamente relacionados: la profesionalización y la estabilidad laboral.

3 Sentencia Nº 5134-93, de las 14:00 hrs. del 15 de Octubre de 1993 de la Sala Constitucional.
4 Dictamen de la Procuraduría General de la República Nº C-132-98 del 03 de julio de 1998.

5 Dictamen de la Procuraduría General de la República Nº C-225-98 del 3 de noviembre de 1998.

1. **Acuerdos fundamentales contenidos en el Estatuto**

a. **La profesionalización de las fuerzas de policía**

Del diagnóstico de la situación del servicio de la seguridad pública surgió, como una deficiencia fundamental, la falta de profesionalización. Se estableció que era necesario tener agentes de policía idóneos para atender las necesidades de la sociedad civil en forma eficaz, entendiendo dentro de este concepto: la eficiencia en cuanto a la prevención y represión de las ofensas con el respeto de los límites propios del sistema republicano que establece nuestra Carta Magna en su artículo 1º y desarrolla a través de todo su articulado. (...)

b. **La estabilidad Laboral**

La comprensión de la necesidad de profesionalización en estos términos planteó la necesidad de la estabilidad laboral. Se entendió que la profesionalización no puede lograrse si no es mediante un proceso dialéctico que involucra la teoría y la práctica y que ella requiere, además, una inversión económica importante, inversión que sin la estabilidad se convierte en un mero costo no recuperable, con consecuencias financieras importantes para el presupuesto de la Nación.(12)

(12) Las manifestaciones e inquietudes sobre la necesidad de profesionalización y estabilidad e, igualmente, los análisis sobre la manera de lograr ello desde el punto de vista formal y material fue actividad constante en las sesiones de la Comisión. Entre otros, podemos leer los siguientes comentarios: (...)

“...El tercer punto es el de la estabilidad laboral. Si hacemos un buen reclutamiento y damos

una buena capacitación y entrenamiento, lo lógico es que esas personas permanezcan largo tiempo en sus cargos, con categorías, con rangos, y con toda una carrera, y estatutos policiales que les permita hacer de su vida esta actividad con vocación, con disciplina y con cariño.

Pero no podemos reclutar y entrenar bien, - y mantener a la gente si no le damos estímulos; y en este sentido hay que fortalecer los ya existentes. Creemos que son insuficientes; prueba de ello es la desertión tan grande dentro de los cuerpos policiales.

En síntesis, buen reclutamiento con buena capacitación, con un régimen de estabilidad laboral, y con incentivos, nos garantiza que la gente pueda hacer carrera policial que no tenemos y que desgraciadamente no se ha hecho....” (Diputado Muñoz Quesada. Referencia al informe final emitido por la Comisión en relación con el trabajo realizado de conformidad con el primer encargo. Acta de la sesión Nº 32, de las nueve horas quince del catorce de mayo de mil novecientos noventa y uno). (...)

“...La aplicación del régimen de Servicio Civil tiene implicaciones vitales en los métodos de selección, promoción, sanciones y estabilidad laboral. El propósito primordial de esta condición es garantizar la estabilidad de los miembros y prevenir la politización del sector de empleados públicos. La decisión de excluir intencionalmente la mayoría de los cuerpos policiales de este régimen indica una falta de compromiso con la profesionalización de la policía y ha afectado gravemente el desarrollo de estas instituciones...

La inestabilidad de la carrera policial se refleja en las expectativas de permanencia en el trabajo...

Este cuadro revela la poca expectativa de la estabilidad laboral entre los oficiales de policía costarricenses. Muy pocos escogen esta profesión como empleo a largo plazo y la gran mayoría no creen que su trabajo tenga futuro.

“...Creo que la principal contribución que va a hacer esta comisión por medio del anteproyecto, me parece de dos órdenes: uno el definir principios de la actuación policial que define el proyecto; la otra es el crear la base jurídica para promover la estabilidad laboral de la policía.

Esta última me parece todavía la más importante.

...lo fundamental es la cuestión de la estabilidad, porque sin estabilidad no hay profesionalización, sin estabilidad no hay modernización, sin estabilidad no hay institucionalización.

Porque básicamente qué capacidad de modernizar y hacerle frente a nuevas tecnologías policiales va a tener un individuo, que deserta rápidamente, que está un año y medio en la guardia...Qué capacidad de profesionalizarse en el sentido de desempeñar de acuerdo a los méritos sus cargos, va a tener la gente si no hay incentivo para continuar ahí...Creo que el gran mérito del proyecto es casualmente ese...” (Lic. Constantino Urcuyo. Acta Nº46 de la sesión de las ocho horas con treinta minutos del veintinueve de octubre de mil novecientos noventa y uno. Inquietudes y comentarios reiterados, entre otras, en la sesión de las ocho horas con cuarenta minutos del siete de abril de mil novecientos noventa y dos, según Acta Nº 3. El énfasis es nuestro).

En relación con las consecuencias de la falta de estabilidad o del derecho a la permanencia de los servidores policiales en relación con la profesionalización se precisaron, entre otros, los siguientes aspectos fundamentales:

- a. El Estado perdía la inversión realizada en la capacitación.*
- b. Se afectaba la eficiencia de la función policial en cuanto se perdían recursos humanos idóneos para el cumplimiento de este cometido del Estado.*
- c. Se afectaba la dignidad del servidor policial en cuanto su situación laboral evidentemente era precaria y, consecuentemente, muy vulnerable, ya que se entendía que su permanencia en la función policial dependía de la mera voluntad del Poder Ejecutivo (aun cuando el Ordenamiento Jurídico no legitima ninguna arbitrariedad ni aun, por excepción, tampoco en este reparto administrativo.(...)*

*De esta manera se asumió que la potestad comprendida en el artículo 140 inciso 1) de la Carta Política en modo alguno podía interpretarse como autorización para la arbitrariedad (la cual, de ninguna manera tiene cabida en el Derecho). Consecuentemente, sólo era posible sino además necesario, bajo el amparo de la Constitución, establecer un marco jurídico que incluyera tanto **la forma de inicio como de extinción de la relación de servicio de la Fuerza Pública.***

Igualmente, fue determinante la necesidad de dar un trato digno a los miembros de la Fuerza Pública, considerando las características propias de las funciones policiales pero sin discriminación de los demás servidores públicos, en cuanto a su condición de titulares de los derechos fundamentales.

Consecuentemente, el Legislador, además de establecer los requisitos de ingreso, los deberes y las funciones, y de regular otros aspectos,

consagró el **derecho a la estabilidad laboral** así como otras condiciones dignificantes de la función policial. Dispuso en el artículo 59 de la Ley General de Policía, dentro del Capítulo V, llamado **“De los derechos y los deberes de los miembros de las fuerzas de policía”**:

“... **Artículo 59.- Derechos.**
Los miembros de las fuerzas de policía protegidos por esta Ley gozarán de los siguientes derechos:
a) Estabilidad en sus puestos, siempre y cuando ingresen al servicio de acuerdo con los requisitos exigidos en el presente Estatuto y si cumplen con sus deberes en la prestación del servicio, según las condiciones determinadas en esta Ley y sus Reglamentos.
El servidor solo podrá ser removido de su puesto cuando incurra en una falta grave, de conformidad con el ordenamiento jurídico, o cuando, para mejorar el servicio, se determine su ineficiencia o incompetencia manifiestas, conforme a las disposiciones de esta Ley....”⁶

De lo dicho entonces tenemos pues que, si bien la Constitución Política establece en su artículo 140 inciso 1), la libre potestad de nombramiento y remoción de los miembros de las distintas fuerzas de policía del país, también lo es que, debido a que se detectó que dicha potestad por parte del Poder Ejecutivo había sido utilizada no en función de lograr la eficiencia y eficacia del servicio público de seguridad, sino en muchos casos para satisfacer compromisos políticos con sus simpatizantes, es que se impulsa por parte de los legisladores una ley con la que se pretende normar todo lo

relacionado a la actividad policial, incluyendo el establecimiento de reglas específicas para regular la relación de servicio que une a los funcionarios policiales con la Administración. Esta es la Ley General de Policía N. 7410 del 26 de Mayo de 1994, la cual precisamente, y en cuanto a lo que nos interesa, viene a definir no sólo los requisitos que deben cumplir los aspirantes a formar parte de las fuerzas de policía, sino las causas, motivos o formas para extinguir la relación de empleo público que los une a la Administración. Claro está, no se deja de mencionar que por una situación especial que quedó plasmada el mismo cuerpo policial citado, aún hoy el Poder Ejecutivo mantiene incólume su potestad de remover –exista o no causa justa- a ciertos funcionarios de las fuerzas de policía, específicamente a aquéllos que no se encuentren incorporados al Estatuto Policial previsto en la Ley General de Policía.

Pasemos entonces a ver las causas, motivos o formas previstas en la legislación vigente para extinguir la relación de empleo público que une a los miembros de las fuerzas de policía con la Administración.

Sección B
Las causas, motivos o formas de extinción de la relación de empleo público que une a los miembros de las fuerzas de policía con la administración, según la legislación vigente

De previo a conocer las causas, motivos o formas previstas en la legislación vigente para extinguir la relación de empleo público que une a los miembros de las fuerzas de policía con la

Administración, creemos pertinente precisar que cuando nos referimos a fuerzas de policía, son aquellos cuerpos policiales previstos en la Ley General de Policía N. 7410. Para ello resulta de interés citar los artículos 2 y 6 que disponen;

“**ARTICULO 2.- FUERZAS DE POLICIA Y CARACTER DE SUS MIEMBROS.**
Para la vigilancia y la conservación de la seguridad pública, existirán las fuerzas de policía necesarias. Sus miembros son funcionarios públicos, simples depositarios de la autoridad. Deberán observar y cumplir, fielmente, la Constitución Política, los tratados internacionales y las leyes vigentes.”

“**Artículo 6º—Cuerpos.** Las **fuerzas de policía** encargadas de la seguridad pública, son las siguientes: **la Guardia Civil, la Guardia de Asistencia Rural, la policía encargada del control de drogas no autorizadas y de actividades conexas, la Policía de Fronteras, la Policía de Migración y Extranjería, la Policía del Control Fiscal, la Dirección de Seguridad del Estado, la Policía de Tránsito, la Policía Penitenciaria, la Policía Escolar y de la Niñez,** así como las demás fuerzas de policía, cuya competencia esté prevista en la ley.”

También es importante señalar que la Ley 7410, ha sufrido varias reformas, mediante las cuales básicamente se han incluido nuevos artículos –o se han modificado- que han hecho correr la numeración originaria. Una de las reformas más importantes y a la cual nos referiremos brevemente más adelante, se relaciona con la ampliación del plazo de prohibición –a 10 años- de reingreso a las fuerzas de policía para aquellas personas que hayan sido despedidas con justa causa.

Pasemos entonces a ver cuáles son las causas, motivos o formas previstas en la normativa vigente para extinguir la relación de empleo público que une a los miembros de las fuerzas de policía con la Administración.

I- De la cesación de la relación de empleo público por no aprobar el período de prueba

En el Capítulo IV de la Ley General de Policía N. 7410, denominado, “INGRESO A LAS FUERZAS DE POLICIA Y NOMBRAMIENTOS”, específicamente en el artículo 65 se establecen los requisitos para el ingreso a las fuerzas de policía al señalar:

- “**ARTICULO 65- REQUISITOS.**
Para ingresar al servicio de las fuerzas de policía, se requiere:
- a) *Ser costarricense.*
 - b) *Ser mayor de dieciocho años y ciudadano en el ejercicio pleno de sus derechos.*
 - c) *Jurar fidelidad a la Constitución Política y a las leyes.*
 - d) *No tener asientos inscritos en el Registro Judicial de Delincuentes, por delitos dolosos.*
(Así reformado el inciso anterior por el artículo 7º inciso a) de la Ley N° 8696 de 17 de diciembre de 2008).
 - e) *Poseer aptitud física y moral para el desempeño idóneo del cargo.*
 - f) *Someterse a las pruebas y los exámenes que esta Ley y sus Reglamentos exijan.*
 - g) *Ser escogido de las listas confeccionadas mediante los procedimientos establecidos en este Estatuto y sus Reglamentos.*
 - h) *Haber concluido el tercer ciclo de la Enseñanza General Básica.*

6 Dictamen de la Procuraduría General de la República N° C-029-2000 del 16 de Febrero del año 2000.

- i) *Pasar satisfactoriamente el período de prueba previsto en esta*
- j) *Cumplir con cualquier otro requisito que establezcan la presente Ley, sus reglamentos y demás disposiciones aplicables.”*

Este artículo debe relacionarse con el numeral 69 que dispone:

“ARTICULO 69.- PERIODO DE PRUEBA.

Las personas que ingresen al servicio policial solo estarán cubiertas por el presente Estatuto, luego de cumplir, satisfactoriamente, con un período de prueba de seis meses, contados a partir de la fecha de su nombramiento. Este período de prueba rige para todos los que inicien el contrato laboral y también, para todos los ascensos y traslados, en cuyo caso ese período se reducirá a tres meses.”

De la relación de ambas normas se ha interpretado que la persona que quiera no

sólo formar parte de las fuerzas de policía sino además estar cubierta por el Estatuto Policial, que le concede *estabilidad* en su puesto, debe cumplir una serie de requisitos y pruebas – muchas de ellas no precisadas en la ley sino que pueden establecerse vía reglamento-, entre las que se cuenta un **período de prueba de seis meses en el cargo o puesto respectivo.**⁷

Este período de prueba no sólo resulta oportuno y conveniente sino necesario, en razón de que se presume que la Administración debe hacerse con el personal que resulte más *idóneo* para el cumplimiento de sus cometidos; en este caso un *eficiente y eficaz servicio público de seguridad*.

Durante el período de prueba de seis meses, quien sea nombrado en una plaza de seguridad, debe demostrar que cuenta con las condiciones físicas y mentales para poder desenvolverse de manera idónea en la misma. Si de acuerdo al criterio de la Administración –*el cual por cierto no está supeditado a algún criterio técnico u de otro tipo*- tal idoneidad no es acreditada por el

7 En el Dictamen de la Procuraduría General de la República, **C-234-2001 del 27 de agosto de 2001, se dice:** “En esa dirección, cabe indicar que dicha disposición, evidentemente, contiene un primer mandato, en el sentido de que **las personas que ingresen al servicio policial solo estarán cubiertas por el Estatuto, luego de cumplir satisfactoriamente con un período de prueba de seis meses, que se contará a partir de la fecha de su nombramiento.** Tal precepto en los términos establecidos, permite apreciar que **una cosa es ingresar al servicio policial o a las fuerzas de policía, y otra es estar cubierto o amparado por el Estatuto Policial, al que solo se puede ingresar, entre otros requisitos, si se ha cumplido satisfactoriamente con el citado período de prueba de los seis meses.** Así mismo, **caber señalar que la aprobación de dicho período tampoco garantiza la inmediata inclusión al citado instrumento estatutario.** Además, es importante establecer con claridad a partir de cuándo se inicia el cómputo de dicho período. **La norma en cuestión, sobre este particular, dispone que será a partir de la fecha de su nombramiento, lo cual necesariamente debe entenderse, que es a partir de la fecha en que la persona inició su relación de servicio como miembro regular de las fuerzas de policía a que se refiere el Capítulo II del Título II de la Ley General de Policía, nombrada de conformidad con las normas prescritas en dicha Ley y sus Reglamentos.** Para los servidores nombrados antes de la vigencia de la citada Ley, la fecha de su nombramiento sería, igualmente, aquella en la que inició su relación como servidor regular de las fuerzas de policía de ese entonces, nombramiento que, desde luego, debió ajustarse a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes en esa oportunidad, en las que también se exigía un período de prueba como requisito de ingreso. Tal es el concepto que lleva inmerso el término “nombramiento”, el que al tenor de la Ley General de la Administración Pública, requiere de un acto válido y eficaz de investidura (art. 111). **Lo anterior implica, necesariamente, que el período de prueba no puede computarse a partir de la fecha de ingreso o incorporación al Estatuto, pues de todas formas, ya se indicó que el ingreso a las fuerzas de policía, y la incorporación al Estatuto, son cosas distintas.”**

interesado, aquélla tiene la potestad de dar por finalizada la relación que los une, y aunque la norma no prescribe nada al respecto, se parte que tal cesación no genera ningún tipo de responsabilidad a aquélla.

Sobre la finalización de relaciones entre patronos y empleados durante el período de prueba, la doctrina ha señalado:

“El período de prueba tiene su justificación en el carácter personalísimo del contrato de trabajo y en la necesidad de que, ambas partes, se aseguren de las aptitudes de la contraparte.”⁸
“De acuerdo con el Código de Trabajo, para el otorgamiento del preaviso rigen las siguientes reglas, según la antigüedad laboral: Antes de los tres meses no hay obligación de preaviso; pues se está en período de prueba.”⁹

Y con respecto a la finalidad del período de prueba, se ha indicado:

“Por la prestación del trabajador durante esta etapa experimental, puede el empresario apreciar en la práctica su capacidad profesional, la adaptación a la tarea que se le asignará, así como descubrir, en la convivencia inmediata y más o menos prolongada, sus cualidades personales de toda índole que se valoren en el trabajo. / Durante esta fase, puede el trabajador comprobar también si le convienen y agradan los servicios que deba desempeñar, a más

de valorar las condiciones de compartir más o menos indefinidamente, de consolidarse la relación laboral, su vida profesional con el empresario y con sus compañeros de actividades.”¹⁰
“La finalidad del período de prueba en una relación laboral es la de que el patrono realice todas aquellas pruebas o prácticas necesarias para calificar al trabajador y así poder determinar si es apto o no para el puesto.”¹¹

Los Tribunales de nuestro país también han tenido la oportunidad de referirse a la finalización de las relaciones entre patronos y empleados durante el período de prueba, sobre todo dentro del ámbito del empleo privado, aunque estimamos válidas sus consideraciones para el empleo público.

Así la Sala Segunda, en su sentencia Nº 229 de las 9:00 horas del 17 de Mayo de 2002, indicó:

“Los artículos 28 y 29 del Código de Trabajo, de manera implícita, contemplan la posibilidad de que tanto el trabajador como la parte empleadora, antes de que la relación de trabajo alcance los tres meses, puedan ponerle fin, sin tener que cancelar, a la otra, las indemnizaciones previstas en dichos numerales, según corresponda. De ahí, se deriva el denominado período de prueba; el cual debe entenderse en el sentido de que, cualquiera de las partes del contrato

8 BALLESTER PASTOR María Amparo, **“El período de prueba”**, Valencia, primera edición, Editorial Tirant lo blanch, 1.995, p. 9.
9 Cascante Castillo, German Eduardo, **“Manual Práctico de Legislación Laboral”**, 1º Edición, San José, Costa Rica, IJSA, Marzo del 2003, p. 96
10 CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, **“Compendio de Derecho Laboral”**, Tomo I, Buenos Aires, Editorial Heliasta, S.R.L., tercera edición, 1.982, pp. 613-614.
11 Vargas Chavarría, Eugenio, **“El Contrato Individual de Trabajo”**, 1º Edición, San José, Costa Rica, IJSA, Enero de 2006, p. 137

de trabajo puede, libremente, durante dicho período, terminar la relación, sin responsabilidad alguna.”

La misma Sala, en su sentencia N° 596 de las 10:00 horas del 3 de Octubre de 2001, resolvió:

“En el Código de Trabajo no se regula, de manera expresa, un plazo determinado de tal **período denominado de prueba**, pero se ha entendido que el mismo resulta de tres meses; dado que, antes de dicho período, cualquiera de las partes puede ponerle fina a la relación, sin responsabilidad alguna.”

En una sentencia de anterior data, dijo esta Sala:

“El artículo 29 del Código de Trabajo, establece indemnizaciones a cargo del patrono y a favor del trabajador, en el supuesto despido, con responsabilidad patronal; siempre que los servicios se hayan prestado en un período no menor a tres meses. De lo así dispuesto se deduce la existencia del llamado **período de prueba**, durante el cual, el patrono puede cesar al trabajador, sin que deba cancelarle a éste ninguna indemnización. En términos generales, durante ese intervalo, el empleador puede ponerle fin a la relación sin ninguna responsabilidad, según estime conveniente o no mantener, en el puesto, a la persona contratada.”¹²

Y en dos sentencias recientes, la misma Sala, refiriéndose propiamente a dos casos del régimen de **empleo público**, uno en el ámbito municipal y el otro en el ámbito sector público centralizado, señaló:

“III.- **SOBRE EL DESPIDO EN PERÍODO DE PRUEBA:** El período de prueba tiene su justificación en el carácter personalísimo del contrato de trabajo (...). Dicho período consiste en una fase preliminar, común a ambas partes, durante el cual, el trabajador demuestra su aptitud, así como su adaptación a la tarea encomendada, durante el cual, cualquiera de las partes puede hacer cesar la relación de trabajo, sin responsabilidad alguna. (...) En el Código de Trabajo no se regula, de manera expresa, un plazo determinado de tal período denominado de prueba, pero se ha entendido que el mismo resulta ser de tres meses; dado que, antes de dicho período, cualquiera de las partes puede ponerle fin a la relación, sin responsabilidad alguna. El Código Municipal establece en el artículo 133 del Capítulo IV SELECCIÓN DE PERSONAL, del Título V EL PERSONAL MUNICIPAL, textualmente que “Todo servidor municipal ha de pasar satisfactoriamente un **período de prueba hasta de tres meses de servicio**, contados a partir de la fecha de vigencia del acuerdo de su nombramiento.” Debe entenderse que, aparte de la natural finalidad del período de prueba, en virtud de esta norma se establece que el mismo será necesario para poderle conceder, al servidor municipal, la protección que contempla dicho Código; entre ellas, el derecho a la estabilidad previsto en sus artículos 146 inciso a) y 150, según los cuales, salvo las excepciones contempladas en ese cuerpo normativo, los servidores

municipales no pueden ser despedidos de sus puestos a menos que incurran en las causales de despido que prescribe el Código de Trabajo y en el propio Código Municipal y conforme con el procedimiento sancionador señalado en el último artículo citado. En consecuencia, ese período sirve no sólo para que el patrono, en su caso el Alcalde Municipal, valore las cualidades del servidor municipal, sino también para que, este último, decida si el cargo en el que fue nombrado resulta conveniente a sus intereses y, a la vez, realmente idóneo. Pero, por otra parte, según el artículo 133 citado, el período ahí previsto debe ser superado por el trabajador, para que pueda gozar de las normas protectoras contempladas en dicho Código Municipal. Consiguientemente, de ese mismo artículo se desprende -a contrario sensu- que **durante dicho período de hasta tres meses de servicio existe libertad de despido**. Ahora bien, esa norma dispone también, ciertamente, que ese período de prueba debe ser superado “satisfactoriamente” para que, como se dijo, el servidor municipal pueda gozar de las normas protectoras contempladas en dicho Código Municipal; sin embargo, analizado este cuerpo normativo, **en él no se establece que, a fin de determinar si el servidor ha pasado -satisfactoriamente, o no- ese período de prueba, el Alcalde deba basarse, necesariamente, en algún elemento, por ejemplo, un dictamen técnico, menos aún, obligatorio y vinculante;**

como tampoco, informarle al servidor afectado respecto de los motivos del despido. En otras palabras, del artículo 133 del Código Municipal se desprende, sin lugar a dudas, la **libertad del Alcalde Municipal para poder despedir al servidor, durante el período de prueba;** y en particular, cuando considera que no ha pasado satisfactoriamente ese período; **sin que, por otro lado, se pueda discutir luego la cuestión sobre la razonabilidad y objetividad de esa consideración, ya que, a diferencia de otros regímenes -p. Ej.: el Estatuto de Servicio Judicial- en el régimen municipal se echa de menos la existencia de una norma que establezca la obligación, en este caso del Alcalde, de fundamentar las causas que justifican la decisión adoptada, vale decir, la obligación de indicar y comunicar los motivos (que no necesariamente deben ser faltas graves) en que la Alcaldía Municipal sustenta su decisión; cuestión ésta que, por lo mismo, queda librada, enteramente, a la conveniencia de la Alcaldía Municipal.”**¹³

“IV.- **SOBRE EL PERÍODO DE PRUEBA:** (...) En primer término debemos indicar que la doctrina ha definido el **período de prueba** como una **fase preliminar de la relación laboral en situación precaria del trabajador, tanto en el sector público como en el privado.** Al respecto Cabanellas señala: “Dentro de la contratación laboral, por **período de prueba, contrato a prueba o contrato de ensayo**, se conoce una

12 Sala Segunda, Sentencia N. 948 de las 08:10 horas de 24 de Noviembre del 2000.

13 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las 09:30 hrs de 6 de Mayo del 2005.

fase preliminar, de especial inestabilidad e índole experimental. Se ha definido como “el espacio de tiempo en el cual el trabajador demuestra su aptitud profesional, así como su adaptación a la tarea encomendada, y durante el cual cualquiera de las partes puede hacer cesar la relación que las vincula.(...)” (énfasis agregado Pág. 513). Sobre los efectos de ese período en la relación laboral, el mismo autor señala: “Por la prestación del trabajador durante esta etapa experimental, puede el empresario apreciar en la práctica su capacidad profesional, la adaptación a la tarea que se le asignará, así como descubrir, en la convivencia inmediata y más o menos prolongada sus capacidades personales de toda índole que se valoren en el trabajo”. (Cabanellas de Torres Guillermo: Compendio de Derecho laboral (actualizado por José N. Gómez Escalante), Tomo I, 4ª Edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 2002, folios 513 y 514, el destacado es de quien redacta). También se ha dicho que “Por lo que al empresario respecta, la significación de la prueba estriba principalmente en estos dos objetivos: comprobar la aptitud técnica, así como, en general, las condiciones personales de rendimiento y éticas—del interesado sometido a prueba, y evitar negativamente, los riesgos de un contrato de trabajo celebrado ya inicialmente, con carácter definitivo, dados los lazos de estabilidad que tal contrato puede suponer desde el punto de vista jurídico positivo.” (Alonso García Manuel: Curso de Derecho del Trabajo, 9ª Edición, Editorial Ariel, Barcelona, España, 1985, página 439.) Según Palomeque y Álvarez de la Rosa

“La regulación jurídica del **período de prueba** está hecha con un concreto objetivo: que cualquiera de las partes pueda durante la duración de la prueba resolver el contrato sin dar explicación alguna, sin preavisar y sin derecho a indemnización. Esa situación de provisionalidad es la esencia misma de este pacto que favorece al empresario permitiéndole conocer mejor al trabajador con quien va a convenir”. (Palomeque López, Manuel Carlos y Álvarez de la Rosa Manuel: Derecho del Trabajo, 7ª Edición. Colección Ceura, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A., España, 1999 página 744.) **De la doctrina transcrita se colige que la esencia del período de prueba es permitir que el empleador pueda medir la capacidad del trabajador, sus conocimientos sobre la labor contratada, su aptitud laboral y sus capacidades personales en general, todo en aras de premiar con la estabilidad -cuando se trata del sector público- al servidor (a) que garantiza el buen servicio público, para el que existe la obligación de los jerarcas de garantizar la escogencia de personal idóneo.** En nuestro medio, el período de prueba, en el régimen de empleo público regido por el Estatuto de Servicio Civil, está regulado en el artículo 30 que dispone: “Para que un servidor público reciba la protección de esta ley, debe pasar satisfactoriamente un período de prueba hasta de tres meses de servicio contados a partir de la fecha de vigencia del acuerdo de su nombramiento”. Por su parte el numeral 31 de ese cuerpo normativo, refiriéndose al período de prueba dice : “a) Por regla general solo se aplicará en los casos de

iniciación de contrato, pero a juicio del Jefe respectivo podrá exigirse en todos los casos de promoción o traslado en que convenga para garantizar mejor el servicio público”. El artículo 50, de ese mismo cuerpo de leyes, dispone: “Los actuales empleados o funcionarios dependientes del Poder Ejecutivo, comprendidos en esta ley, quedarán de pleno derecho protegidos por ella,(...)”. Como puede notarse, solo en el caso de los funcionarios o empleados que estaban laborando cuando entró en vigencia el Estatuto de Servicio Civil, se les exime del período de prueba de 3 meses para figurar como servidores regulares y adquirir estabilidad.

V.- SOBRE EL DESPIDO EN EL PERÍODO DE PRUEBA: Por discutirse en esta litis la procedencia de un **despido en período de prueba**, la Sala estima conveniente hacer algunas precisiones de interés antes de avocarse al análisis del caso concreto. En este orden de ideas debemos señalar que **los servidores públicos pueden ser despedidos sin responsabilidad patronal, en período de prueba, sin que se requiera la existencia de una falta de las establecidas en la normativa especial que los regula o en el artículo 81 del Código de Trabajo.** Esto es así porque el numeral 31 del Estatuto de Servicio Civil, establece que “...b) El Ministro o Jefe autorizado podrá despedir libremente al empleado durante el período de prueba, pero deberá informar al Director General acerca de los motivos que tuvo para hacerlo; c) El Director General podrá ordenar la remoción de cualquier servidor durante el período de prueba, siempre que encuentre que

su nombramiento fue el resultado de un fraude, de una confusión de nombre o de otro error material evidente, en cuyo caso el interesado será oído de previo, para lo cual se le concederá un plazo de tres días”. Como puede notarse, **el inciso b) faculta al Ministro o Jefe autorizado para proceder a despedir a un servidor que esté en período de prueba, sin necesidad de justificar el despido; de manera que, por regla general, durante el período de prueba no se requiere cumplir con el debido proceso para despedir a un funcionario del Poder Ejecutivo,** es por eso que sólo se exige la comunicación a las jefaturas en el supuesto del inciso b) del artículo 31, por lo que no se limita la potestad de despedir. El inciso c) de ese numeral, se refiere a los despidos en período de prueba cuanto se descubre que el nombramiento fue el resultado de un fraude, de una confusión de nombre o de otro error material evidente; exigiendo, en cualquiera de esos supuestos, oír al servidor previo al despido. Sobre este tema existe jurisprudencia tanto de la Sala Constitucional como de esta Sala. Al respecto, en el caso del aquí actor, en el voto número 6986-04, de las 15:42 horas del 29 de junio del 2004, la Sala Constitucional resolvió en los siguientes términos “este tribunal observa que la separación del cargo del recurrente se produjo dentro del período de prueba al que aluden los artículos 30 y 31 del Estatuto de Servicio Civil. Sobre el particular, la Sala Constitucional en sentencia N° 6529 de las 12:33 hrs. del 4 de noviembre de 1994 indicó: “I.- Esta sala ha reconocido que **para que un servidor público reciba la protección que la ley aplicable**

contempla para cada caso concreto, debe pasar satisfactoriamente un período de prueba -el que generalmente es de tres meses de servicio- contado a partir de la fecha de vigencia del acuerdo de su nombramiento en propiedad; también ha reconocido por regla general que el período de prueba se aplicará en los casos de iniciación de contrato, pero a juicio del jerarca respectivo podrá exigirse en todos los casos de promoción o traslado en que convenga, para garantizar mejor el servicio público y que el Jefe autorizado podrá despedir libremente al empleado durante el período de prueba. Con esos argumentos declaró sin lugar el recurso de amparo planteado por el actor (folios 460 a 463 de los autos). También en el voto número 1241-97, de las 17:36 horas del 26 de febrero de 1997, en lo de interés dijo “...estima la Sala que lo actuados por la Administración no resulta ilegítimo, ni por ende violatorio de derecho fundamental alguno, pues conforme se desprende de la documentación allegada a los autos, los amparados fueron separados de sus cargos dentro del período de prueba conforme lo establecido en los artículos 30 y 31 incisos a) y b) del Estatuto de Servicio Civil, amén de determinarse también que las referidas resoluciones, se encuentran debidamente fundamentadas...”. (En similar sentido pueden verse de esa Sala los votos números 948 de las 8:10 horas del 24 de noviembre de 2000, 136 de las 9:35 del 23 de febrero y 596 de las 10:00 del 3 de octubre, ambas de 2001).¹⁴

Como en esta sentencia se citan algunas resoluciones de la Sala Constitucional que se refieren al cese de funcionarios durante el período de prueba, podemos agregar otra como lo es la de las diez horas con veintisiete minutos del treinta de Abril del dos mil cuatro, que en lo que interesa señala:

“IV.- Sobre el despido durante el período de prueba. Este Tribunal Constitucional ha conocido sobre el tema del despido durante el período de prueba establecido por el Estatuto del Servicio Civil y se ha forjado un criterio uniforme a partir del cual la Administración puede remover libremente a los funcionarios que no demuestren idoneidad durante dicho período de prueba. Así por ejemplo, en sentencia número 6287-94, de las quince horas cincuenta y siete minutos del veintiséis de octubre de mil novecientos noventa y cuatro, esta Sala estableció en lo conducente que: **“...IV.- No lleva razón el recurrente al afirmar que resulte contrario al debido proceso, el hecho de que el patrono despida al trabajador en el período de prueba, toda vez que la finalidad de este instituto es garantizar al primero la eficacia del servidor en el desempeño de las funciones encomendadas, por esa razón no resulta arbitraria la destitución que se acordara en ese lapso, siempre y cuando se fundamenten las causas que justifican la decisión adoptada...”**

A partir de lo anterior, considera este Tribunal que el despido del que

fue objeto la recurrente, no resulta violatorio de ninguno de sus derechos constitucionales, pues si bien es cierto el período de prueba de la recurrente inició el tres de noviembre del dos mil tres y el despido se hizo efectivo a partir del cinco de febrero del año dos mil cuatro, el mismo tiene fundamento en el oficio DRH-RS-139 de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Justicia y Gracia, de fecha veintiséis de enero del dos mil cuatro, en el cual se consignó que la recurrente no reunía las condiciones de idoneidad necesarias para el puesto en el que se desempeñaba. **Es decir, la evaluación en la que se fundamenta el despido de la amparada, sí se encuentra dentro del período de prueba. De igual manera, considera la Sala que el acto que motivó el despido de la amparada está debidamente motivado en la evaluación que se le realizó en dicho periodo y que consta en su expediente administrativo.**

V.- Por otro lado, conviene indicarle a la recurrente que este es un Tribunal de Garantías y por esa razón los alegatos respecto a las supuestas violaciones al principio de legalidad, se deben ventilar en las sedes respectivas, sea en la vía administrativa, o por los tribunales judiciales ordinarios, una vez agotada dicha vía, tal como lo estableció esta Sala en su sentencia número 6287-1994, de las quince horas cincuenta y siete minutos del veintiséis

de octubre de mil novecientos noventa y cuatro, que dispuso en lo que interesa: **“V.Comodelpropiolibelodeinterposición del recurso y de la documentación a él acompañada se desprende, que la separación del cargo del amparado se produjo dentro del período de prueba a que aluden los artículos 33 y 34 inciso b) del Estatuto de Servicio Judicial, lo actuado no resulta arbitrario y el amparo por ello improcedente. Por otra parte, la inconformidad que tuviera el recurrente con la oportunidad y conveniencia de la medida acordada, constituye un diferendo de mera legalidad que no corresponde discutir en esta sede -toda vez que con ellos no se lesionan, en forma directa, derecho fundamental alguno de aquél-, sino en la contenciosa o laboral respectiva. Por todo lo expuesto, el amparo resulta improcedente y así debe declararse...”** (Lo resaltado no pertenece al original). Así las cosas, **las disconformidades que tenga la amparada respecto a los criterios utilizados para su evaluación durante el periodo de prueba, deben ser ventilados en las vías ordinarias, pues excede las competencias confiadas a este Tribunal Constitucional, al cual no le corresponde revisar lo resuelto por las autoridades recurridas en el ejercicio de sus potestades, ni revisar los atestados de la amparada para determinar si es idónea para el cargo que aspira...”**¹⁵

14 Sentencia 2008-000461 de la SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, de las 09:30 hrs del 29 de Mayo de 2008.

15 Sentencia 2004-04529 de la SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, de las 10:27 hrs del 30 de Abril de 2004.

De las últimas tres resoluciones citadas, dos de ellas dictadas por la Sala Segunda y la otra por la Sala Constitucional, referidas a casos de **empleo público**, se deriva claramente que en criterio de la jurisprudencia patria, **la Administración puede cesar de manera libre y sin condicionamiento alguno a los servidores públicos durante el período de prueba, si éstos no han demostrado idoneidad durante tal plazo**. Además, se deriva que **la decisión de la Administración, en términos generales resulta ser discrecional en tanto y en cuanto no resulta sujeta a informes técnicos previos salvo que así esté dispuesto por ley**. Y el cese durante este período lo es **sin ningún tipo de responsabilidad para la Administración, sea sin el pago de prestaciones tales como preaviso o auxilio de cesantía**.

Con respecto a la **discrecionalidad** de la Administración **para romper la relación con el funcionario durante el período de prueba**, y la **dificultad que tienen los Tribunales Judiciales para controlar esa libertad** que se profesa, nos parece oportuno citar al autor Valentín Thury Cornejo, si bien no se deja lado que por sobre todo se refiere a la **discrecionalidad técnica** de los órganos de selección en concursos o en oposiciones a nivel del ordenamiento jurídico español.

“Otro uso diferente de la noción de **discrecionalidad técnica** es el que se extrae de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional acerca de la actuación de los tribunales calificadores de oposiciones y concursos. Para este órgano estatal, **este concepto obedece a la atribución por ley**

de facultades decisorias a determinados sujetos, dotados de una especial idoneidad técnica que escapa del control jurídico de los tribunales.”¹⁶

El autor Thury Cornejo, en su obra cita algunas sentencias del referido Tribunal, que nos parece relevante transcribir, aunque sea parcialmente, a los fines de un mejor entendimiento sobre este tema. Así por ejemplo, en la sentencia STC 353 del 29 de Noviembre de 1993, Sala Segunda, se dice: “...es necesario traer a colación la doctrina de este Tribunal relativa a la fiscalización por parte de los Jueces y Tribunales de las decisiones o actuaciones de los Tribunales o Comisiones calificadoras que han de resolver las oposiciones y concursos. En esta doctrina el Tribunal Constitucional, haciendo suya una consolidada doctrina jurisprudencial aplicada por los Tribunales ordinarios, ha tenido ocasión de manifestar que, **aunque los Tribunales de la jurisdicción contencioso-administrativa son ciertamente competentes para enjuiciar la legalidad de la actuación de los órganos juzgadores de las oposiciones o concursos, en modo alguno pueden sustituir a éstos en lo que sus valoraciones tienen de apreciación técnica**, pues de admitirse esta hipótesis tendrían que constituirse en cada caso en fiscalizadores de cada Tribunal o Comisión calificadora con parámetros no jurídicos, sino pertenecientes en cada ocasión a una técnica diversa, esto es, la concerniente

16 Thury Cornejo, Valentín, “**Control de la Actividad Administrativa: Discrecionalidad Técnica y Motivación. (Apuntes a partir de la reciente Jurisprudencia Española)**”; en Revista Jurídica de la Comunidad de Madrid, N. 3 Mayo-Julio, Año 1999, Consejería de la Presidencia de la Comunidad de Madrid, Madrid, España, p. 130

a la materia cuyos conocimientos se exigiera a los opositores o concursantes, y tal supuesto es absurdo no sólo porque implicaría la **omnisciencia** de los órganos judiciales, **sino porque éstos están llamados a resolver problemas jurídicos en términos jurídicos y nada más**. Lo que no supone desconocer el derecho a la tutela judicial efectiva recogido en el art. 24.1 de la CE, ni el principio de sometimiento pleno de la Administración Pública a la Ley y al Derecho (art. 103.2 CE), ni la exigencia del control judicial sobre la actuación administrativa y su sumisión a los fines que la justifican (art. 106.1 CE), así como tampoco ignorar los esfuerzos para que el control judicial sea lo más amplio y efectivo posible. **Supone simplemente señalar que ese control judicial, del que no pueden excluirse las Resoluciones administrativas que resuelven oposiciones o concursos, tiene, por su propia naturaleza, ciertos límites o modulaciones** (SSTC 39/1983 (...); 97/1993 ...). **Así ocurre, decíamos en las citadas sentencias en cuestiones que han de resolverse por un juicio fundado en elementos de carácter exclusivamente técnico, que sólo puede ser formulado por un órgano especializado ...de ... la Administración y que en cuanto tal escapa al control jurídico**, que es el único que pueden ejercer los órganos jurisdiccionales y que, naturalmente **deberán ejercerlo en la medida en que dicho juicio técnico afecte al marco legal en que se encuadra, es decir sobre las cuestiones de legalidad**

17 Thury Cornejo, op. cit., p.p. 130-131

que se planteen en el caso, utilizando al efecto todas las posibilidades que se han ido incorporando a nuestro acervo jurídico.”¹⁷

Pues bien, las conclusiones anteriormente señaladas –previas a lo dicho sobre la **discrecionalidad técnica**–, **son perfectamente aplicables a los miembros de las fuerzas de policía** a las que hemos hecho referencia, sólo que hay que aclarar que **el período de prueba es mayor al común, puesto que alcanza los 6 meses, contados desde el momento de la contratación en propiedad**. Claro está, a pesar de que la norma señala que el período de prueba es de seis meses, no vemos razón alguna para que, tal y como se hace en los demás casos, **la Administración pueda evaluar al aspirante antes de dicho plazo, para determinar su idoneidad o inidoneidad**. Y esto lo decimos, por cuanto sobre todo, no estimamos oportuno ni conveniente que una persona que no tiene las cualidades físicas y mentales suficientes para desempeñarse como un servidor policial, siga manteniendo relaciones con la Administración, ya que más bien podría significar un riesgo –para sí, para la Administración y para terceros– en tan delicadas funciones.

II- De la cesación de la relación de empleo público por fraude o grave error material en el nombramiento

El artículo 66 de la Ley General de Policía N. 7410, dispone:
“ARTICULO 66.- NOMBRAMIENTO ORIGINADO EN FRAUDE.
A petición del Departamento de Personal o del Consejo de Personal, **el ministro**

del ramo podrá ordenar la destitución inmediata del servidor, cuando se compruebe que su nombramiento fue producto de un fraude o de cualquier otro error material grave. El servidor destituido será notificado y oído, dentro de los tres días siguientes, para que exponga las alegaciones que estime pertinentes.”

Este numeral establece otra forma de extinción de la relación de empleo entre servidores policiales y la Administración, fundada en la existencia de un posible fraude o de un error material grave. No se señala de manera expresa qué debe entenderse por fraude o error material grave, sin embargo, podríamos estimar que lo primero se daría cuando por ejemplo se detecte que el título o certificado de aprobación de tercer año de educación secundaria –*requisito académico exigido a todos los servidores policiales*- aportado por un funcionario ya nombrado en una plaza de seguridad, resulte falso. Y lo segundo, cuando verbigracia, se nombra a una persona en una plaza de policía, no habiendo sido ésta quien completó la respectiva oferta de trabajo, sino otra persona que tenía los mismos nombres y apellidos. Se establece al efecto, un **proceso sumarísimo** para la resolución del caso, constituido únicamente por el traslado de cargos y una audiencia por tres días al posible interesado, sin embargo, nos parece que aunque la Ley General de Policía no lo estipule, debería seguirse en este caso las reglas establecidas por la Ley General de la Administración Pública, en sus artículos 308 y siguientes, en función del debido proceso y la garantía del derecho de defensa.

Por otro lado, de la lectura del artículo no se desprende que el rompimiento de la relación deba realizarse dentro de un período

determinado después de la contratación –*por lo que podría aplicarse en cualquier momento*-, a diferencia de lo que sucede en el caso de Régimen de Servicio Civil, puesto que en éste existe la posibilidad de aplicar un procedimiento sumarísimo similar, empero dentro del período de prueba, una vez que se detecte el fraude o error material grave en el nombramiento. Al efecto, dispone el artículo 31 inciso c) del Estatuto de Servicio Civil:

“Artículo 31.-El periodo de prueba se regirá por estas disposiciones: (...) c) El Director General podrá ordenar la remoción de cualquier servidor durante su período de prueba, siempre que encuentre que su nombramiento fue el resultado de un fraude, de una confusión de nombres o de otro error material evidente, en cuyo caso el interesado será oído de previo, para lo cual se le concederá un plazo de tres días.”

En el caso del Régimen de Servicio Civil, nuestros Tribunales han dicho:

“Esto es así porque el numeral 31 del Estatuto de Servicio Civil, establece que “(...) c) El Director General podrá ordenar la remoción de cualquier servidor durante el período de prueba, siempre que encuentre que su nombramiento fue el resultado de un fraude, de una confusión de nombre o de otro error material evidente, en cuyo caso el interesado será oído de previo, para lo cual se le concederá un plazo de tres días”. Como puede notarse, (...) El inciso c) de ese numeral, se refiere a los despidos en período de prueba cuanto se descubre que el nombramiento fue el resultado de un fraude, de una confusión de nombre o de otro error material evidente; exigiendo, en

*cualquiera de esos supuestos, oír al servidor previo al despido...”*¹⁸

III- De la cesación de la relación de empleo público por acaecimiento del plazo legal

El artículo 68 de la Ley General de Policía N. 7410, reza:

“ARTICULO. 68- NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES. A instancia de cualquier jerarca de las fuerzas de policía, el Consejo de Personal podrá llenar, de inmediato y en forma provisional, los puestos vacantes. Para ello, escogerá a los candidatos elegibles, según el registro respectivo llevado por el Departamento de Personal. En caso de agotarse la lista de elegibles, el Consejo de Personal procederá a instalar, provisionalmente, a quienes hayan presentado una solicitud de ingreso al servicio, previo cumplimiento de las pruebas psicológicas y por un plazo no mayor de nueve meses. Pasado este lapso, la instalación provisional deberá terminarse.”

Como ya lo hemos dicho, con la Ley General de Policía N. 7410, se viene a constreñir en cierta manera la plena libertad del Poder Ejecutivo de nombrar y remover a los funcionarios por motivos puramente políticos. Se exige ahora el cumplimiento de determinados requisitos para poder realizar nombramientos y por ende, también para terminarlos. En principio, quienes deseen ingresar a las fuerzas de policía y además estar protegidos

por el Estatuto Policial, deben cumplir los requisitos y pruebas que se establezcan en la ley y las respectivas reglamentaciones de cada cuerpo policial. También en principio, el nombramiento de algún interesado debe serlo para una **relación de empleo público indefinida**, sea sin plazo fijo, a menos que sea el caso de **nombramientos interinos** para sustituir a algún funcionario a quien se haya otorgado una licencia sin goce de salario por motivos personales, de estudio u otra prescrita en la normativa vigente.¹⁹ Y decimos que en principio, puesto que del artículo anteriormente transcrito se desprende la posibilidad de que la Administración en **circunstancias excepcionales** pueda nombrar a oferentes, en una plaza de seguridad, aún sin haber cumplido todas las pruebas exigibles –*como la física u otras preestablecidas por los diferentes cuerpos policiales*-, salvo la psicológica, **empero dicho nombramiento lo es únicamente por un plazo máximo de nueve meses, ya que una vez que dicho período expire, la relación de servicio debe ser finalizada por la Administración.**

En otras palabras, **el acaecimiento del plazo fijado por la ley, se convierte en un motivo para que la Administración cese la relación que lo une a los servidores policiales que hayan sido nombrados de manera provisional.**

IV- De la cesación de la relación de empleo público por causas disciplinarias

Al igual que en otros sectores del régimen de empleo público y del empleo privado, la normativa vigente autoriza a la Administración a

18 Sentencia 2008-000461 de la SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, de las 09:30 hrs del 29 de Mayo de 2008.
19 A pesar de esto, hay personas que sostienen que no existe la posibilidad de que pueda realizarse nombramientos interinos porque no lo establece expresamente la Ley General de Policía.

romper el vínculo jurídico que la une a los servidores policiales, cuando éstos incurran en acciones u omisiones que puedan estimarse susceptibles de ser castigadas con la máxima sanción disciplinaria, a saber, el **despido sin responsabilidad patronal**. Entonces hablamos del **despido por motivos disciplinarios**.

Sobre la terminación de la relación laboral por **motivos disciplinarios** se ha dicho:

*“El incumplimiento de sus obligaciones laborales hace incurrir al trabajador en responsabilidad, cuya onerosidad dependerá de la gravedad de la falta. Los más graves incumplimientos atraen sobre sí, consecuentemente, las más enérgicas reacciones del Ordenamiento jurídico; éste pone así en manos del empresario un repertorio de posibles medidas sancionadoras de conductas ilícitas del trabajador, la más grave y extrema de las cuales es el despido, adjetivado como disciplinario en atención a su propósito punitivo. (...) En suma, el despido disciplinario se configura como una sanción (...) consistente precisamente en la disolución de la relación laboral”*²⁰

Y sobre el fundamento del poder sancionatorio de la Administración Pública, se ha señalado:

“...dado que al ingresar al servicio del Estado se colocan en una situación jurídica objetiva, definida legal y reglamentariamente, en donde opera –

*entre otros- el principio de jerarquía a la autoridad y obediencia de los respectivos jefes, con la consiguiente potestad del órgano competente de mantener el orden y disciplinar las faltas o infracciones a sus deberes que le vienen impuestas tanto por las normas reguladoras del servicio, como por las mismas exigencias del derecho estatutario, es decir, del conjunto de normas propias y específicas que, enmarcadas en el amplio mundo del derecho administrativo, les son aplicables a los servidores públicos.”*²¹

Este mismo autor, con respecto a la terminación de la relación de empleo público, mediante el despido sin responsabilidad patronal, agrega:

*“Las faltas graves básicas que dan lugar a la sanción del despido sin responsabilidad patronal son comunes para todos los funcionarios públicos, cualquiera sea la Administración a la cual presten sus servicios, en virtud de lo dispuesto por el numeral 192 constitucional que remite a las causales de la legislación laboral, sin que ello signifique una petrificación, en virtud precisamente del carácter enunciativo y no taxativo del artículo 81 del Código de Trabajo, permitiendo con ello efectuar las debidas precisiones reglamentarias conforme a las concretas circunstancias y problemas propias de las funciones específicas que se desempeñan en cada Administración Pública...”*²²

20 Ardón Acosta Víctor Manuel, **“Despido por Causas Objetivas y Disciplinarias”**, Antología, 1º Edición, Corte Suprema, Escuela Judicial, 1999, p. 208.
21 Bolaños González, Jimmy, **“Derecho Disciplinario de la Función Pública”**, 1º Edición, San José, Costa Rica, IJSA, Abril del 2000, p. 39
22 Bolaños González, p.p 41-42

En este apartado debemos recordar una vez más que el Poder Ejecutivo, haciendo uso de la potestad que le otorga el artículo 140 inciso 1) constitucional, en tiempos pasados daba por finalizada las relaciones con sus servidores policiales, existiendo o no una causa justa para ello. Sin embargo, hoy día dicha potestad se encuentra en cierta parte constreñida, ya que la **Ley General de Policía incluye como derecho de los funcionarios policiales, su estabilidad en el empleo**.

La **estabilidad del funcionariado policial** se deriva de los artículos 50, 51, 52, 53 y 75 y del Transitorio Único de la Ley, básicamente. Pasaremos a transcribirlos textualmente, para hacer un breve comentario general.

“ARTÍCULO 50.- ALCANCE Y OBJETIVOS.

El presente Estatuto regulará las relaciones entre el Poder Ejecutivo y los servidores miembros de las distintas fuerzas de policía, con el propósito de garantizar la eficiencia en el mantenimiento de la seguridad pública y de proteger los derechos de estos servidores.”

“ARTÍCULO 51.- SERVIDORES CUBIERTOS POR ESTE ESTATUTO.

Sin ninguna discriminación, únicamente podrán ser miembros de los cuerpos de las fuerzas de policía a los que se refiere este Estatuto, las personas nombradas de conformidad con las normas prescritas en la presente Ley y sus Reglamentos.”

“Artículo 52.- Servidores no cubiertos por el Estatuto

No estarán cubiertos por la disposición del inciso a) del artículo 59 de este Estatuto y, en consecuencia, no gozarán de inamovilidad en sus puestos, en los siguientes funcionarios:

- a) Ministros y viceministros, asesores y empleados de confianza.**

- b) El director general administrativo, el director general de la Fuerza Pública, los directores y subdirectores regionales de esta, el director del Servicio de Vigilancia Aérea y el director de la Policía de Control de Drogas.”**

“ARTÍCULO 53.- ATRIBUCIONES CONJUNTAS DEL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA Y DEL MINISTRO DEL RAMO.

Para los efectos de este Estatuto, serán atribuciones del Presidente de la República y del ministro del ramo:

- a) Nombrar y remover a los miembros de las fuerzas de policía, con sujeción a los principios mínimos establecidos en la presente Ley y sus Reglamentos.**
- b) Tomar las medidas necesarias para asegurar el buen funcionamiento de todas las dependencias encargadas de la seguridad pública.”**

“ARTÍCULO 75.- DERECHOS.

Los miembros de las fuerzas de policía protegidos por esta Ley gozarán de los siguientes derechos:

- a) Estabilidad en sus puestos, siempre y cuando ingresen al servicio de acuerdo con los requisitos exigidos en el presente Estatuto y si cumplen con sus deberes en la prestación del servicio, según las condiciones determinadas en esta Ley y sus Reglamentos.**
El servidor solo podrá ser removido de su puesto cuando incurra en una falta grave, de conformidad con el ordenamiento jurídico, o cuando, para mejorar el servicio, se determine su

ineficiencia o incompetencia manifiestas, conforme a las disposiciones de esta Ley...

“TRANSITORIO ÚNICO.- VIGENCIA DEL TÍTULO III.

A partir de la vigencia de esta Ley, un veinticinco por ciento de los miembros de las fuerzas de policía se incorporará al régimen estatutario, contenido en el Título III de este cuerpo legal. En el siguiente período presidencial, se incorporará otro veinticinco por ciento adicional.

*Un procedimiento igual se seguirá en los períodos presidenciales siguientes, hasta incorporar el ciento por ciento de los miembros de las fuerzas de policía. Conjuntamente con los ministros del ramo, encargados de los cuerpos de policía que no gocen de la estabilidad laboral establecida en el Título III de esta Ley, se designará al personal que ingresará, al régimen estatutario aquí contemplado, en esas oportunidades. Para esta designación, se deberá seguir un criterio de proporcionalidad entre los distintos cuerpos de policía que se integran al citado **régimen de estabilidad**.”*

De lo anteriormente transcrito se deriva que el Poder Ejecutivo hoy día, respecto de los **funcionarios policiales** que se encuentran **incorporados y por ende amparados al Estatuto Policial** creado por la Ley General de Policía N. 7410, **no goza de libertad plena para terminar unilateralmente sus relaciones de empleo público**, puesto que aquellos servidores gozan de **estabilidad en sus puestos**. Ahora, **respecto de éstos, no puede despedirlos por una voluntad libre y sin causa, sino que debe demostrarse un motivo justo y éste debe revestir tal gravedad que no permita la aplicación de una sanción menor.**

Sobre la **estabilidad** que gozan los servidores policiales al ingresar al Estatuto Policial, podemos agregar lo que la Procuraduría General de la República ha señalado:

*“Se enfatiza de las disposiciones transcritas, que a través de la Ley General de Policía, se crea un Estatuto que es el que regula o regulará las relaciones de servicio entre el Poder Ejecutivo y los miembros de las diferentes fuerzas de policía, el cual cubrirá a todos aquellos que cumplan con los requisitos que dicha legislación exige para gozar de todos los beneficios que ahí se preceptúan, siendo uno de los principales el de la **estabilidad en sus cargos**. Incluso, se advierte de la lectura del artículo 51 de cita, que sin ninguna discriminación, únicamente pueden estar protegidos estatutariamente aquellos funcionarios policías que se encuentren nombrados de conformidad con las normas prescritas en la presente Ley y sus Reglamentos.” (...)*

*En concordancia con el alcance y objetivos de la existencia de ese cuerpo estatutario en nuestro ordenamiento jurídico, (plasmados expresamente en el mencionado artículo 50) es claro visualizar que una de las principales intenciones que tuvo en mente el legislador para promulgar esa normativa, fue la de tratar de obtener un funcionario policial que además de ser especializado en el tema y en relación con el orden y seguridad ciudadana, **pudiera disfrutar de la permanencia en el cargo**, alcanzado este beneficio a través del sistema de la idoneidad comprobada; es decir, esa normativa está exclusivamente orientada no sólo con el propósito de garantizar la eficiencia en el mantenimiento y resguardo del interés público que se tutela a la comunidad, sino que tiende hacia la **protección de los derechos***

de estos servidores. Así, valga ilustrar la siguiente exposición:

*“En lo fundamental, se desarrolla la atribución constitucional del nombramiento y remoción de los miembros de la Fuerza Pública, y se establecen, por el mismo imperio de otros principios que también encuentran su fuente expresa o tácita en la Constitución, regulaciones mínimas que favorecen la escogencia de individuos verdaderamente idóneos para el ejercicio de la función policial, en la forma en que corresponde dentro de un sistema democrático. También se precisan objetivamente, mediante normas expresadas bajo este título, así como en el primero, los alcances de la lealtad constitucional, como requisito imprescindible para la **permanencia** como miembro de la Fuerza Pública. (...) (Véase, folio 25 del expediente legislativo de la Ley Número 7410).”²³*

Pues bien, se parte entonces de que **los servidores policiales que se encuentran amparados al Estatuto Policial, no pueden ser libre y alegremente despedidos por parte del Poder Ejecutivo, en razón de que gozan del derecho de estabilidad en sus puestos**, empero, **ello no significa que no pueda romperse la relación que los une a la Administración, si han incurrido en una acción u omisión que puede e inclusive debe ser castigada con la sanción disciplinaria máxima, sea el despido sin responsabilidad patronal**. Esto fue previsto por el legislador en el articulado de la Ley General de Policía, como ya vimos, al señalar que dichos funcionarios sólo podrán ser removidos de sus puestos cuando incurran

en una **falta grave**, de conformidad con lo dispuesto por el ordenamiento jurídico.

Ahora bien, la misma Ley General de Policía, establece de una manera no taxativa las conductas que se estiman como **“graves”** y que autorizan a la Administración a aplicar como sanción el **despido sin responsabilidad patronal**. Así en el artículo 81, se definen las **faltas graves**:

“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 cir-*

23 Dictamen C-078-2009 del 19 de Marzo de 2009.

cunstancias 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.”

Y en el artículo 88, se establece expresamente que los servidores policiales, únicamente pueden ser **despedidos** por los motivos allí expuestos. Reza el artículo:

“ARTICULO 88- EL DESPIDO JUSTIFICADO.

Los servidores amparados por el presente Estatuto solo podrán ser removidos de sus puestos por las siguientes razones:

- a) **Por la comprobación de que han incurrido en una falta grave, según lo dispuesto en la presente Ley.**
- b) **Por incurrir en cualquiera de las causales establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo...”**
De la relación de ambas normas se desprende de forma diáfana que si bien es cierto los legisladores se tomaron la tarea de señalar expresamente en una lista las conductas activas u omisivas que se consideran como **graves** dentro del ámbito laboral policial²⁴, también lo es que dispusieron que la aplicación de la máxima sanción disciplinaria, sea el **despido sin responsabilidad patronal, puede ser aplicada no sólo cuando el servidor incurra en dichas conductas, sino en cualesquiera otras tipificadas en el artículo 81 del Código de Trabajo.**”

Recordemos que este artículo señala:
“**ARTICULO 81.- Son causas justas que facultan al 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

24 No dejamos de lado que el artículo 17 de la misma Ley General de Policía, establece como “**faltas graves**” otras conductas de los servidores policiales, al señalar que:
“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.”

- compañero, durante el tiempo que se ejecutan los trabajos, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina y se interrumpan 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 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;
- 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.”

Resulta aplicable también de acuerdo a lo prescrito en el inciso i) del artículo transcrito, los incisos a), b), c), d) y e) del artículo 72 del mismo cuerpo normativo que señalan:

“ARTÍCULO 72.- Queda absolutamente prohibido a los trabajadores:

- a- Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono;
- b- Hacer durante el trabajo propaganda político- electoral o contrario a las instituciones democráticas del país, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad religiosa que establece la Constitución en vigor;
- c- Trabajar en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga;
- d- Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono, para objeto distinto de aquél a que están normalmente destinados, y
- e- Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se tratare de instrumentos punzantes, cortantes o punzo- cortantes que formaren parte de las herramientas o útiles propios del trabajo. La infracción de estas prohibiciones se sancionará únicamente en la forma prevista por el inciso i) del artículo 81, salvo el último caso en que también se impondrá la pena a que se refiere el artículo 154 del Código de Policía.”

Véase pues que, los motivos, causas o razones por los cuales la Administración, haciendo uso de su **potestad disciplinaria**, puede **romper la**

relación de empleo público que le une a sus servidores policiales, **mediante el despido sin responsabilidad patronal**, son **numerosas y no se limitan a las que expresamente la Ley General de Policía tipifica como “faltas graves”** –en sus artículos 17, 81 y otros- **sino que además se encuentran recogidas en otros cuerpos normativos tales como el Código de Trabajo y otros.**

Ahora bien, resulta de nuestro particular interés determinar si la negativa de los funcionarios policiales amparados al Estatuto Policial a prestar servicios durante los tiempos de descanso que tienen durante su jornada ordinaria de trabajo o en sus días libres, a título de disponibilidad laboral, puede constituir una falta grave a la relación de empleo público que los une a la Administración Pública, susceptible de ser castigada con el despido sin responsabilidad patronal. Este tema lo pasamos a estudiar seguidamente.

IV.I- Del despido sin responsabilidad patronal por incumplimiento de las obligaciones derivadas de la disponibilidad de servicio

Repetimos que resulta de nuestro particular interés determinar si la negativa de los funcionarios policiales amparados al Estatuto Policial a prestar servicios durante los tiempos de descanso que tienen durante su jornada ordinaria de trabajo o en sus días libres, a título de **disponibilidad laboral**, puede constituir una **falta grave** a la relación de empleo público que los une a la Administración Pública, **susceptible de ser castigada con el despido sin responsabilidad patronal**. Esto lo hacemos por cuanto nuestro tema final de graduación se relaciona con el tema de la disponibilidad de servicio de los miembros de las fuerzas de policía.

Para ello, debido a que no existe ningún tratamiento doctrinario sobre el tema, nuestras apreciaciones las fundamentaremos tomando en consideración la Ley General de Policía y la jurisprudencia administrativa de la Procuraduría General de la República y alguna jurisprudencia constitucional.

En primer término, debemos destacar lo que señala la Ley General de Policía. Nos interesan particularmente ciertos artículos. El primero de ellos, el artículo 76, que reza:

“ARTÍCULO 76.- DEBERES.

Los miembros de las fuerzas de policía, además de los deberes ético-jurídicos consignados en esta Ley, tendrán las siguientes **obligaciones específicas:** (...) **c) Ajustarse a los horarios definidos por reglamento, sin perjuicio de las obligaciones derivadas de la disponibilidad para el servicio y de las movilizaciones.”**

El segundo artículo de interés es el 81, que en lo que interesa, dispone: “ARTÍCULO 81.- FALTAS GRAVES. Para los efectos de este régimen, se considerarán faltas graves: (...) **ñ) Cualquier otra conducta sancionada con despido en el Código de Trabajo.”**

El artículo 88, que de relevancia señala: “ARTÍCULO 88- **EL DESPIDO JUSTIFICADO.** Los servidores amparados por el presente Estatuto solo podrán ser removidos de sus puestos por las siguientes razones: (...) **b) Por incurrir en cualquiera de las causales establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo...”**

Y el artículo 90, referido a los incentivos salariales, que dispone:

“ARTÍCULO 90.- **INCENTIVOS SALARIALES.**

Los servidores protegidos por el presente Estatuto tendrán derecho a los siguientes incentivos salariales, que deberán especificarse en el Reglamento de esta Ley: (...) **d) Un sobresueldo fijo y permanente de un veinticinco por ciento del salario base, por concepto de disponibilidad de servicio sin sujeción a horario, según las necesidades y la libre disposición requeridas por el superior jerárquico...”**

Sobre el tema de la **disponibilidad de servicio de los miembros de las fuerzas de policía**, a la cual hacen referencia los artículos transcritos, debemos señalar que cuando éstos quedan debidamente incorporados al Estatuto Policial, por haber cumplido todos los requisitos respectivos, nace en su favor un **derecho** y correlativamente una **obligación**. El **derecho** consiste en **recibir un pago de un 25% más del salario base** y la **obligación** consiste en el **deber de mantenerse expectante durante toda su vida laboral y de prestar efectivamente servicio, cuando así sea requerido por la Administración sin sujeción a horario**. Esto último se entiende en el sentido de que el funcionario policial debe estar presto a servir en cualesquiera momentos, inclusive durante sus períodos de descanso.

Debe señalarse que durante algún tiempo la Procuraduría General de la República de manera errada estimó que la obligación de la disponibilidad del servidor policial resultaba igual a la que se maneja en otros sectores del régimen de empleo público –tal como la que regula los puestos amparados al Régimen de Servicio Civil- y por ende, consideró que debía mediar un contrato para fundamentar

a aquella, sin embargo, recientemente varió de criterio y en la actualidad considera que dicha obligación resulta **inherente al cargo**, lo que apareja como consecuencia que es de **obligado cumplimiento por parte de los servidores que están sujetos a la misma**.

El órgano asesor del Estado, en un dictamen de reciente data en lo que interesa, señala: “En efecto, véase que el mismo Tribunal Constitucional, al referirse a la disponibilidad en la función policial, ha dicho: “Además, este Tribunal ha reconocido que obligaciones como **la disponibilidad, inherente al cargo de los miembros de la policía, habida cuenta de las posibles emergencias que se puedan presentar, no lesiona derecho fundamental alguno de aquellos, señalando que debido al régimen disponibilidad a que dichos funcionarios se ven sujetos y en razón del fin público que cumplen, la distribución que la Administración haga de su jornada de trabajo en razón de la oportunidad y conveniencia que se tenga para hacer cumplir el fin público que su función persigue, no es violatoria de sus derechos fundamentales**”.

Se dice entonces que **la disponibilidad en el caso de los miembros de los cuerpos de policía, es inherente al cargo, debido a las emergencias y al fin público que cumplen**, lo cual es indiscutible, desde que entre sus funciones están mantener y garantizar el orden público, así como la seguridad de la Nación y de los ciudadanos, **funciones que, además de complejas, deben prestarse las veinticuatro horas durante todos los días del año**. Por ello, la Ley General de Policía, en su artículo 90, referido a los incentivos salariales, prevé,

en lo que nos interesa: “Un sobresueldo fijo y permanente de un veinticinco por ciento del salario base, por concepto de disponibilidad de servicio sin sujeción a horario, según las necesidades y la libre disposición requeridas por el superior jerárquico”. Es decir, **plasmó allí el legislador, un rubro por concepto de disponibilidad, fijo y permanente, sea, no expuesto a movimientos ni alteraciones**, como para no dejar dudas de su aplicación. Es más, el citado artículo inicia su contenido indicando que: “Los servidores protegidos por el presente Estatuto tendrán derecho a los siguientes incentivos salariales, que deberán especificarse en el Reglamento de esta Ley”. **Es claro que dichos incentivos los establece la norma como un derecho de los servidores, lo que implica una correlativa obligación para la entidad patronal el otorgarlos, impidiendo así cualquier interpretación en el sentido de que se trata de expectativas de derechos, o bien de que éstos están sujetos a la voluntad de la entidad patronal, la que determinaría entonces si deben o no otorgarse**. (...). Esto es, que el instituto de la disponibilidad laboral surge en la citada ley General de Policía, como un derecho y obligación desde el momento mismo en que el servidor quede protegido por el Estatuto Policial. “

En nuestro criterio, la interpretación jurídica que debe prevalecer es la sostenida por el dictamen C-414-2005, toda vez que **los antecedentes legislativos y la jurisprudencia específica de la Sala Constitucional para este tipo de disponibilidad, apunta hacia la incorporación de la disponibilidad como condición inherente al puesto de funcionario policial**.

En efecto, nótese que la interpretación de la disponibilidad como un aspecto de naturaleza

contractual, fue asumida por la Procuraduría a partir de la interpretación que la Sala Constitucional había efectuado de otros regímenes de disponibilidad. Sin embargo, **dichos regímenes no resultan similares a la disponibilidad policial**.

En primer término, la diferencia sustancial en nuestro criterio es que **la disponibilidad de los policías viene impuesta por una norma legal**, cumpliendo con ello el presupuesto contenido en el artículo 58 Constitucional. Por el contrario, los demás regímenes de disponibilidad no vienen establecidos por normas legales, por lo que la imposición de obligaciones fuera de la jornada ordinaria a otros grupos de trabajadores, necesariamente debe contar con la aprobación de los trabajadores, ya que no resulta una condición inherente al puesto como sí lo es en el caso de los funcionarios policiales.

En segundo término, como lo señalamos líneas atrás, **la jurisprudencia de la Sala Constitucional ha partido de la existencia de un deber implícito dentro de la función policial**, reconocido por el artículo 76 inciso c) de la Ley General de Policía, por lo que es esta jurisprudencia específica la que debe ser aplicada al caso de los policías penitenciarios.

En conclusión y a partir del criterio expuesto, **la disponibilidad de los funcionarios policiales es inherente al puesto, es decir, constituye una obligación que el legislador estableció para los funcionarios policiales en razón de la especial naturaleza de las funciones que desempeñan**. Así, todos los funcionarios estarían obligados a estar disponibles, al tenor de lo establecido en el tantas veces citado artículo 76 inciso c) de la Ley General de Policía.

Bajo esta misma inteligencia, el sobresueldo por concepto de disponibilidad, debe ser aplicado a todos los funcionarios policiales, sin distinción alguno, pues como vimos, todos ellos están sujetos al régimen de disponibilidad, de lo que deriva, necesariamente, la obligación del Estado de cancelar los rubros por disponibilidad.

Por otra parte, y como corolario de lo expuesto, es claro que **el régimen de disponibilidad no resulta renunciable, pues como condición inherente al puesto, es una obligación que el funcionario está obligado a cumplir y no una decisión sujeta al criterio del funcionario policial**. (...)

Nos consulta el Ministerio de Justicia sobre los alcances de la disponibilidad. Específicamente, solicita que se aclare si la disponibilidad debe ser requerida únicamente para atender emergencias o si puede ser considerada para otro tipo de actividades. (...)

En criterio de este Órgano Asesor, la letra de la norma no genera dudas en torno a que la disponibilidad puede ser utilizada para atender todo tipo de eventos, y no únicamente las emergencias. En efecto, dispone el artículo 90 inciso d) de la Ley General de Policía, lo siguiente: (...)

Como se desprende de la lectura de la norma, la disponibilidad será requerida según las necesidades y la libre disposición del superior jerárquico, con lo cual es claro que el instituto no se ha establecido únicamente para atender emergencias.

Ahora bien, el tema de que la norma no contemple límites a lo que puede ser requerido por la vía de la disponibilidad, no implica que exista una libertad absoluta para efectuar dichos requerimientos, toda vez que los mismos deben ser razonables y proporcionados y res-

petar el derecho de los funcionarios policiales a descansar. Sobre este particular, resulta conveniente recordar algunos pronunciamientos del Tribunal Constitucional:

“Los recurrentes, quienes son oficiales de seguridad penitenciaria del Ministerio de Justicia y Gracia conforman una categoría de trabajadores que se encuentran en situación excepcional, según lo dispone la Ley General de Policía y el artículo 143 del Código de Trabajo. Dadas las funciones que deben cumplir son servidores que califican dentro del régimen de excepción que contemplan los artículos 58 y 59 de la Constitución Política. Además este Tribunal ha reconocido que obligaciones como la disponibilidad, inherente al cargo de los miembros de la policía, habida cuenta de las posibles emergencias que se puedan presentar, no lesiona derecho fundamental alguno de aquellos, señalando que debido al régimen de disponibilidad a que dichos funcionarios se ven sujetos y en razón del fin público que cumplen, la distribución que la Administración haga de su jornada de trabajo en razón de la oportunidad y conveniencia que se tenga para hacer cumplir el fin público que su función persigue, no es violatoria de sus derechos fundamentales. Ello en el tanto que exista respeto a las garantías sociales a las que tienen derecho en su condición de funcionarios públicos, y que la medida que se tome no sea discriminatoria sino generalizada. “(…)

V.-Sobre el fondo. Del informe rendido bajo fe de juramento por la autoridad recurrida se desprende que si bien los funcionarios penitenciarios están sometidos a un régimen de excepción y excluidos de la jornada máxima que establece el artículo 58 de la Constitución Política, no puede admitirse que por ello se incumplan abiertamente las normas especiales que regulan sus jornadas de trabajo y períodos de descanso, en detrimento de su derecho al descanso y el esparcimiento, indispensables para el mantenimiento de la salud física y mental. Se admite en el informe que si bien los recurrentes manejan un rol por disponibilidad tanto durante su semana libre como de su semana de servicio, ello es porque se encuentran debidamente incorporados al Estatuto Policial, siendo que a la fecha reciben por ese concepto un sobresueldo del 25% sobre su salario base, no obstante bajo juramento también se indica que dichas convocatorias no sobrepasan jornadas excesivas o irracionales. “(Sala Constitucional, resolución número 2008-13579 de las diez horas y treinta y nueve minutos del cinco de septiembre del dos mil ocho, el resaltado no es del original)”²⁵

De las normas y del dictamen transcrito se deriva que los miembros de las distintas fuerzas de policía del país, desde el momento mismo en que ingresan al Estatuto Policial por haber cumplido los requisitos exigidos para ello, adquieren un **derecho**, a saber, el recibir un pago de un 25% más del salario base, empero a su vez una **obligación**, constituida por **el deber de mantenerse expectantes durante todo su vida laboral y de prestar servicios de manera efectiva sin sujeción a horario,**

según lo disponga la Administración. Esta obligación como ya vimos resulta inherente al cargo y encuentra su fundamento, no en la libre voluntad de las partes, sino en una imposición de la ley, por lo que no resulta renunciable.

De allí que el funcionario policial, cuando le sea exigido en cualesquiera momentos -empero siempre de una manera racional y proporcionada- por parte de la Administración, **debe prestar servicios a título de disponibilidad**, no siendo posible para aquél renunciar a la contraprestación que recibe, sea el 25% más sobre su salario base, para declinar a los llamamientos que le realice la Administración.

Y más bien, si el funcionario no acude a los llamados de la Administración y por ende incumple su obligación de prestar servicios fuera de su jornada ordinaria de trabajo, tal actitud puede ser estimada como una **falta grave** a la relación de empleo público que lo une al Estado, que bien podría originar la aplicación la máxima sanción disciplinaria, sea el **despido sin responsabilidad patronal**. Claro está, creemos firmemente que para ello, deberán tomarse en consideración los criterios establecidos por la Ley General de Policía, en su actual artículo 79, que al efecto señala:

“ARTÍCULO 79.- CRITERIOS PARA DEFINIR FALTAS.

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.”

V- Del libre despido de los miembros de las fuerzas de policía por no estar incorporados en el estatuto policial

Como ya supra lo indicáramos, si bien con la Ley General de Policía de 1994, se pretendía constreñir la libertad plena de nombramiento y remoción de los miembros de las fuerzas de policía, establecida en el artículo 140 inciso 1) de la Constitución Política, en razón de que las plazas de seguridad con el paso del tiempo se convirtieron en un botín político a repartir por el Gobierno de turno entre sus simpatizantes, lo cierto es que ello **se logró solo en parte**. Esto por cuanto, los mismos legisladores en lugar de decidir que todos los funcionarios policiales existentes al momento de promulgación de la referida Ley, fueran incluidos *ipso facto* en el Estatuto Policial para que logaran la estabilidad en sus puestos, optaron por una opción diferente, consistente en que los servidores policiales adquirirían la estabilidad en sus puestos, hasta que cumplieran con los requisitos establecidos para el ingreso al Estatuto Policial, fijándose al efecto como plazo para ello, cuatro períodos presidenciales.

Por lo expuesto es que hoy en día, existen tanto servidores policiales **incorporados** como **excluidos** del Estatuto Policial y por ende, los primeros gozan de **estabilidad en sus puestos**, mientras que los segundos no. Y lo ordinario ha sido que quienes no gozan de

25 Dictamen C-078-2009 del 19 de Marzo de 2009.

estabilidad son los funcionarios que ingresaron a los diferentes cuerpos policiales, antes de la entrada en vigencia de la Ley General de Policía.

Pues bien, debido a que dichos funcionarios no se encuentran amparados al Estatuto Policial y por ende, no gozan de la estabilidad en sus puestos, el Poder Ejecutivo ostenta respecto de aquéllos una **libertad plena** –ya no de nombramiento- **de remoción, no siendo por tanto necesario, la existencia de una justa causa para ello.** En otras palabras, **el Poder Ejecutivo no requiere de la existencia de motivo, razón o causa alguna para cesar a estos funcionarios, bastando para ello su plena voluntad, lo cual encuentra sustento en el artículo 140 inciso 1) constitucional,** que tanto hemos mencionado.

o dicho tiene relación con el ya mencionado Transitorio Único de la Ley General de Policía, que nuevamente transcribimos:

“TRANSITORIO ÚNICO.- VIGENCIA DEL TÍTULO III.
A partir de la vigencia de esta Ley, un veinticinco por ciento de los miembros de las fuerzas de policía **se incorporará al régimen estatutario,** contenido en el Título III de este cuerpo legal.
En el siguiente período presidencial, se incorporará otro veinticinco por ciento adicional. Un procedimiento igual se seguirá en los períodos presidenciales siguientes, hasta incorporar el ciento por ciento de los miembros de las fuerzas de policía. Conjuntamente con los ministros del ramo, encargados de los cuerpos de policía que no gocen de la estabilidad laboral establecida en el Título III de esta Ley, se designará al personal que ingresará, al régimen estatutario aquí contemplado, en esas oportunidades. Para esta

*designación, se deberá seguir un criterio de proporcionalidad entre los distintos cuerpos de policía que se integran al citado **régimen de estabilidad.**”*

Sobre este Transitorio, la Procuraduría General de la República ha dicho:

- “A.- Los alcances del Transitorio Único de la Ley deben aplicarse en forma restrictiva. De conformidad con dicha interpretación, **el aplazamiento que se establece es en cuanto al reconocimiento del derecho a la estabilidad.***
- B.- Los requisitos para ingresar en la Fuerza Pública se encuentran establecidos en el artículo 49 de la Ley General de Policía. Su imperatividad se establece y se reafirma varias veces dentro de la misma ley.*
- C.- El “Estatuto Policial” cubre a todos los miembros de las fuerzas de policía reguladas en la Ley General, en los términos explicados.*
- D.- El “requisito” para incorporarse en el “Estatuto Policial” es ser miembro de alguna de las fuerzas de policía reguladas en la Ley General de Policía, sin perjuicio de la observancia del “Transitorio Único” en cuanto a la forma gradual del reconocimiento del derecho a la estabilidad.*
- E- Los servidores que ingresaron a alguna de las fuerzas policiales ya indicadas, antes de la promulgación de la Ley General de Policía, se mantienen en el régimen que les era propio en ese momento, sin perjuicio de que puedan incorporarse en el régimen previsto en el Título III,*

en el tanto en que tengan los requisitos que se señalan en el artículo 49 de la Ley General de Policía (lo cual no constituye aplicación retroactiva de la Ley).
F.- Sin perjuicio de lo anterior, la ausencia de las condiciones exigidas en el artículo 49 de la Ley, en personas que ingresaron en la Fuerza Pública con anterioridad a la promulgación de la Ley no impide que la Administración reconozca algunos elementos propios del Estatuto, mediante otras formas legales, **con excepción del derecho a la estabilidad laboral...**”²⁶

Y sus criterios, los reitera mediante el Dictamen C-078-2009 del 19 de Marzo del 2009, al señalar que:

“Se enfatiza de las disposiciones transcritas, que a través de la Ley General de Policía, se crea un Estatuto que es el que regula o regulará las relaciones de servicio entre el Poder Ejecutivo y los miembros de las diferentes fuerzas de policía, el cual cubrirá a todos aquellos que cumplan con los requisitos que dicha legislación exige para gozar de todos los beneficios que ahí se preceptúan, siendo uno de los principales el de la estabilidad en sus cargos. Incluso, se advierte de la lectura del artículo 51 de cita, que sin ninguna discriminación, únicamente pueden estar protegidos estatutariamente aquellos funcionarios policías que se encuentren nombrados de conformidad con las normas prescritas en la presente Ley y sus Reglamentos.

De manera que, en esa línea de pensamiento, no se nota en las disposiciones de comentario, ningún tipo de distinción o excepción, como para dejar de lado la aplicación de ciertos requisitos a un grupo determinado de miembros de las fuerzas de policía a fin de que puedan ingresar al régimen en análisis; a menos que se quebrante el principio de legalidad regente en todas las actuaciones de la Administración Pública, según artículos 11 de la Constitución Política y Ley General de la Administración Pública.

En concordancia con el alcance y objetivos de la existencia de ese cuerpo estatutario en nuestro ordenamiento jurídico, (plasmados expresamente en el mencionado artículo 50) es claro visualizar que una de las principales intenciones que tuvo en mente el legislador para promulgar esa normativa, fue la de tratar de obtener un funcionario policial que además de ser especializado en el tema y en relación con el orden y seguridad ciudadana, pudiera disfrutar de la permanencia en el cargo, alcanzado este beneficio a través del sistema de la idoneidad comprobada; es decir, esa normativa está exclusivamente orientada no sólo con el propósito de garantizar la eficiencia en el mantenimiento y resguardo del interés público que se tutela a la comunidad, sino que tiende hacia la protección de los derechos de estos servidores. (...)

En lo que atañe a su interrogante, puede re-señarse, que para tratar de poner en vigencia el régimen estatutario que contiene dicha Ley General de Policía y contar con una realidad que desde tiempo pasado se ha venido forjando en virtud del carácter que tiene la función policial en nuestra sociedad costarricense, el legislador consideró necesario crear el Tran-

26 Dictamen N° C-029-2000 del 16 de Febrero de 2000

itorio en comentario, con el fin de incorporar de manera gradual, a cada una de las fuerzas de policía, bajo criterios de proporcionalidad y profesionalidad. Por ello, debe comprenderse que a partir de la vigencia de esa legislación, todas las personas que ingresen al Estatuto Policial bajo el procedimiento indicado, y sin distinción alguna, deben cumplir con los requisitos previstos en el artículo 65 de la mencionada Legislación; pues de lo contrario, no podrían ser beneficiarios de la estabilidad laboral, que ahí se propugna. (...)

Finalmente, si aún existe, como lo indica usted en su Oficio, un aproximado de cuatro mil personas que no reúnen los requisitos para poder ingresar al régimen estatutario de cita, toda vez que ingresaron con la normativa vigente en su momento, -es decir antes de la promulgación de la Ley General de Policía-, es criterio reiterado de este Despacho, que mientras no se cumplan con los requerimientos establecidos en el tantas veces mencionado artículo 65 de la Ley Número 7410, no podrían beneficiarse de la estabilidad que se regula en el citado Estatuto Policial. Ergo, esos funcionarios continuarían a la luz de la normativa que les permitió el ingreso a las distintas fuerzas de policía en su oportunidad, bajo las condiciones originales de la relación de servicio habida entre ellos y la Administración.

III.- Conclusión

En virtud de todo lo expuesto, este Despacho concluye lo siguiente:

- 1.- De conformidad, fundamentalmente, con los artículos numerados actualmente como 50, 51, 65, y Transitorio Único de la Ley General de Policía (Número 7410 de 26 de mayo de 1994- publicado en la Gaceta Número 5 de 6 de enero de 1995),

así como lo dispuesto en el Dictamen Número C-029-2000, de 16 de febrero del 2000, no es procedente jurídicamente designar para su inclusión al Estatuto Policial, a los servidores policiales que no obstante haber ingresado a las fuerzas de policía antes de la promulgación y entrada en vigencia de la mencionada Ley General de Policía, no cumplen todavía con los requisitos que establece la citada normativa.

- 2.- Los miembros de las distintas fuerzas de policía que ingresaron antes de la puesta en vigencia de la Ley General de Policía, continuarán manteniéndose en el régimen anterior, sin perjuicio de que puedan incorporarse al régimen estatutario previsto en el Título III de la citada legislación, una vez que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 65 Ibid.

Lo anterior, también sin perjuicio de que una norma de carácter temporal, adicionada a la mencionada Ley General de Policía, pueda solventar la situación jurídica del mencionado grupo de funcionarios policías, que aún no cumplen con los requerimientos legales de cita para poder ingresar al Estatuto Policial de Policía, ahí estipulado.”

Véase pues que, los funcionarios policiales que no se encuentran incorporados en el Estatuto Policial por no haber cumplido los requisitos que ineluctablemente deben satisfacer, no se encuentran amparados por la garantía de la estabilidad en sus puestos, por lo que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 140 inciso 1) de la Constitución, la Administración puede cesarlos libremente sin que exista de por medio justa causa o no y sin necesidad de procedimiento disciplinario alguno, bastando para

ello la emisión del respectivo Acuerdo Ejecutivo, suscrito por el Ministro del ramo y el Presidente de la República. Para ilustrar nuestros comentarios, de seguido transcribimos algunas sentencias de la Sala Constitucional la cual ha homologado la potestad del Poder Ejecutivo de remover libremente a los miembros de las distintas fuerzas de policía que no se encuentren amparados por el Estatuto Policial.

Así, en el Voto Nº 485-93, de las 09:24 horas del 29 de Enero de 1993, se resolvió:

“UNICO. El hecho de que a los recurrentes -miembros de la fuerza pública- se les diera de baja sin haberseles iniciado acción de despido, no constituye violación a derecho constitucional alguno, toda vez que de conformidad con el artículo 140 inciso 1) de la Constitución Política el Presidente y el Ministro del ramo pueden remover libremente a los miembros de esos cuerpos de seguridad -por no gozar éstos de estabilidad laboral- y si, por otra parte, a los recurrentes se les comunicó que se les destituía con base en el artículo 140 inciso 1) -lo que los propios interesados reconocen- no se ha producido violación alguna, por lo que el recurso deviene improcedente y así debe declararse. Sobre el aspecto de honorabilidad al que los recurrentes hacen alusión, no es cuestión de constitucionalidad, tienen, si lo estiman pertinente, las vías que el ordenamiento otorga para reclamar sus derechos.”

En el Voto 2003-14278 de las 12:19 horas del 5 de Diciembre de 2003, se dispuso:

“III.- Sobre el fondo. En cuanto a la remoción y nombramiento de

funcionarios de la Fuerza Pública, debe recordarse que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 140 inciso primero de la Constitución Política, es un deber y atribución que corresponde conjuntamente al Presidente de la República y al Ministro del ramo, el nombrar y remover libremente a los miembros de la Fuerza Pública. Esta potestad, constituye una excepción al principio de inamovilidad de los servidores públicos, propio del régimen del Servicio Civil establecido por el artículo 192 constitucional, lo que implica que para la remoción de un miembro de la Fuerza Pública no es necesario que la Administración inicie previamente una acción de despido, y acredite alguna causal que así lo justifique, pues únicamente se requiere del acuerdo ejecutivo que así lo disponga, debidamente suscrito por las autoridades competentes a tal efecto (ver en ese sentido sentencia número 2002-04977 de las ocho horas cuarenta y ocho minutos del diecinueve de julio del dos mil dos). De igual manera se ha indicado que esa potestad sólo puede ser ejercida en relación con aquellos funcionarios que cumplan una función de policía propiamente dicha.”

IV.- En el caso concreto se observa que el cese del nombramiento del recurrente encontró fundamento en el Acuerdo Ejecutivo número 0245-2003-MSP del veintidós de mayo del dos mil tres dictado por la Presidencia de la República y el Ministerio de Seguridad Pública (folio 25); acuerdo que se sustenta en el artículo 140 inciso 1 de la Constitución Política. Por otra parte, también se observa que en

el momento en que se decretó el despido, si bien es cierto el recurrente se encontraba realizando funciones de policía, **también es lo cierto que no estaba adscrito al Régimen del Estatuto Policial y por ende no estaba protegido por la normativa que lo sustenta.** (...). En mérito de lo dicho, al estimarse que el despido decretado no ha sido arbitrario ni lesivo de los derechos fundamentales del recurrente y haberse cumplido con los requisitos legales para ello, no procede más que la desestimación del recurso.”

En el Voto 05403-99 de las 12:27 horas del 9 de Julio de 1999, la Sala señala:

“II.- Esta Sala en múltiples ocasiones se ha pronunciado sobre la facultad de remover a los miembros de la fuerza pública. Así en sentencia número 4873-98 de las quince horas cincuenta y cuatro minutos del ocho de julio de mil novecientos noventa y ocho, resolvió:

“I.- Esta Sala ha dicho en forma reiterada, que **los despidos efectuados de conformidad con lo previsto en el artículo 140 inciso 1) de la Constitución Política, no resultan ilegítimos, toda vez que el Presidente de la República y el Ministro del ramo, tienen la facultad -de acuerdo al texto constitucional-, de nombrar y remover libremente a los miembros de la fuerza pública,** por ello no se observa que el despido aquí impugnado, contenido en el oficio DP-1232-06-98 de 12 de junio de 1998, le haya causado menoscabo alguno a los derechos fundamentales del recurrente; por consiguiente, el amparo resulta improcedente y así debe declararse (véase la resolución N° 5693-95).”

En razón de que el asunto planteado en este

recurso ya fue resuelto por este Tribunal sin que exista motivo alguno para variar el criterio externado en aquella oportunidad **y que el recurrente no se encuentra adscrito al Estatuto Policial,** la Sala Estima que no ha habido lesión a derecho fundamental alguno del recurrente a raíz del acuerdo N° 613-99-MSP que dispuso el cese de su nombramiento (folio 31). En consecuencia el recurso debe ser declarado sin lugar.”

En el Voto Res. N° 2005-14558 de las 12:43 horas del 21 de Octubre de 2005, la Sala, expone:

“IV.- En cuanto a la facultad del Ministerio de Seguridad Pública de remover a sus funcionarios: Este Tribunal Constitucional, en múltiples ocasiones, ha señalado que **el Presidente de la República y el Ministro de ramo, según lo dispuesto en el artículo 140 inciso 1) de la Constitución Política, ostentan la facultad de remover libremente a los miembros de la fuerza pública, en la medida en que no se encuentren adheridos al estatuto policial.** En una de estas oportunidades, en sentencia N°2001-03232, de las 08:30 hrs. de 27 de abril de 2001, se dijo:

“Esta Sala reiteradamente ha fallado que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 140 inciso 1) de la Constitución Política, el Presidente y el Ministro del ramo están en condición de remover libremente a los miembros de la fuerza pública -por no gozar éstos de estabilidad laboral-, siempre y cuando dicha potestad se ejercite sobre aquellos funcionarios que cumplan efectivamente la función de policía propiamente dicha. A manera de ejemplo, puede citarse la sentencia N°4688-94 de las diecisiete

horas treinta minutos del treinta y uno de agosto de mil novecientos noventa y cuatro, que en lo conducente dispone: “De conformidad con lo dispuesto por el numeral 140 inciso primero de la Constitución Política, es un deber y atribución que corresponde conjuntamente al Presidente de la República y al Ministro del ramo, entre otros, el nombrar y remover libremente a los miembros de la Fuerza Pública. Ello, según lo ha entendido ya esta Sala, **conlleva la posibilidad de que un miembro de la Fuerza Pública, como lo es el recurrente, pueda ser removido de su cargo sin iniciar previamente una acción de despido y sin que exista alguna causal que lo justifique, siendo suficiente para ello la consideración en tal sentido de los funcionarios antes indicados.** Al haber actuado los recurridos en estricto apego al precepto constitucional citado, que por otra parte es una excepción al principio de inamovilidad del régimen del Servicio Civil establecido por el numeral 192 de la Constitución Política, procede declarar sin lugar en todos sus extremos el presente recurso de amparo.”

En tanto el recurrente, según el mismo admite y demuestra, se desempeñaba en la Dirección de Radiopatrullas en el puesto de sargento de policía, claramente se encontraba en el supuesto contemplado por ese ordinal constitucional, de manera que su despido -en la forma en que se hizo- no contraría la Carta Fundamental. En este orden de ideas, debe comprender el recurrente que en su caso, **no se lo ha cesado por no encontrarse adscrito al denominado “Estatuto Policial” -como si este fuera el motivo del despido- si no que,**

simplemente, su falta de incorporación al régimen establecido en dicho estatuto impidió que pudiera beneficiarse de la inamovilidad contemplada en la normativa de cita. En consecuencia, la administración pudo despedirlo -por otras razones- sin tener que observar las disposiciones estatutarias”...”

En el Voto 01827-99, de las 16:03 horas del 10 de Marzo de 1999, el órgano constitucional resuelve:

“II.- Sobre el fondo: **de conformidad con lo previsto por el numeral 140 inciso 1) constitucional es atribución del Presidente de la República y el respectivo Ministro del ramo “nombrar y remover libremente a los miembros de la fuerza pública”. Ahora bien, esa facultad no es ilimitada pues la Ley General de Policía limitó esa atribución a aquellos miembros de la fuerza pública no cubiertos por el Régimen del Servicio Civil y que no estén cubiertos por el Estatuto Policial.** De las probanzas que corren agregadas al expediente y de los informes que bajo la gravedad del juramento han suministrado a la Sala las autoridades accionadas, **se extrae que la amparada no goza de estabilidad laboral, único supuesto en los accionados estarían impedidos para despedirla...”**

Y finalmente en el Voto 02607-98 de las 11:24 horas del 17 de Abril de 1998, la Sala, señala:

“II.- En otras oportunidades, **la Sala ha reconocido que la facultad de remoción del artículo 140 inciso 1) de la Constitución Política es de libre ejercicio. Sólo se exige que el despido lo lleve a cabo el Presidente**

de la República y el Ministro del ramo para que el acto sea legítimo (véase entre otras la sentencia número 1297-93 de las 13:06 horas del 26 de marzo de 1993). La documentación que se aportó para la resolución de este caso demuestra que el acuerdo ejecutivo que cesó a la amparada del puesto de agente de seguridad del Ministerio de Justicia cumplió con este requisito y fue comunicado a la amparada. La documentación también establece que la plaza no se encuentra cubierta por el régimen estatutario policial que establece el transitorio único de la Ley N° 7210”.

Por otro lado, consta que la recurrente recibió sus prestaciones legales, lo cual conlleva una desestimación tácita, en vista de su cesación como funcionaria. Por estas razones el recurso es improcedente ordenándose el archivo del expediente.”

VI- De la finalización de la relación de empleo público por ineficiencia, impericia o incompetencia de los miembros de las fuerzas de policía

Por último, encontramos una causal, motivo, razón o forma más para el rompimiento de la relación de empleo público que une a los servidores policiales con la Administración, consistente en la **ineficiencia, incompetencia o impericia manifiesta y comprobada de los primeros en el ejercicio de sus funciones**. Esta situación se encuentra regulada en los artículos 75 y 88 de la Ley General de Policía, que en lo que interesan, señalan:

“ARTÍCULO 75.- DERECHOS.

Los miembros de las fuerzas de policía protegidos por esta Ley gozarán de los

siguientes derechos:

a) Estabilidad en sus puestos, siempre y cuando ingresen al servicio de acuerdo con los requisitos exigidos en el presente Estatuto y si cumplen con sus deberes en la prestación del servicio, según las condiciones determinadas en esta Ley y sus Reglamentos.

I servidor solo podrá ser removido de su puesto cuando incurra en una falta grave, de conformidad con el ordenamiento jurídico, o cuando, para mejorar el servicio, se determine su ineficiencia o incompetencia manifiestas, conforme a las disposiciones de esta Ley...”

“ARTÍCULO 88- EL DESPIDO JUSTIFICADO.

Los servidores amparados por el presente Estatuto solo podrán ser removidos de sus puestos por las siguientes razones: (...)

c) Por ineficiencia o impericia manifiesta y comprobada en el desempeño del puesto...”

Los artículos citados no señalan expresamente qué debe entenderse por **ineficiencia, incompetencia o impericia manifiesta**.

Tampoco señalan cuál es el procedimiento que debe seguirse para dar por terminada la relación de empleo público que une al servidor a quien se impute tal ineficiencia, impericia o incompetencia, con la Administración. Únicamente se señala que ello debe ser comprobado, de acuerdo a las disposiciones de la Ley General de Policía.

Al respecto, lo que podemos señalar es que

un indicio de lo que podría entenderse por tales términos nos lo da el artículo 73²⁷ de la misma Ley al hablar sobre la posibilidad de que se autoricen descensos de los funcionarios policiales, cuando se haya acreditado su **“impericia, imprudencia, negligencia o deficiencia en el servicio”**. En otras palabras, puede entenderse que un funcionario se ha desempeñado en su puesto de manera **ineficiente, incompetente** o con **impericia manifiesta** cuando su actuar haya sido **negligente** o **deficiente**.

Y con relación al procedimiento a seguir, no sólo para determinar la ineficiencia, la incompetencia o la impericia manifiesta, sino además para disponer el despido del funcionario, no nos queda duda que debe ser el establecido en el artículo 84 de la Ley General de Policía, que señala que corresponde al Departamento Legal del Ministerio correspondiente, realizar las investigaciones de situaciones que impliquen el despido del servidor amparado por el Estatuto Policial, preparar el respectivo informe y rendir la respectiva recomendación al Consejo de Personal del Ministerio respectivo. Reza el artículo citado:

“ARTÍCULO 84- PROCEDIMIENTO EN INVESTIGACION DISCIPLINARIA.

El departamento legal del ministerio respectivo se encargará de investigar preliminarmente toda acusación que implique la suspensión temporal o el despido del servidor amparado por este Estatuto.

Preparado el informe correspondiente, el departamento citado recomendará

alguna medida y trasladará el asunto al Consejo de Personal para que lo resuelva en primera instancia. El afectado por una medida disciplinaria de este tipo tendrá derecho a recurrir al ministro del ramo, dentro de los tres días siguientes al de la notificación. Si no se apela, el asunto se remitirá al ministro quien resolverá definitivamente y dará por agotada la vía administrativa.”

Sección c- De las consecuencias del rompimiento de la relación de empleo público de los miembros de las fuerzas de policía

Nos parece importante señalar que el rompimiento de la relación de empleo público que une a los funcionarios policiales con la Administración, al igual que en el ámbito privado, independientemente de los motivos, razones o causas, siempre genera diferentes consecuencias tanto para la Administración como para el trabajador.

Sobre este punto a nivel doctrinario y para el caso concreto del *despido* se ha dicho:

“Esta acción puede traer consecuencias económicas para las partes de una relación de trabajo. Para el trabajador puede representar la pérdida de sus derechos laborales, en caso de despido justificado, y para el patrono representa el pago a favor del trabajador, como consecuencia de un despido injustificado, de los derechos laborales que le corresponden, más las indemnizaciones extraordinarias que la

27 “ARTÍCULO 73.- DESCENSOS. El Consejo de Personal autorizará los descensos de los funcionarios. Estos descensos solo procederán por impericia, imprudencia, negligencia o deficiencia en el servicio, siempre que no constituyan causales de despido, previa valoración del expediente que se levante. Al servidor afectado se le conferirá audiencia previa y podrá apelar ante el ministro quien resolverá en última instancia.”

legislación impone al patrono cuando hay contención y no demuestra la causa justa de despido.”²⁸

Y a nivel de jurisprudencia patria, se ha señalado:

“El despido, casi desde cualquier ángulo que se le mire, es una **fente de daños y perjuicios** para la persona trabajadora, pues aparte de la privación de la contraprestación que se sufre inmediatamente, surge una incertidumbre que es sin duda alguna, causa de sufrimiento y de angustia, para ella y para su familia, y algunas veces se sufre hasta el escarnio social, sobre todo cuando se ha llevado a cabo atribuyéndole conductas indebidas.”²⁹

Ahora bien, nos interesa señalar que dentro del ámbito del **empleo público**, las consecuencias negativas pueden ser aún mayores que dentro del ámbito laboral privado. Así lo señala Jimmy Bolaños González, al referirse específicamente al despido:

“La sanción de despido en la órbita del **empleo público** poseen **efectos aún más graves que en el ámbito privado**, dado que en éste último el trabajador podría incorporarse al día siguiente a otra empresa, incluso competidora o rival, en el régimen estatutario el despido trae aparejado la **limitación o prohibición de que pueda volver a ser nombrado en un puesto amparado al sistema de méritos durante un período de tres años**, de modo que la posibilidad de rehabilitación queda

sujeta al transcurso de ese período, además de que no opera de forma automática, sino que requiere de un estudio de idoneidad para comprobar el cambio que le permitiría ser readmitido a la función pública.”³⁰

En el caso específico del **ámbito laboral policial**, siempre dentro del **empleo público**, las consecuencias negativas para el trabajador son todavía **más graves**, ya que, verbigracia, la Ley General de Policía, dispone en su artículo 89, que todo **despido justificado** lo será **sin responsabilidad patronal** y además el servidor despedido queda **inhabilitado para reingresar a cualesquiera otras fuerzas de policía por un plazo de 10 años**. Esto, por la última reforma que sufriera dicho cuerpo normativo. El citado artículo 89, señala lo siguiente:

“ARTÍCULO 89.- EFECTOS DEL DESPIDO JUSTIFICADO
Todo despido justificado se entenderá **sin responsabilidad patronal**.
El servidor despedido por causa justificada queda **inhabilitado para reingresar a cualquier otro cuerpo de policía, durante un período de diez (10) años.**” (Así reformado por el inciso c) del artículo 7° de la Ley N° 8696 de 17 de diciembre de 2008).”

Conclusiones

El objetivo principal de este trabajo consistía en identificar las diferentes formas en que se puede dar por terminada la relación de servicio que une a los miembros de las fuerzas de policía con la Administración, a la luz de la Ley General de Policía.

Creemos que dicho objetivo se cumplió a cabalidad, ya que pudimos conocer y estudiar aunque sea brevemente, las diversas formas que incluye el citado cuerpo normativo –y nuestra Carta Magna- para poder dar por terminada la relación de empleo público que vincula a los miembros de los diferentes cuerpos policiales con la Administración.

Así pues, logramos detectar que –sin perjuicio de otras formas, razones o causas diseminadas en todo el ordenamiento jurídico de nuestro país- la relación de empleo que vincula a los miembros de las fuerzas de policía enunciadas en la Ley General de Policía, con la Administración, puede romperse de diversas maneras o por diversas causas, motivos o razones.

Vimos en primer término que la Administración de acuerdo a su discrecionalidad, puede dar por terminada una relación de empleo público en el ámbito policial, durante el período de prueba, sin que le sea exigible sujetarse a criterios técnicos específicos. También, la Administración puede romper una relación de este tipo en caso de que haya mediado fraude o error material grave en el nombramiento del servidor policial. Además, la cesación de la relación puede darse de manera automática con el advenimiento del plazo en el caso de los nombramientos provisionales. Igualmente, puede generarse cuando causas disciplinarias graves, autoricen a la Administración a aplicar como sanción disciplinaria, el despido. Y por último, vimos también otras dos formas, causas o motivos. Una, cuando se endilga ineficiencia,

impericia o incompetencia en el ejercicio de sus funciones a un servidor policial; y la otra, simplemente cuando el Poder Ejecutivo sin que medie justa causa, da por rota la relación de empleo del servidor policial, haciendo uso de la potestad que le otorga el artículo 140 inciso 1) de la Constitución Política, en el caso de aquellos funcionarios que no gozan de la garantía de estabilidad en sus puestos, en razón de no estar amparados por el Estatuto Policial.

No dejamos de decir que, de acuerdo al estudio realizado, la amplia y libre potestad de remoción de servidores policiales que gozaba el Poder Ejecutivo hasta el año 1994, ha sido constreñida debido precisamente, a la entrada en vigencia de la Ley General de Policía, la cual por medio del Estatuto Policial ha garantizado la estabilidad de empleo por lo menos de parte de los funcionarios de las distintas fuerzas de policía del país. Ello vino a limitar por lo menos parcialmente, la inaceptable práctica consistente en que al finalizar cada período presidencial, los servidores policiales eran nombrados y removidos para satisfacer compromisos políticos, dejando de lado la idoneidad que los funcionarios públicos deberían contar, a los fines de que el servicio público sea brindado con eficacia y eficiencia.

Lo dicho, no está del todo extirpado. Ello sólo se logrará cuando absolutamente todos los miembros de los distintos cuerpos policiales del país se encuentren incorporados al Estatuto Policial, lo cual debería darse en principio, para el próximo período presidencial, según el Transitorio Único de la Ley General de Policía.

28 Vargas Chavarría, Eugenio, “**El Despido**”, 1ª Edición, San José, Costa Rica, IJSA, Julio del 2002, p. 9

29 Sentencia N. 110 de las 10:00 hrs. del 17 de Abril de 1996, de la Sala Segunda.

30 Bolaños González, Jimmy, op. cit. p. 42

BIBLIOGRAFÍA

Ardón Acosta, Víctor Manuel, “**Despido por Causas Objetivas y Disciplinarias**”, Antología, 1º Edición, Corte Suprema, Escuela Judicial, 1999

Bolaños González, Jimmy, “**Derecho Disciplinario de la Función Pública**”, 1º Edición, San José, Costa Rica, IJSA, Abril de 2000

Ballester Pastor, María Amparo, “**El período de prueba**”, Valencia, 1º edición, Editorial Tirant lo Blanch, 1.995

Cascante Castillo, German Eduardo, “**Manual Práctico de Legislación Laboral**”, 1º Edición, San José, Costa Rica, IJSA, Marzo del 2003

Cabanellas de Torres, Guillermo, “**Compendio de Derecho Laboral**”, Tomo I, Buenos Aires, Editorial Heliasta, S.R.L., tercera edición, 1.982

Thury Cornejo, Valentín, “**Control de la Actividad Administrativa: Discrecionalidad Técnica y Motivación. (Apuntes a partir de la reciente Jurisprudencia Española)**”; en Revista Jurídica de la Comunidad de Madrid, N. 3 Mayo-Julio, Año 1999, Consejería de la Presidencia de la Comunidad de Madrid, Madrid, España

Vargas Chavarría, Eugenio, “**El Contrato Individual de Trabajo**”, 1º Edición, San José, Costa Rica, IJSA, Enero del 2006

Vargas Chavarría, Eugenio, “**El Despido**”, 1º Edición, San José, Costa Rica, IJSA, Julio de 2002

Sentencia Nº 1588-91 de las 9:30 hrs. del 16 de Agosto de 1991 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.

Sentencia Nº 5134-93 de las 14:00 hrs. del 15 de Octubre de 1993 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.

Sentencia N. 948 de las 08:10 hrs. del 24 de Noviembre del 2000 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

Sentencia de las 09:30 hrs. del 6 de Mayo del 2005 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

Sentencia N. 2008-000461 de las 09:30 hrs. del 29 de Mayo del 2008 de la Sala Segunda. de la Corte Suprema de Justicia.

Sentencia 2004-04529 de las 10:27 hrs. del 30 de Abril del 2004 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.

Sentencia 2008-000461 de las 09:30 hrs. del 29 de Mayo del 2008 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

Sentencia N. 110 de las 10:00 hrs. del 17 de Abril de 1996, de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

Dictamen de la Procuraduría General de la República N. C-029-2000 del 16 de Febrero del año 2000.

Dictamen de la Procuraduría General de la República N. C-132-98 del 03 de Julio de 1998.

Dictamen de la Procuraduría General de la República N. C-225-98 del 3 de Noviembre de 1998.

Dictamen de la Procuraduría General de la República N. C-029-2000 del 16 de Febrero del año 2000.

Dictamen de la Procuraduría General de la República N. C-234-2001 del 27 de Agosto de 2001.

Dictamen de la Procuraduría General de la República N. C-078-2009 del 19 de Marzo del 2009.

Dictamen de la Procuraduría General de la República N. C-078-2009 del 19 de Marzo del 2009.

Dictamen de la Procuraduría General de la República N. C-029-2000 del 16 de Febrero del 2000.