



**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE DERECHO**

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A
LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO/A**

TÍTULO:

**PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRMINACIÓN EN LA AUSENCIA
INJUSTIFICADA DEL PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL, 2025**

AUTORAS:

BORBOR GONZÁLEZ NATHALY GABRIELA

POZO TOMALÁ LIZBETH PIERINA

TUTOR:

AB. RAMOS RAMOS TEDDY ENRIQUE, MGT.

LA LIBERTAD – ECUADOR

2026

**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE DERECHO**

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A
LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO/A**

TÍTULO:

**PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA AUSENCIA
INJUSTIFICADA DEL PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL, 2025**

AUTORAS:

**BORBOR GONZÁLEZ NATHALY GABRIELA
POZO TOMALÁ LIZBETH PIERINA**

TUTOR:

AB. RAMOS RAMOS TEDDY ENRIQUE, MGT.

LA LIBERTAD, ECUADOR

2026

APROBACIÓN DEL TUTOR

CERTIFICO

Que he analizado el trabajo de investigación curricular de título: **“PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA AUSENCIA INJUSTIFICADA DEL PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL, 2025”**, presentado por las estudiantes: **BORBOR GONZÁLEZ NATAHLY GABRIELA** y **POZO TOMALÁ LIZBETH PIERINA**, portadoras de las cédulas de ciudadanía N.º 2450234865 y N.º 2450649104, respectivamente, como requisito previo a optar por el título de **ABOGADA**, y declaro que luego de haber orientado científica y metodológicamente su desarrollo, el referido proyecto de investigación se encuentra concluido en todas sus partes cumpliendo así con el proceso de acompañamiento determinado en la normativa interna.

Atentamente,



Abg. Teddy Ramos Ramos, Mgt.

TUTOR

VALIDACIÓN GRAMATICAL Y ORTOGRÁFICA

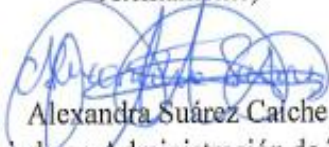
CERTIFICO

Que he revisado la redacción y ortografía del Trabajo de Integración Curricular titulado: **“PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA AUSENCIA INJUSTIFICADA DEL PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL, 2025”**, elaborado por las estudiantes de la Carrera de Derecho de la Universidad Estatal Península de Santa Elena: **NATHALY GABRIELA BORBOR GONZÁLEZ** y **LIZBETH PIERINA POZO TOMALÁ**, como requisito previo a la obtención del título de Abogada.

Que, una vez realizadas las observaciones pertinentes al referido trabajo, se ha verificado que las mencionadas estudiantes acogieron de manera proactiva las recomendaciones emitidas, incorporando los ajustes correspondientes conforme a las sugerencias formuladas.

En virtud de lo expuesto, autorizo a las peticionarias a hacer uso del presente certificado para los fines que estimen pertinentes.

Atentamente,



Alexandra Suárez Catche

Licenciada en Administración de Turismo
Magíster en Diseño y Evaluación de Modelos Educativos
C.I. 0912769072
Registro SENESCYT N° 1050-12-86029450
Teléfono 093318997

La Libertad, a los 15 días del mes de Julio de 2026

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

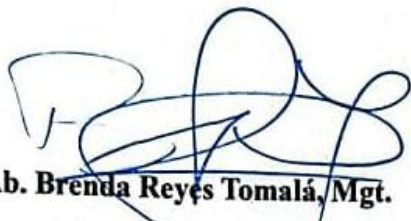
Nosotras, **BORBOR GONZÁLEZ NATHALY GABRIELA y POZO TOMALÁ LIZBETH PIERINA**, estudiantes de la Carrera de Derecho de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, habiendo cursado la asignatura de Integración Curricular II, declaramos la autoría del presente trabajo de investigación de título **“PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA AUSENCIA INJUSTIFICADA DEL PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL, 2025”**, desarrollado en todas sus partes por las suscritas estudiantes con sujeción a los requerimientos de la ciencia del derecho, metodología de la investigación y las normas que regulan los procesos de titulación de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Atentamente,

Lizbeth PT.
Pozo Tomalá Lizbeth Pierina
C.C 2450649104


Borbor González Nathaly Gabriela
C.C 2450234865

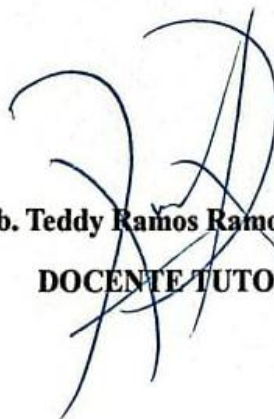
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL



Ab. Brenda Reyes Tomalá, Mgt.
DIRECTORA CARRERA DE DERECHO
DOCENTE GUIA UIC



Ab. Víctor López Eáñez, Mgt
DOCENTE ESPECIALISTA



Ab. Teddy Ramos Ramos Msc.
DOCENTE TUTOR

DEDICATORIA

Con infinita gratitud a Dios, por ser mi fortaleza. A mi papá Ronald Borbor que a pesar de sentir cansancio o trabajar lejos nunca permitió que me falte nada. A mi mamá María González por ser quien me inculcó los valores de perseverancia y dedicación, gracias a ambos por ser mi ejemplo. A mis hermanos: Ronny Borbor y Edward Borbor, por ser una constante motivación para superarme cada día. A mi familia, por el apoyo brindado. A mi pareja, por ser mi apoyo incondicional, mi refugio en los momentos difíciles y la persona que celebró conmigo cada pequeño avance. A mi amiga Lizbeth Pozo, compañera de tesis y de este inolvidable recorrido. A mis amigos, gracias por hacer de esta etapa un recuerdo inolvidable. Este logro no es solo mío, por eso de manera muy especial dedico esta tesis a quienes nunca dejaron de creer en mí y me brindaron su apoyo y a quienes fueron parte de mi vida y ya no están, porque siempre me impulsaron a alcanzar mis metas.

**Con gratitud,
Nathaly Borbor González**

A Dios por ser el pilar de mi vida y mi fortaleza que iluminó cada paso de este camino. A mi papá Wilfrido Pozo, quien hoy descansa en el cielo, aunque su ausencia ha sido una de las pruebas más difíciles de mi vida, este logro también es suyo. A mi mamá Carmen Tomalá, por ser mi apoyo y mi refugio, gracias por creer en mí incluso cuando yo dudaba. A mi hermana Julissa Pozo, porque a pesar de nuestras diferencias siempre ha existido un vínculo inquebrantable. A una persona muy especial, por ser mi apoyo incondicional, gracias por enseñarme que hay recuerdos que el tiempo jamás borrará y que vivirán para siempre en nuestro corazón. A mi mejor amigo, que me acompaña desde el cielo. A mis familiares, por su apoyo constante. A mis amigos quienes desde el inicio hicieron de este camino una experiencia inolvidable. A mi amiga Nathaly Borbor, compañera de tesis, gracias por recorrer este proceso a mi lado. Finalmente, dedico este trabajo a todas las personas que estuvieron presentes durante este proceso, brindándome una palabra de aliento y muestras de apoyo.

**Con amor,
Lizbeth Pozo Tomalá**

AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestra eterna gratitud a la Universidad Estatal Península de Santa Elena, la institución que nos acogió en sus aulas y nos brindó la oportunidad de formarnos académica y profesionalmente, impulsándonos a construir, día tras día, nuestros sueños y metas profesionales. Esta honorable Alma Máter nos brindó los conocimientos fundamentales que, con total certeza, aplicaremos en nuestra vida profesional.

De manera especial, agradecemos a nuestro tutor Abg. Teddy Ramos Ramos, por su orientación, paciencia, compromiso y valiosos aportes durante el desarrollo de este trabajo.

Un especial agradecimiento a la Abg. Brenda Reyes Tomalá, docente de la Unidad de Integración Curricular, por su dedicación, exigencia académica y orientación permanente.

De la misma manera extendemos nuestro agradecimiento a los profesionales del Derecho, miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional que participaron en las entrevistas realizadas en nuestro trabajo de investigación, por compartir generosamente sus experiencias y criterios profesionales, los cuales enriquecieron el desarrollo de este trabajo.

Nathaly Borbor y Lizbeth Pozo

ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	I
CONTRAPORTADA.....	II
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	III
VALIDACIÓN GRAMATICAL Y ORTOGRÁFICA	IV
DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	V
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL.....	VI
DEDICATORIA.....	VII
AGRADECIMIENTO	VIII
ÍNDICE GENERAL	IX
ÍNDICE DE CUADROS	XII
ÍNDICE DE ANEXOS.....	XIII
RESUMEN	XIV
ABSTRAC	XV
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	3
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
1.1 Planteamiento del problema	3
1.2 Formulación del problema.....	6
1.3 Objetivos.....	6
Objetivo General.....	6
Objetivos Específicos	7
1.4 Justificación de la investigación	7
1.5 Variables de Investigación	8
Variable Dependiente.....	8

Variable Independiente	9
1.6 Idea a Defender.....	9
CAPÍTULO II	10
MARCO REFERENCIAL	10
2.1 Marco Teórico.....	10
2.1.1 Génesis y fundamentación del principio de igualdad y no discriminación	10
2.1.1.1 Concepción ética del ser humano como sujeto de dignidad y razón.....	11
2.1.1.2 La igualdad como presupuesto de justicia y orden social	13
2.1.1.3 Axiología jurídica y su impacto como para el mantenimiento del orden social legítimo y funcional	16
2.1.2 Doctrinas del principio de igualdad y no discriminación	18
2.1.2.1 Desde la perspectiva de Aristóteles, John Locke, Luigi Ferrajoli, Norberto Bobbio, Immanuel Kant	20
2.1.3 Naturaleza jurídica y funcional de la situación militar de disponibilidad	23
2.1.3.1 La disponibilidad como medida de control interno y no sanción	26
2.1.4 Significado de la ausencia injustificada en la Policía Nacional.....	28
2.1.4.1 La ausencia como falta de deber funcional y responsabilidad jerárquica	30
2.1.4.2 La relación entre disciplina policial y derechos humanos laborales	32
2.2. Marco Legal.....	39
2.2.1 Constitución de la República del Ecuador	39
2.2.2 Declaración Universal de los Derechos Humanos	41
2.2.3 Convención Americana de los Derechos Humanos	42
2.2.4 Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas.....	43
2.2.5 Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público	45
2.2.6 Reglamento General a la Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas	46

2.2.7 Reglamento Sustitutivo al Reglamento para la Aplicación del Régimen
Disciplinario del Libro I del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana
y Orden Público. 48

2.3	Marco Conceptual.....	50
CAPÍTULO III		52
MARCO METODOLÓGICO		52
3.1	Diseño y Tipo de Investigación	52
3.2	Recolección de la Información	53
3.3	Tratamiento de la Información	59
3.4	Operacionalización de variables	60
CAPÍTULO IV		63
RESULTADOS Y DISCUSIÓN		63
4.1	Análisis, interpretación y discusión de los resultados	63
4.2	Verificación de la Idea a Defender	72
CONCLUSIONES		74
RECOMENDACIONES		76
BIBLIOGRAFÍA		77
ANEXOS.....		81

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO #1 DOCTRINAS DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.....	20
CUADRO #2 POBLACIÓN.....	53
CUADRO #3 MUESTRA.....	54
CUADRO #4 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	60

ÍNDICE DE ANEXOS

Ilustración 1	Entrevista, Abg. Eder Galo Shuar Tiwi Kuji.....	81
Ilustración 2	Entrevista, Abg. Luis Aldás Tibanquiza.....	81
Ilustración 3	Entrevista, Abg. Jorge Comasisin	82
Ilustración 4	Guía de Entrevistas a Abogado, Militar y Policía.....	83

**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE DERECHO**

**PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
EN LA AUSENCIA INJUSTIFICADA DEL PERSONAL DE
LA POLICÍA NACIONAL, 2025**

**Autoras: Lizbeth Pozo
Nathaly Borbor
Tutor: Ab. Teddy Ramos**

RESUMEN

El principio de igualdad y no discriminación, consagrado en el artículo 11 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, tiene la finalidad de un tratamiento igualitario equivalente a diferentes circunstancias. En este contexto, la regulación de la ausencia injustificada del personal de la Policía Nacional evidencia cuestionamientos respecto de su compatibilidad con dicho principio, en razón a las consecuencias disciplinarias previstas para la conducta y a su vez la existencia de diferencias normativas en instituciones referentes a regímenes disciplinarios. Bajo esta perspectiva, el presente trabajo de investigación se orientó en analizar la incidencia del principio de igualdad y no discriminación en la regulación de la ausencia injustificada del personal de la Policía Nacional, a partir de estudio de la Constitución de la República del Ecuador, el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, el Reglamento Sustitutivo al Reglamento para la aplicación del Régimen Disciplinario del Libro I del COESCOP, incorporando el comparativo de la situación militar de disponibilidad del personal de las Fuerzas Armadas mediante regulada en la Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas y el Reglamento General de la LOPDFFAA. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, con un nivel descriptivo y analítico, empleando los métodos: exegético, analítico, comparativo, e inductivo, complementados con revisión documental y aplicación de entrevistas a profesionales especializados en derecho administrativo y régimen disciplinario. El análisis desarrollado permitió determinar que el tratamiento jurídico diferenciado entre la situación de disponibilidad del personal de las Fuerzas Armadas y la ausencia injustificada evidencian una incompatibilidad con el principio de igualdad y no discriminación, lo que sustenta la necesidad de incorporar criterios acordes con los derechos constitucionales, principios de razonabilidad, proporcionalidad y tutela administrativa efectiva.

Palabras clave: Igualdad, Discriminación, Ausencia, Injustificada, Policía.

ABSTRACT

The principle of equality and non-discrimination enshrined in Article 11, Paragraph 2 of the Constitution of the Republic of Ecuador and in international human rights instruments aims to ensure treatment that is equal and appropriate to differing circumstances. In this context, the regulations governing unjustified absence among National Police personnel raise questions regarding their compatibility with this principle, given the disciplinary consequences attached to such conduct and the existence of regulatory disparities across institutions regarding disciplinary regimes. From this perspective, this research analyzes the impact of the principle of equality and non-discrimination on the regulations concerning unjustified absence among National Police personnel. The study examines the Constitution of the Republic of Ecuador, the Organic Code of Citizen Security and Public Order Entities (COESCOP), and the Substitute Regulation for the Application of the Disciplinary Regime (Book I of COESCOP), while also comparing this with the "availability" status of Armed Forces personnel as regulated by the Organic Law on Armed Forces Personnel and Discipline (LOPDFFAA) and its General Regulation. The research employed a qualitative approach with a descriptive and analytical scope, utilizing exegetical, analytical, comparative, and inductive methods, complemented by a documentary review and interviews with professionals specializing in administrative law and disciplinary regimes. The analysis determined that the differential legal treatment between the "availability" status of Armed Forces personnel and the classification of unjustified absence reveals an incompatibility with the principle of equality and non-discrimination. This underscores the need to incorporate criteria aligned with constitutional rights and the principles of reasonableness, proportionality, and effective administrative protection.

Keywords: Equality, Discrimination, Absence, Unjustified, Police.

INTRODUCCIÓN

En un Estado constitucional de derecho y justicia, el principio de igualdad y no discriminación garantiza que todas las personas reciban el mismo trato y protección por parte del ordenamiento jurídico evitando distinciones arbitrarias que puedan restringir el ejercicio de los derechos fundamentales, dentro del ámbito disciplinario el ejercicio de la potestad sancionadora del Estado debe desarrollarse cumpliendo lineamientos como el debido proceso, legalidad, proporcionalidad y razonabilidad, en consecuencia la disparidad normativa existente entre regímenes disciplinarios especiales, solo pueden considerarse compatibles con el orden constitucional, cuando responden a criterios objetivos vinculados con la naturaleza de las funciones que desempeña cada institución, y no cuando implican un tratamiento jurídico que genere restricciones al ejercicio de los derechos.

En el ordenamiento jurídico ecuatoriano, la Policía Nacional y las Fuerzas Armadas desempeñan funciones relacionadas con la seguridad ciudadana y la defensa nacional, ambas instituciones se encuentran sujetas a regímenes administrativos y disciplinarios, sin embargo el tratamiento previsto en la Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas establece la disponibilidad como una medida de carácter administrativo, misma que permite mantener el vínculo institucional del militar en los puestos contemplados por la normativa, por otro lado el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público contempla la ausencia injustificada del policía como una infracción disciplinaria que puede dar lugar a sanciones de mayor gravedad, estas diferencias normativas hacen necesario determinar si el trato diferenciado encuentra sustento en criterios constitucionalmente válidos o si por el contrario, pueden representar una afectación al principio de igualdad y no discriminación.

La presente investigación se estructura en cuatro capítulos: dentro del primer capítulo se expone el planteamiento del problema, la formulación de la problemática jurídica, los objetivos generales y específicos, la justificación de la investigación, las variables de estudio y la idea a defender, elementos que orientan el desarrollo del trabajo investigativo.

En el segundo capítulo se contempla el marco referencial, integrado por el marco teórico, el marco legal y el marco conceptual, en los cuales se analizan los fundamentos doctrinarios, filosóficos, constitucionales y normativos relacionados con el principio de igualdad y no

discriminación, la situación militar de disponibilidad y la ausencia injustificada del personal de la Policía Nacional.

En el tercer capítulo se presenta el marco metodológico, llevando un enfoque cualitativo bajo un diseño exploratorio, además el detalle de los métodos empleados, las técnicas e instrumentos adaptados para la población y muestra, así mismo la recolección de la información, el tratamiento de los datos obtenidos y la operacionalización de las variables, permitiendo garantizar el rigor científico del estudio.

En este mismo sentido, el cuarto capítulo se desarrolla el análisis, interpretación y discusión de los resultados, mismos que se encuentra el resultado de las entrevistas y el análisis documental, así como la verificación de la idea a defender, permitiendo contrastar los hallazgos de la investigación con los fundamentos doctrinarios y jurídicos previamente desarrollados.

Finalmente, la investigación presenta las conclusiones y recomendaciones derivadas del análisis de los resultados, orientadas a fortalecer la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en el régimen disciplinario de las entidades de seguridad del Estado, desde esta perspectiva, el estudio ofrece un análisis jurídico sustentado en el marco constitucional, con el propósito de aportar elementos que puedan favorecer la armonización de la normativa aplicable a las instituciones de seguridad del Estado con los principios de igualdad y no discriminación, seguridad jurídica, debido proceso y proporcionalidad.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

El principio de igualdad y no discriminación constituyó una garantía fundamental dentro del Estado constitucional de legitimidad y justicia, dispuso la actuación administrativa y disciplinaria se sujetará a los principios de razonabilidad, proporcionalidad, justicia bajo el respeto de los derechos fundamentales, este principio tuvo mayor importancia debido a la jerarquía de la Policía Nacional, donde las decisiones tomadas en procedimiento disciplinarios incidieron en las consecuencias directas en la estabilidad laboral y el desarrollo profesional de los miembros policiales.

El presente trabajo de investigación tuvo como propósito analizar la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en relación a la ausencia injustificada por parte del personal de la Policía Nacional frente a la situación militar de disponibilidad del personal de las Fuerzas Armadas, bajo criterios objetivos y razonables como lo menciona la Constitución de la República del Ecuador del 2008, en su artículo 11 inciso 2 reconoce que todas las personas son iguales y gozarán de las mismas garantías derechos, deberes y oportunidades, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por diversas razones que pueda quebrantar el libre ejercicio de los derechos (pág. 12).

A escala global, la aplicación de regímenes disciplinarios en organismos de seguridad demuestra cuestionamientos sujetos al tratamiento de desigualdad de los miembros sometidos a procedimientos sancionadores, bajo múltiples investigaciones identificaron que las estructuras institucionales encontradas conseguían generar posturas administrativas con efectos distintos para situaciones análogas, cuando existían márgenes arbitrarios.

En el ámbito internacional, los regímenes disciplinarios de las instituciones de seguridad estatal han sido objeto de cuestionamientos, debido a la posible incidencia de la afectación

de los derechos fundamentales del personal uniformado, en este sentido, organismos internacionales han sostenido que las sanciones administrativas dirigidas a policías y a militares deben observar y respetar los estándares de derechos humanos, respecto a la exclusión diferenciada de justificación objetiva y razonable. En este contexto, la Organización Internacional del Trabajo (2025) señala sobre los derechos y principios importantes que componen la materia laboral, direccionados a un conjunto de derechos humanos inherentes a la dignidad, naturaleza universal e inalienabilidad, que deben garantizarse a todas las personas, independientemente de su situación laboral o el tipo de relación jurídica que mantengan con el empleador.

En el contexto latinoamericano, la aplicación de procedimientos disciplinarios y la observancia del principio de igualdad y no discriminación, refleja problemáticas basadas en el respeto, especialmente en las instituciones responsables de la seguridad pública. Estudios desarrollados en diversos países determinaron que las disparidades normativas en la regulación de los sistemas disciplinarios y administrativos incidían en la proporcionalidad y legitimidad de determinadas sanciones administrativas (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2009, pág. 42).

De igual manera, se ponen de manifiesto las diferencias en el tratamiento diferenciado de criterios jurídicos frente a casos similares, lo que podía generar afectaciones en la protección de los derechos laborales y constitucionales de los servidores públicos, según Caraguay Pinta y Trelles Vicuña (2024), evidenciaron algunas interpretaciones administrativas dentro de procedimientos policiales que incidían negativamente en la protección de derechos, especialmente respecto a la toma de decisiones que carecen de parámetros de razonabilidad y proporcionalidad.

A escala nacional, la Asamblea Nacional del Ecuador (2023) aprobó la reforma constitucional respecto al artículo 158 de la Constitución de la República del Ecuador, que autorizó la intervención de las Fuerzas Armadas en tareas de seguridad interna, como el combate al crimen organizado, esta reforma implicó un cambio sustancial a la defensa de la soberanía e integridad territorial, redefiniendo el alcance de sus competencias institucionales. Por lo cual, esta transformación normativa implicó que la institución militar asumiera funciones coordinadas con la Policía Nacional en escenarios vinculados a la seguridad ciudadana, situación que ha suscitado debates en base a la protección de derechos, garantías y regímenes jurídicos en atención a los miembros de ambas instituciones.

Por otro lado, la Corte Constitucional, mediante sentencia No. 90-22-IN/25, evaluó la constitucionalidad de la norma en lo que considera como ausencia injustificada a la inasistencia al lugar de trabajo de los miembros de la Policía Nacional que permanecen en privación de libertad, por otro lado en el voto salvado determinaron que la regulación de la disposición no tiene compatibilidad con el principio de igualdad y no discriminación, al establecer un tratamiento diferenciado respecto del personal de las Fuerzas Armadas, mientras que los militares pueden ser ubicados en estado de disponibilidad ante una situación de prisión preventiva, sin que se declare una sanción anticipada, por otro lado, los servidores policiales pueden ser destituidos por ausencia injustificada a su lugar de trabajo pese a que aún no exista sentencia condenatoria ejecutoriada, en consecuencia, la diferencia de este tratamiento entre regímenes, carece de justificación objetiva y proporcional, configurando una discriminación normativa que afecta el derecho a la igualdad y la presunción de inocencia (Lozada Prado, 2025, pág. 17).

La problemática identificada surgió en Ecuador durante el año 2025, relacionada con el régimen disciplinario aplicado al personal de la Policía Nacional respecto a la ausencia injustificada en el servicio de reparto, en contraste, con el personal de las Fuerzas Armadas. La entidad basados en la normativa disciplinaria contempló a la disponibilidad como una situación jurídica temporal orientada a preservar el vínculo institucional en circunstancias específicas, por su parte los miembros de la Policía Nacional continuaron sujetos al régimen disciplinario establecido en el Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público (2024), que en el artículo 121 inciso 1) tipifica como falta muy grave el hecho de ausentarse de manera injustificada a su lugar de trabajo por tres o más días consecutivos, lo que puede derivar a la destitución del servidor público.

En el mismo sentido, el Reglamento Sustitutivo al Reglamento para la Aplicación del Régimen Disciplinario del Libro I del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público (2023) en el artículo 4, inciso segundo, letra d), establece que la prisión preventiva no es causa válida para justificar la inasistencia a su lugar de trabajo, excepto cuando se origine en actos del servicio o en infracciones culposas, por lo tanto, la norma impide que los miembros policiales justifiquen su ausencia con respecto a privación de libertad, aún cuando no exista sentencia condenatoria en firme, a su vez propiciando a la aplicación de sanciones disciplinarias, incluyendo la destitución, aunque el servidor público pueda demostrar su inasistencia bajo circunstancias ajenas a su voluntad.

Entre las posibles causas, se señala la co existencia de regímenes jurídicos diferenciados de las instituciones de seguridad del Estado, además la ausencia de parámetros para valorar casos relacionados con la privación de libertad y la imposibilidad laboral voluntaria, contribuyendo a la aplicación de tratamientos normativos diferenciados, a su vez la existencia de tratamientos diferenciados ante situaciones comparables pueden incidir en afectaciones a la garantía del derecho al trabajo, al principio de igualdad y no discriminación, al principio de seguridad jurídica y al debido proceso, así mismo, la persistencia de las diferencias normativas carentes de justificación objetiva, podrían favorecer el aumento de acciones judiciales y constitucionales dirigidas a la tutela de derechos fundamentales, afectando además la percepción de confianza y legitimidad en los organismos de seguridad pública.

El presente trabajo de investigación efectúa un análisis jurídico comparativo entre el régimen disciplinario de la Policía Nacional y Fuerzas Armadas, con el objetivo de determinar posibles afectaciones vinculadas a la aplicación del principio de igualdad y no discriminación, mediante esto, los resultados obtenidos permitirán formular recomendaciones para las garantías constitucionales, además de la implementación de criterios y principios disciplinarios acordes al sistema jurídico ecuatoriano.

1.2 Formulación del problema

¿Cómo el mecanismo de la situación militar de disponibilidad del personal de las Fuerzas Armadas en relación con la ausencia injustificada del personal de la Policía Nacional podría afectar el principio de igualdad y no discriminación?

1.3 Objetivos

Objetivo General

Evaluar las diferencias normativas entre la disponibilidad del personal de las Fuerzas Armadas y la ausencia injustificada de la Policía Nacional, para la determinación de su afinidad con el principio de igualdad y no discriminación, mediante un estudio normativo de los regímenes disciplinarios previstos en la Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas y el Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público.

Objetivos Específicos

- Valorar las implicaciones jurídicas y constitucionales de las reglas relativas a la situación militar de disponibilidad del personal de las Fuerzas Armadas respecto a la ausencia injustificada del personal de la Policía Nacional, mediante la aplicación de entrevistas a miembros de la Policía Nacional y de las Fuerzas Armadas, para el entendimiento integral de sus efectos en los derechos de los servidores de ambas entidades.
- Comparar el tratamiento del mecanismo de la situación militar de disponibilidad del personal de las Fuerzas Armadas respecto a la ausencia injustificada en la Policía Nacional, a través del estudio comparado de la Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas y el Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, identificando las diferencias sustanciales en base al principio de igualdad y no discriminación.
- Fundamentar doctrinariamente las implicaciones y garantías del principio de igualdad y no discriminación, mediante la revisión crítica de la doctrina, para la construcción de un sustento teórico sólido basado en los regímenes disciplinarios de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional.

1.4 Justificación de la investigación

El presente estudio de investigación surge de la importancia de examinar un tema dentro del área de derecho constitucional, administrativo, y laboral, particularmente en la implementación efectiva de los derechos fundamentales en instituciones estatales dedicadas a funciones de seguridad y defensa, respecto al principio de igualdad y no discriminación, que representan fundamentos esenciales del ordenamiento jurídico ecuatoriano, los cuales se encuentran consagrados en la Constitución de la República del Ecuador y a su vez en diversos instrumentos internacionales de derechos humanos, cuya observancia garantiza la legitimidad de las actuaciones estatales y protege la dignidad de los servidores públicos. Desde el punto de vista teórico, si bien existen análisis sobre el principio de igualdad en el derecho constitucional ecuatoriano, no se ha estudiado de manera comparada y sistemática el tratamiento diferenciado que reciben el personal de la Policía Nacional.

La relevancia del presente trabajo de investigación se destaca al analizar las equivalencias al tratamiento diferenciado en situaciones laborales y administrativas específicas, como lo es

la disponibilidad del personal de las Fuerzas Armadas respecto a la ausencia injustificada del personal de la Policía Nacional, estas circunstancias, si no se regulan ni aplican con criterios de igualdad, pueden derivar en prácticas discriminatorias o en posibles afectaciones a derechos fundamentales o a principios como el de igualdad y no discriminación, afectando la moral institucional y la confianza ciudadana. Desde el punto de vista práctico este estudio visibiliza dichas inconsistencias normativas para que las autoridades competentes, tomen medidas orientadas a armonizar estos regímenes bajo criterios de equidad.

La relevancia de este enfoque se centra en generar aportes para el fortalecimiento de la seguridad jurídica y la equidad en la aplicación del ordenamiento jurídico aplicable mediante el favorecimiento de decisiones fundamentadas en criterios objetivos, razonables y proporcionales, es por ello que se vuelve indispensable reducir el riesgo de actuaciones arbitrarias y promover la garantía de los derechos humanos fundamentales en el régimen policial y militar, así mismo en el ámbito social la investigación cobra especial importancia en referencia al respeto de los derechos sobre la potestad disciplinaria debido a que estos servidores públicos son encargados de mantener el orden y la seguridad del Estado, en tal sentido este estudio contribuye el fortalecimiento institucional y consolidación del Estado de derecho.

A su vez, la presente investigación cuenta con un sólido fundamento jurídico, equivalente al análisis de la normativa interna en base a los tratados internacionales y principios constitucionales preponderantes en el Ecuador, por otro lado, este estudio ofrece una evaluación comparativa y crítica, al confrontar el impacto del presente tema de investigación y la perspectiva novedosa a su vez promueve la importancia de alinear la Constitución de la República del Ecuador y los tratados internacionales con la normativa interna, por lo que desde el punto de vista investigativo los resultados sentarán un precedente académico para futuros estudios sobre regímenes disciplinarios especiales, ofreciendo una base teórica y metodológica replicable que podrá orientar investigaciones posteriores y propuestas de reforma normativa.

1.5 Variables de Investigación

Variable Dependiente

Ausencia injustificada del personal de la Policía Nacional

Variable Independiente

Principio de igualdad y no discriminación

1.6 Idea a Defender

La regulación diferenciada de la disponibilidad del personal de las Fuerzas Armadas y la ausencia injustificada del personal de la Policía Nacional, prevista en la normativas legal y reglamentaria que rige para ambas instituciones, no se ajusta al principio de igualdad y no discriminación reconocida en la Constitución de la República del Ecuador y en los tratados internacionales de derechos humanos.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1 Marco Teórico

2.1.1 Génesis y fundamentación del principio de igualdad y no discriminación

El principio de igualdad y no discriminación se sustenta en la normativa internacional del Derecho Natural y los Derechos Humanos, cuyo origen se remite en la Carta de las Naciones Unidas de 1945 y la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 y se ha desarrollado a través de tratados y jurisprudencia que consolidan el derecho a la igualdad y la no discriminación.

La igualdad y no discriminación optimiza un derecho independiente inducido al valor de la dignidad humana, erradicando obstáculos y desigualdades que formen barreras estructurales para tener acceso afectivo a otros derechos. Según Yépez Bustamante (2025) el derecho de igualdad y no discriminación se encuentra sustentado en diversas concepciones filosóficas que destacan la necesidad de respaldar la protección y aplicación de los derechos en diferentes ámbitos vinculados con la sociedad, en este sentido el principio de igualdad y no discriminación es de vital importancia dentro del marco constitucional puesto que se reconoce como un derecho autónomo que está vinculado a la dignidad humana, cuya finalidad es tratar de equiparar desigualdades entre el Estado y los ciudadanos.

Según la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2021) el concepto de igualdad emana al principio inherente a la dignidad humana de las personas, excluyendo cualquier trato diferenciado en la que otorgue privilegios a determinado grupo de personas en las que refleje criterios discriminatorios perjudicando el goce de sus derechos, por otro lado se sustenta en la dignidad intrínseca y la unidad esencial del ser humano, siendo un valor estructurante del orden constitucional, su fundamento impide cualquier trato privilegiado o desfavorable que carezca de justificación objetiva, razonable y proporcional.

Conforme a la norma suprema del Ecuador en el artículo 11 numeral 2, todas las personas son iguales están en el goce, uso y disfrute de los mismos derechos, deberes y oportunidades, este principio obliga al Estado a garantizar la igualdad formal ante la ley y la igualdad

material mediante medidas de acción afirmativa que eliminen desigualdades estructurales, así mismo, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha precisado que la igualdad es inseparable de la dignidad humana, actúa como un límite al poder público, sino también como un mandato de optimización que orienta la interpretación y aplicación del orden jurídico.

Conforme a la CIDH, determina que toda persona tiene igualdad ante la ley sin distinción alguna, sin que actos infrinjan razones equivalente a discriminación, es decir, la protección de los derechos humanos constituye principios que garantizan la protección efectiva de los derechos humanos de todos los ciudadanos, además sostiene que la igualdad y no discriminación poseen el carácter de normas de jus cogens por cuanto representan el orden jurídico tanto nacional e internacional, en consecuencia, estos principios resultan obligatorios para los Estados y excluyen la posibilidad de adoptar actos o medidas que impliquen un trato diferenciado basa en categorías como: origen, género, edad, raza, religión, estado civil, situación económica o cualquier otra índole afecte el reconocimiento o ejercicio de los derechos humanos o sociales (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021, págs. 3-4).

Al ser reconocido como norma de jus cogens, permea todo el ordenamiento jurídico, garantizando la universalidad e inderogabilidad de los derechos humanos, su fuerza normativa no proviene únicamente del consenso estatal, sino de la dignidad intrínseca del ser humano, que trasciende cualquier soberanía o particularidad jurídica, conforme a la Convención de Viena sobre el derecho de los tratados (1969) en el artículo 53 reconoce de las normas jus cogens con carácter imperativo y una jerarquía superior dentro del derecho internacional, por lo tanto, estas normas son aceptadas por los instrumentos y no se admite lo contrario.

2.1.1.1 Concepción ética del ser humano como sujeto de dignidad y razón

El ser humano es reconocido como sujeto de derechos, constituye el valor intrínseco de la dignidad y razón, desde esta perspectiva ha sido objeto de profundos desarrollos técnicos y filosóficos, que además se sustenta en enfoques ontológicos y axiológicos y normativos, han

sido enriquecidos y destacados por filósofos clásicos del derecho, en base a esto Farfán Pinargote (2025) menciona las visiones de la dignidad humana en base a los aportes de los filósofos Immanuel Kant y Jürgen Habermas, ellos consideran la construcción del discurso temporáneo sobre concepto de dignidad humana y de los derechos humanos, por otro lado Bobbio destaca la relevancia de los pensamientos para comprender la evolución del pensamiento jurídico y político, así mismo Iracheta sostiene que Kant redefinió la noción de dignidad al momento de reconocerla como valor intrínseco dejando atrás interpretaciones sustentadas en criterios jerárquicos, es decir, que esta concepción permitió consolidar a la dignidad humana como un principio fundamental e universal dentro de los sistemas modernos para la protección de los derechos humanos.

Desde la perspectiva de Kant, la dignidad humana se sustenta en la autonomía y en la racionalidad inherentes a toda persona, principio fundamental y ético de los derechos humanos, a su vez Habermas desarrolla una noción más amplia y detallada al momento de incorporar la dimensión sobre la dignidad, dando a entender que todas las personas tienen igualdad de condiciones en procesos que conlleven consenso democrático en la cual esta filosofía evoluciona con la evidencia desde una comprensión basada en la autonomía individual hacia una percepción de relación social centrada en la legitimidad democrática como elemento de protección (Farfán Pinargote, 2025).

Además, Kant revela su permisible transformador, tanto en la extensión ontológica, axiológica y normativa, por otro lado, en el plano ontológico, la fundamentación Kantiana de la dignidad en la autonomía racional establece una comprensión del ser humano que trasciende las contingencias históricas y culturales, la racionalidad en tanto capacidad de reconocer el bien y obrar conforme a él, constituye el elemento que diferencia a la persona de los demás seres naturales, en tal sentido la persona únicamente no se define por su existencia biológica sino que también se caracteriza como un sujeto dotado con cualidades de autonomía racional que permite proyectar los principios universales de igualdad y libertad en el sistema jurídico.

Desde la dimensión axiológica, la dignidad se entiende como el reconocimiento del ser humano posee un valor que no depende de su función, mérito o utilidad como fin en sí mismo, dotado de un valor intrínseco que no admite equivalentes, que constituye el principio de supremacía del ser sobre cualquier lógica instrumental, en la filosofía Kantiana y en su recepción, resalta la dignidad como el fundamento trascendental de toda obligación moral,

toda acción justa se mide por su conformidad con el respeto a la persona, la dignidad desde esta dimensión es normativa en base a que establece el criterio que distingue lo legal de lo indebido, por lo que ha adquirido el rango de valor fundamental del orden normativo como fuente de legitimidad y límite del poder.

Desde el ámbito normativo, la dignidad se presenta como un principio primordial que atribuye un valor intrínseco al ser racional, y establece el deber universal del correcto trato a las personas en su totalidad y no como un medio parcial, siendo así el fundamento base del principio de igualdad y no discriminación.

La razón refiere, pues, toda máxima de la voluntad como universalmente legisladora a cualquier otra voluntad y también a cualquier acción para consigo misma, y esto no por virtud de ningún otro motivo práctico o en vista de algún provecho futuro, sino por la idea de la *dignidad* de un ser racional que no obedece a ninguna otra ley que aquella que él se da a sí mismo. En el reino de los fines todo tiene o un *precio* o una *dignidad*. Aquello que tiene precio puede ser sustituido por algo *equivalente*, en cambio, lo que se halla por encima de todo precio y, por tanto, no admite nada equivalente, eso tiene una dignidad. (Kant, 1785)

En concordancia, Habermas, dota a la dignidad de una estructura procedimental, su respeto se concreta en la posibilidad efectiva de participar en procesos deliberativos donde la razón práctica se institucionaliza democráticamente, además establece que la dignidad humana expresa el estatus de quien puede participar en el discurso jurídico y político en condiciones de igualdad, por otro lado en la jurisprudencia del Ecuador encuentra su sentido normativo cuando se admite, siguiendo a Habermas, que la validez del derecho depende del reconocimiento recíproco de los sujetos como interlocutores racionales iguales.

2.1.1.2 La igualdad como presupuesto de justicia y orden social

La igualdad parte como uno de los pilares esenciales de la justicia y el orden social, a ser reconocido como un presupuesto axiológico que permite dotar de legitimidad moral, jurídica y política a las instituciones, así mismo la concepción de la justicia que pone de relieve el papel de la igualdad como categoría central, del reconocimiento de todos los seres humanos moralmente iguales que se puede estructurar un sistema normativo justo y sostenible, en la Fundamentación de la metafísica de las costumbres de Kant, sostiene que la dignidad humana no tiene precio, sino valor intrínseco, por tanto, todos los seres humanos merecen igual respeto y derechos.

La igualdad no es un resultado, sino un presupuesto del orden justo, estableciendo qué si no se reconoce a cada individuo como sujeto de dignidad y razón, no puede hablarse propiamente de justicia, abarcando desde la igualdad moral a la igualdad jurídica, según John Rawls en su obra Teoría de la Justicia, sostiene que la justicia es la primera virtud de las instituciones sociales, como la verdad lo es de los sistemas de pensamiento con ello introduce la noción de justicia como equidad, además destaca que los principios de justicia deben ser el resultado de un acuerdo hipotético alcanzado bajo una situación de imparcialidad, donde los individuos, cubiertos por un velo de ignorancia, desconocen su posición social, talentos o riquezas.

Según Rawls, a partir de su lógica contractual establece dos principios de la justicia de acuerdo a la posición original, enunciando al primer principio basado en el derecho de igualdad que debe tener cada persona, cada persona debe tener igual derecho al esquema más extenso de libertades básicas que tengan compatibilidad con un esquema semejante de libertades para los demás (1971, pág. 67).

Este principio denominado libertades básicas iguales, tiene prioridad absoluta sobre el segundo principio centrado en las desigualdades en base a esto se sustenta la asignación equitativa de la libertad como el bien primario, con el propósito de asegurar la igualdad en el acceso y el pleno ejercicio de las libertades fundamentales, dichas libertades constituyen condiciones esenciales para que las personas puedan desarrollar su proyecto de vida y fortalecer el respeto por sí mismas, entendido como el reconocimiento de su propia dignidad y valor moral, en este contexto el principio de prioridad de la libertad establece que las libertades básicas no deben ser restringidas ni subordinadas en favor de beneficios de carácter económico o social.

Dentro de la posición original, los sujetos racionales, al desconocer las circunstancias de las diferentes particularidades de su situación personal adoptarían un esquema para que todos tengan las mismas libertades, debido a que ningún sujeto asumiría una restricción de sus derechos fundamentales a cambio de tener mayores beneficios materiales, las libertades solo podrían ser restringida cuando entran en conflicto con otras libertades básicas, a su vez el principio de diferencia indica que las desigualdades sociales y económicas deben justificarse de tal manera que benefician a todos y estén vinculadas a cargos y oportunidades en condiciones de igualdad (Rawls, 1971, pág. 68).

Introduce el principio de la diferencia combinado con la justa igualdad de oportunidades, como mecanismo corrector de las desigualdades sociales y económicas, una vez aseguradas las libertades básicas, Rawls sostiene que las individualidades en la posición original aceptarían una distribución desigual de los bienes primarios, como la riqueza, la autoridad o el ingreso, solo si tales desigualdades benefician efectivamente a los menos favorecidos, además busca superar las limitaciones del sistema de libertad natural, que se basa en una igualdad de oportunidades meramente formal, donde los individuos con igual talento pueden competir en condiciones iguales, sin considerar las diferencias sociales y económicas de origen.

Desde el punto de vista de Rawls, se cuestiona los modelos que legitiman las desigualdades a partir de factores accidentales como el origen social o las capacidades naturales de las personas, al creer que dichas circunstancias escapan al control individual y afectan injustamente la distribución, es por eso que en respuesta a ello plantea la necesidad de una igualdad de oportunidades en sentido material, la cual está orientada a corregir las desventajas estructurales y asegurar que el acceso a las posiciones sociales se produzca bajo condiciones auténticamente equitativas para todos los miembros de la sociedad.

En el ámbito constitucional, el principio de igualdad se configura como un eje transversal del ordenamiento jurídico, cuya función excede la mera prescripción de tratos discriminatorios, este principio impone a los poderes públicos la obligación de adoptar medidas positivas, las cuales están destinadas a garantizar su realización efectiva, por ende en el contexto latinoamericano, y de manera específica en el Estado ecuatoriano, la igualdad se consolida como un principio rector del Estado constitucional de derechos y justicia, con un carácter operativo el cual exige que las normas, los procedimientos administrativos y las decisiones jurisdiccionales sean aplicadas de manera coherente y regidas en la ley para que promuevan igualdad.

La relación entre igualdad, justicia y orden social se manifiesta, en definitiva, en su función de equilibrio, así mismo la justicia sin igualdad degenera en arbitrariedad, mientras que la igualdad sin justicia conduce a uniformidad y pérdida de libertad, además la armonización de ambos principios es la que da sentido al orden jurídico y social, por lo tanto, cuando la igualdad se integra en las instituciones, la justicia adquiere eficacia y el orden social se consolida que constituye el punto de partida ético, jurídico y político que permite a las sociedades estructurar un orden legítimo, equitativo y estable, a través de la igualdad

efectivamente garantizada, y no meramente declarada, se puede afirmar que un orden jurídico es justo y que un sistema social es verdaderamente legítimo.

2.1.1.3 Axiología jurídica y su impacto como para el mantenimiento del orden social legítimo y funcional

La axiología es una rama filosófica enraizadas en el derecho, en la cual contiene un enfoque de analizar los valores que fundamentan y guían la elaboración, la interpretación y la práctica del derecho, su transcendencia radica en demostrar que el derecho no solo se limita al funcionamiento de las normas, sino también en la incorporación de valores fundamentales como la justicia, la equidad, la libertad y la seguridad jurídica orientadas a los principios y fines constitucionales.

Por otro lado, la axiología jurídica constituye el estudio de valores inherentes a los derechos del ordenamiento jurídico, a su vez en el respeto de valores, en su origen etimológico griego axios; digno de valor; logia, ciencia, la axiología se aproxima al estudio del deber ser normativo y valorativo, lo cual se concreta en el ámbito del derecho cuando se aborda la axiología jurídica como ciencia que estudia el orden jurídico desde el punto de vista de los valores que deben servirle de inspiración (Parga, 1999).

En consecuencia, esto se convierte en una herramienta de indagación no sólo filosófica sino también jurídica, debido a que con lleva a una investigación del impacto transcendental de la axiología, como medio de comprensión del sistema formal y valorativo, para entender de manera adecuada la función del derecho en la estructura social y el papel fundamental que desempeñan los intérpretes, es imprescindible empezar por la concepción teórica que sustenta su naturaleza.

Según Cofré Lagos y Isler Soto (2013) la comprensión del derecho exige un análisis del contenido de las normas jurídicas ya que únicamente mediante su adecuada interpretación es posible resolver los conflictos conforme a criterios objetivos basados en la justicia, bajo esta concepción la filosofía del derecho complementa el estudio de las ciencias jurídicas al profundizar en los fundamentos del conocimiento jurídicos y axiológicos que orientan la aplicación del ordenamiento jurídico.

La concepción de Jorge Millas aborda el derecho entendido in toto, que adquiere valor como instrumento de orden y cohesión social, además sostiene qué, si bien las normas jurídicas individuales carecen de carácter moral, ya que imputan consecuencias y no valores, el

derecho en su totalidad constituye un valor en sí mismo, dotado de un imperativo axiológico que lo convierte en un órgano social orientado a fines valiosos como la justicia, el orden y la seguridad. Según Millas, el derecho como ente de obligación el mismo es un valor, en cuanto en su esencia reside un principio axiológico.

De este modo, la axiología jurídica es un factor clave para mantener un orden social legítimo, debido a que orienta la coacción jurídica hacia fines éticos y sociales, permitiendo que la autoridad normativa sea aceptada no por su coacción, sino por su valor propio y su contribución al bien común, esta idea reconoce que el fundamento del derecho no solo se basa en su estructura normativa, sino que se apoya en valores extrajurídicos sostenidos por la comunidad, además estos valores jurídicos constituyen la estructura y aplicación de la convivencia social basada en justicia y respeto de los derechos humanos, en consecuencia, el derecho no depende únicamente de validez formal sino también de coherencia que sustentan el orden social.

La validez del ordenamiento jurídico trasciende con el cumplimiento de los requisitos formales de eficacia conformado por los valores de la sociedad, desde esa perspectiva los valores jurídicos fomentan la observancia voluntaria de las normas, por lo cual facilitan la internalización de los deberes y derechos, la funcionalidad del orden social depende de la capacidad del derecho para regular relaciones en dirección a la resolución de conflictos institucionales, contribuyendo la estabilidad y la cohesión, para que esto ocurra eficazmente, la dimensión axiológica debe estar presente en el mecanismo normativo, en la intercepción judicial y en la praxis institucional. De manera que la axiológica jurídica se inserta en la denominada dimensión axiológica del derecho de la teoría tridimensional del derecho de Miguel Reale, donde el derecho es visto no solo como norma sino como institución sociológica, sino también como valor axiológico: La dimensión axiológica es la que concibe al derecho como valor, portador y garantizador de valores superiores.

En este contexto, la incorporación de valores como la seguridad jurídica, la proporcionalidad, el debido proceso y la tutela judicial efectiva contribuye a fortalecer la legitimidad del ordenamiento jurídico, para que los ciudadanos orienten su conducta en base a las consecuencias jurídicas, es así como el derecho debe direccionarse al reconocimiento y a la dignidad humana como eje rector de las dimensiones axiológicas en base a la normativa. Desde esta perspectiva, la sistematización jurídica cumple la función de regular la convivencia en el entorno social, priorizando condiciones que permitan una coexistencia

acorde en criterios de justicia y racionalidad orientados al bien común, la axiología jurídica alcanza relevancia, a su vez, contribuye a ceder de legitimidad al derecho, al establecer sus normas en valores que buscan beneficio colectivo y no únicamente la imposición de conductas.

Dentro de este sentido, el derecho no se limita a ejercer un control coercitivo sobre el comportamiento de los individuos, sino más bien que se alinea como un instrumento normativo que está orientado a la unificación social y al reconocimiento del valor personal de cada persona dentro de la comunidad, así mismo, consiente en comprender que el sistema jurídico se mantiene en principios y valores superiores enfocados en la justicia, la seguridad jurídica y el bien común y estos operan como medidas objetivas para la interpretación y la aplicación de las normas.

2.1.2 Doctrinas del principio de igualdad y no discriminación

El principio de igualdad y su correlato de no discriminación representa un eje central sobre el Estado constitucional de derechos y justicia, desde la filosofía antigua hasta las corrientes contemporáneas del derecho, la igualdad ha sido entendida como una exigencia ética y jurídica necesaria para garantizar el orden social legítimo. Como lo manifiesta Bobbio, el problema de la igualdad no consiste en justificarla, sino en determinar en qué medida debe realizarse en una sociedad concreta, por lo tanto, la igualdad es un valor inherente cuyo alcance se materializa en la prohibición de toda forma de discriminación.

Aristóteles fue uno de los principales filósofos de la concepción sobre la igualdad, integrándola a la justicia distributiva, según lo expuesto en la *Ética a Nicómaco* el filósofo griego, sostiene que la justicia implica la distribución equitativa basada en criterios de proporcionalidad y mérito de cada persona, esta proporcionalidad como elemento esencial del trato justo. Esta idea, traslada al ámbito jurídico, que fundamenta el principio de igualdad ante la ley y la razonabilidad de las distinciones normativa (Palabras desde el Sótano, 2024).

Dentro de este aspecto doctrinal, la igualdad y no discriminación no pueden concebirse únicamente como mandatos formales de trato idéntico, sino más bien como principios estructurales del orden jurídico encaminados a garantizar condiciones reales de ejercicio de los derechos fundamentales, la doctrina contemporánea resalta que la igualdad jurídica alcanza sentido pleno cuando el derecho reconoce las diferencias fácticas entre los sujetos y consagra un marco normativo destinadas a la desigualdad, garantizando el principio de

igualdad a su vez evitando tratos discriminatorios. Por otro lado, Ferrajoli (2004) establece que igualdad jurídica no implica la negación de las diferencias entre las personas, sino de un marco normativo que garantice a todos la titularidad y el goce efectivo de los derechos fundamentales, básicamente la igualdad se maneja como un principio normativo que requiere un trato igual ante la ley, al tiempo que impone al Estado el deber de corregir aquellas desigualdades que por su carácter social, económico o institucional, originan una afectación al derecho de igualdad y no discriminación menoscabando la dignidad humana (pág. 16).

Esta formulación introduce la idea de dignidad humana como presupuesto de la igualdad, donde el respeto a la persona se convierte en un imperativo categórico, por otro lado para Kant, la igualdad jurídica no se reduce a un trato igualitario formal, sino que exige el reconocimiento de la autonomía moral de todos los sujetos de derecho, que se convierte en el fundamento filosófico de los derechos humanos modernos y de la prohibición de toda forma de discriminación, para ello, el pensamiento sobre la igualdad, quien en su obra Bobbio (1999) señala que no hay democracia sin igualdad sustancial; la igualdad es el presupuesto para la libertad efectiva.

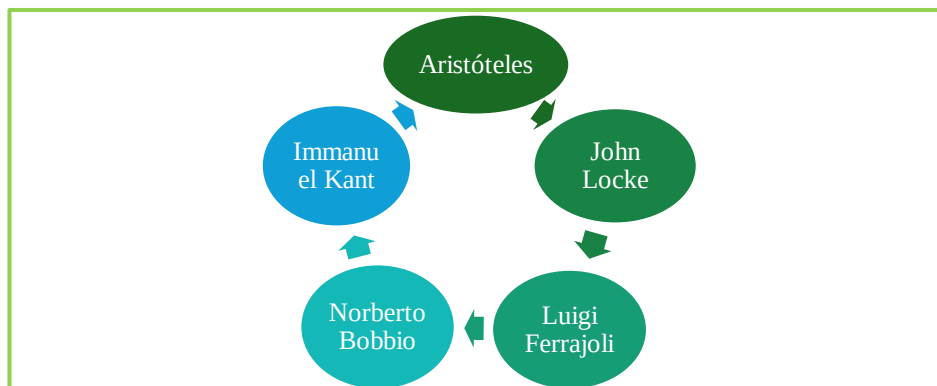
Luigi Ferrajoli, dentro del paradigma garantista, desarrolla la igualdad como un principio estructural de validez normativa. En Derecho y razón. Teoría del garantismo penal de 1995, afirma que la igualdad no es solo un principio ético o político, sino un criterio formal de validez de las normas jurídicas, además para Ferrajoli toda norma que no considera criterios de objetividad y razonabilidad no es compatible con los derechos constitucionales al momento de vulnerar un principio universal, la igualdad y no discriminación impone al Estado no solo el deber de actos discriminatorios sino que aseguren condiciones de igualdad, por lo tanto la igualdad adquiere una dimensión sustancial basada en la tutela efectiva de derechos inherentes a la sociedad humana.

Por lo tanto, en el artículo 66 numeral 4 de la CRE determina el derecho de igualdad material, igualdad formal y no discriminación, estableciendo referentes a cualquier tipo de exclusión, además en concordancia el artículo 23 numeral 3 de norma ibidem y por el artículo 1.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos se ha transformado en un criterio de validez constitucional, así, el principio de igualdad y no discriminación se erige como el núcleo axiológico del Estado constitucional de derecho, fundamento de legitimidad del

orden jurídico y garantía esencial de la justicia social (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

CUADRO #1

DOCTRINAS DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN



Elaborado por: Autoras

2.1.2.1 Desde la perspectiva de Aristóteles, John Locke, Luigi Ferrajoli, Norberto Bobbio, Immanuel Kant

Desde la perspectiva de Aristóteles, la noción de igualdad se enmarca en su teoría de la justicia. En la *Ética Nicomáquea* sostiene que lo justo es lo igual; y lo injusto, lo desigual, pero aclara que la igualdad no implica uniformidad absoluta, sino proporción, por otro la justicia distributiva, explica, que consiste en dar a cada quien lo que le corresponde según su mérito, virtud o contribución a las polis, de ahí su célebre afirmación: la injusticia en la desproporción, así mismo Aristóteles, no concibe la igualdad como idéntico, sino como correspondencia entre personas y bienes según la relación de mérito y necesidad.

Esta formulación introduce la idea de igualdad proporcional: tratar de modo iguales a los iguales y desigual a los desiguales, aunque en la antigüedad esta concepción justificó desigualdades estructurales como la esclavitud o la subordinación de la mujer filosóficamente sienta las bases para la diferenciación legítima: solo es justo un trato desigual cuando responde a una diferencia relevante (Palabras desde el Sótano, 2024).

Desde la perspectiva del pensamiento liberal clásico según Locke (2006) sostiene que la igualdad es natural e inherente a la condición humana, a su vez determina que las personas tienen igualdad y libertad de derechos, excluyendo todo acto discriminatorio o arbitrario hacia las personas, además la noción está basada en un fundamento filosófico del principio de igualdad y no discriminación, al fijar que ninguna persona prevalece encima de la otra,

así mismo, determina que el principio de igualdad cumple una función normativa pues actúa como una barrera frente a los abusos del poder político y como fundamento del consentimiento que legitima la autoridad estatal.

Por ende, cualquier forma de trato diferenciado que carezca de justificación racional, afectando el orden natural y se transforma en una dominación legítima, de esta reflexión la igualdad no se reduce a una proclamación formal, sino que exige que las normas y decisiones que tomen el poder público sean predispuestas de manera igualitaria sin derivar privilegios o desventajas entre sujetos que se encuentran en situaciones considerables de comparación.

En relación con la no discriminación, Locke (2006) sostiene que la falta de jerarquías implica que las diferencias jurídicas solo pueden justificarse en función del bien común y de la protección de los derechos de todos, en consecuencia, al momento de que el Estado establece distinciones normativas que sitúan a distintos grupos en posición de desventaja sin justificación objetiva y razonable implicando una afectación al principio de igualdad que rige el ordenamiento jurídico, además este planteamiento resulta de especial relevancia para el análisis de los tratos diferenciados disciplinados aplicados a los cuerpos de seguridad del Estado.

Y es este un estado de perfecta libertad para que cada uno ordene sus acciones y disponga de posesiones y personas como juzgue oportuno, dentro de los límites de la ley de naturaleza, sin pedir permiso ni depender de la voluntad dentro ningún otro hombre. Es también un estado de igualdad, en el que todo poder y jurisdicción son recíprocos. (Locke, 2006, pág. 10)

Por cuanto, esta afirmación del autor en base al principio de igualdad constituye un principio estructural del orden jurídico y político, en cuanto excluye toda forma de subordinación arbitraria entre los individuos, es decir, reciprocidad del poder y de la jurisdicción implica que ninguna persona, grupo o cuerpo de seguridad puede situarse en una posición de ventaja normativa sin una justificación objetiva y razonable, por ende en este sentido, el principio no se agota en una proclamación abstracta, sino que exige que las normas jurídicas y las decisiones del poder público se apliquen de manera equitativa.

Por otro lado, según Kant (1785) en obra sobre la fundamentación de la metafísica de las costumbres, formula que el principio de igualdad sustenta autonomía y razón, de tal modo que se trate a la humanidad siempre como un fin en la misma y no como un medio, además que presupone una igualdad universal pues todos los seres racionales poseen igualdad dignidad y un valor intrínseco que impide su instrumentalización.

La discriminación vulnera este principio al reducir a una persona a un instrumento para fines ajenos, Kant reafirma que toda la desigualdad que no pueda conciliarse con la libertad y la independencia de cada uno según leyes universales es injusta, por lo tanto, la igualdad no se reduce al ámbito jurídico, sino que más bien es un principio moral el que lleva al legislador y a las instituciones a considerar a todas las personas como fines en sí mismo, en consecuencia, la exigencia en base a la aplicación de las normas y las disposiciones normativas se fundamenta en principio universales evitando cualquier forma de privilegio o exclusión arbitraria, además Kant introduce en este sentido la dimensión ética de la igualdad conectando el derecho a la dignidad humana como justificación de la discriminación.

En lo que se refiere a la filosofía de Norberto Bobbio, analizar la igualdad desde la teoría democrática, en base a la historia de la igualdad como punto de la ampliación del círculo de los iguales, escribe el proceso histórico a partir del cual los derechos que antes se reconocían a unos pocos se van ampliando de forma progresiva a todas las personas. Bobbio, considera que la igualdad es una exigencia estructural del Estado democrático de derecho y tiene tres dimensiones: la igualdad ante la ley, la igualdad de oportunidades y la igualdad de resultados. Advierte de que la igualdad formal, de igual texto legal para todos es insuficiente aun cuando las condiciones materiales impiden a ciertos grupos ejercer efectivamente sus derechos, Bobbio sostiene que la justicia implica tratar de manera equitativa a quienes se encuentra en situación de distintas circunstancias, además se inspira en la teoría de Aristóteles siempre desde una perspectiva de derechos humanos, permitiendo comprender que la discriminación no solo se limita a comportamientos aislados de personas sino que también se refleja en estructuras institucionales que generan situaciones de desigualdad.

Desde la garantía de la teoría del derecho de Luigi Ferrajoli profundiza el principio de igualdad al vincularlos con la protección efectiva de los derechos fundamentales del ser humano, en cuanto a la ley es más débil el autor sostiene y afirma que la igualdad implica el reconocimiento universal de los derechos humanos y el uso y goce de tales derechos, de manera de que cualquier discriminación representa alterar el orden constitucional, además pone en balanza a la diferencia y desigualdad, dado que la diferencia constituye la diversidad inherente a la condición humana, por otro lado la desigualdad es un resultado en que las estructuras sociales transforman la condición humana en desventaja o exclusión de la misma, Así mismo el principio de igualdad no solo implica homogeneidad sino que también como

garantía del ejercicio de los derechos de manera libre y voluntaria, además de que el Estado debe abstenerse de actos discriminatorios y de promover las medidas para el impedimento del ejercicio efectivo de los derechos, de este modo la igualdad adquiere y exige un trato igualitario ante la ley conllevando así a un Estado de derechos constitucionales equivalentes al ordenamiento jurídico.

Por consiguiente, el principio de igualdad y no discriminación constituye una parte fundamental del orden público, además que la CRE respalda en los artículos 11 y 66 establecen de la igualdad ante la ley y la prohibición de toda forma de discriminación, así mismo este principio se erige como uno de los elementos esenciales del Estado constitucional, al situar la actuación de los poderes políticos y las relaciones sociales hacia la equidad, la legitimidad normativa y la tutela judicial efectiva de derechos humanos.

Desde una perspectiva filosófica y jurídica, se entiende que la noción de igualdad ha experimentado una evolución progresiva mientras Aristóteles la vinculó a criterios de proporcionalidad y mérito, por otro lado, Locke amplió su alcance al reconocer la igualdad natural entre los seres humanos, por consiguiente, Kant la fundamentó en la igualdad moral propia de los sujetos racionales, posteriormente Bobbio, incorporó esta idea en el marco del Estado democrático, concibiéndola como igualdad de oportunidades y derechos y por último, Ferrajoli desarrolló desde una dimensión garantista, en base a la orientación de la corrección de desigualdades reales.

Por ende, en este recorrido teórico, principio de igualdad y no discriminación se alinea como una consecuencia necesaria de la igualdad, en la medida en que todo trato diferenciado solo puede considerarse legítimo cuando se sustenta en criterios objetivos, razonables y proporcionales compatibles con la dignidad humana y el orden constitucional.

2.1.3 Naturaleza jurídica y funcional de la situación militar de disponibilidad

La situación militar de disponibilidad constituye una figura jurídica de especial relevancia dentro del régimen aplicable al personal de las Fuerzas Armadas, de manera que funciona como una etapa intermedia entre el servicio activo y la desvinculación definitiva del militar profesional, esta figura se justifica en la necesidad estatal de preservar, de manera temporal, el vínculo jurídico entre el militar y la institución, aún aquel que haya dejado de desempeñar funciones activas, asegurando simultáneamente una adecuada gestión del escalafón militar.

De conformidad con la Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas (2023) menciona el mecanismo de disponibilidad, que se configura una condición transitoria en la que el militar no ejerce mando, sin que ello implique su exclusión del escalafón institucional, hasta que se haga efectiva la publicación de su baja.

Una de las principales características de la disponibilidad es su naturaleza temporal, a diferencia del retiro o de la baja, en contraste con el retiro o baja que existe bajo la situación administrativa transitoria cuya duración se encuentra establecida en la ley aplicable en la que puede extenderse hasta un máximo de seis meses siempre que el militar haya cumplido cinco años consecutivos, no obstante, reconoce la facultad del militar de renunciar a esta condición y solicitar su baja inmediata, lo que evidencia la coexistencia del principio de estabilidad institucional orientado a evitar una desvinculación abrupta y el principio de autonomía personal, que permite al militar decidir libremente sobre su separación definitiva del servicio.

Por lo tanto, en el ámbito del derecho público, el mecanismo de disponibilidad forma parte de situaciones administrativas, derivadas de un régimen disciplinario y jerárquico que atentan al personal público, esta relación de influencia especializada en la vinculación entre los servidores públicos y el Estado conlleva al régimen disciplinario debidamente normativo, sin que implique la pérdida de la garantía de los derechos individuales.

Sin embargo, el régimen del personal militar expresa los deberes que son aplicables y equivalentes a la disciplina, obediencia jerárquica y disponibilidad continua, incluso cuando subsisten el desempeño de funciones, en consecuencia, la situación militar, específicamente en el mecanismo de disponibilidad mantiene obligaciones institucionales y puede ser reincorporado al servicio activo conforme a la decisión de la autoridad competente.

La disponibilidad, en consecuencia, según el artículo 114 de la Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas, más adelante mencionado como LOPDFFAA, no solo posee una dimensión jurídica como situación administrativa regulada por ley si no también una dimensión funcional como instrumento de gestión institucional y una dimensión ética como expresión del respeto al grado y la dignidad del militar profesional. Esta triple dimensión refleja su complejidad teórica dentro del derecho público en Ecuador, en el cual las Fuerzas Armadas constituyen una estructura permanente del Estado y su personal está sometido a un régimen jurídico diferenciado.

La disponibilidad integra principios de legalidad, jerarquía y proporcionalidad los cuales garantizan el equilibrio de las necesidades del servicio público y derechos del personal militar, por lo tanto cumple dos funciones una desempeña la función organizativa por otro lado la función protectora preservando derechos, es por ello que la regulación ecuatoriana limita temporalmente la disponibilidad y dispone que, mientras dure, el personal mantiene ciertas retribuciones y derechos asociados a su grado, evitando que la figura se convierta en una vía encubierta de precarización.

La situación militar de disponibilidad como figura jurídica de carácter funcional y procedimental que permite regular de manera ordenada la relación del personal militar con la institución sin que se extinga la desvinculación del servicio activo, de conformidad con el Reglamento General a la Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas (2023) en los artículos del 67 al 70, establece las reglas que regulan los procedimientos y efectos de la suspensión, modificación y reincorporación de la situación de disponibilidad, dado que armoniza el ejercicio de la potestad disciplinaria del Estado y además prevee que el militar en estado de disponibilidad sea investigado por el presunto cometimiento de la falta atentaria tipificada en la presente ley mencionada para ello, la Dirección General de Talento Humano debe solicitar al Consejo Regulador de la situación Profesional a la emisión de una resolución debidamente motivada, asegurando la notificación al interesado y su derecho de un plazo determinado. Este procedimiento evidencia el carácter garantista de la medida, al incorporar elementos esenciales del debido proceso administrativo y evitar decisiones discrecionales así mismo, la normativa contempla un régimen excepcional aplicable durante estados de excepción declarados por causas como conflicto armado, conmoción interna o desastres naturales.

En tales escenarios, se faculta al Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas para disponer la suspensión temporal de la disponibilidad y la reincorporación inmediata del personal requerido al servicio activo, esta previsión demuestra que la disponibilidad cumple también una función estratégica, al permitir la movilización eficiente del militar, en atención a las necesidades operativas del Estado, en este marco la normativa prevé el procedimiento para el reingreso del personal militar cuando este sea consecuencia de una resolución emitida por la autoridad judicial o administrativa competente, de esta manera determina que la reincorporación deberá ejecutarse bajo las condiciones legalmente establecidas, incorporando procesos de actualización y reentrenamiento así como mecanismos de evaluación anual

sustentados en parámetros objetivos para valorar el desempeño del personal , de este modo el régimen de disponibilidad refleja un equilibrio entre el principio de legalidad, la disciplina institucional y la protección de los derechos del personal militar.

2.1.3.1 La disponibilidad como medida de control interno y no sanción

La disponibilidad constituye una situación administrativa que corresponde al Estado que el personal militar cesa temporalmente sus funciones operativas, pero sigue manteniendo su vínculo con la institución, no obstante por el lado del control interno esta situación de procedimiento organizacional se configura como preservación de la disciplina, en la que la disponibilidad constituye una medida administrativa y no como sanción disciplinaria, debido a que debe garantizar el cumplimiento de estatutos éticos, profesionales y funcionales regulados por el personal de las Fuerzas Armadas. Según la Contraloría General del Estado (2023), se entiende como control interno un proceso integral desarrollado por la máxima autoridad, la dirección y el personal de cada entidad, con el fin de proporcionar una seguridad objetiva en base a los cumplimientos razonables de las instituciones, además de la protección de los recursos públicos, para alcanzar este proceso se determina a través de 5 componentes como: ambiente de control, evaluación de riesgos, seguimiento, comunicación e información, actividades de control para el fortalecimiento de la eficiencia de la administración pública.

Es decir, desde esta perspectiva se supone que las Fuerzas Armadas implementa procedimientos que aseguran la responsabilidad, la eficiencia, la disciplina y la adecuación militar a las funciones asignadas, por lo tanto, se puede considerar como un elemento netamente de control interno, debido a que, en el trayecto de este tiempo de evaluación, supervisión, o reorientación de su situación institucional cuenta con el personal sin funciones activas, pero aun así el personal militar seguirá recibiendo atribuciones beneficiosas y económicas, a su vez obteniendo el debido respeto del resto del personal militar por su grado o escalafón, sin que ello implique necesariamente la imposición de una sanción disciplinaria.

Como ya antes se ha mencionado, la LOPDFFAA rige las situaciones militares en las que se puede encontrar el personal de las Fuerzas Armadas, entre ellas la disponibilidad, que corresponden a la eficiencia y eficacia del personal militar, de acuerdo con el Reglamento General de la LOPDFFAA, este estado transitorio permite reubicar o separar temporalmente a un miembro del servicio activo por motivos de conveniencia institucional o necesidades operativas. Esta medida no supone una sanción ni una pérdida de derechos, por lo tanto, se

entiende como una medida de control interno que asegura el correcto funcionamiento del sistema militar y el cumplimiento de sus principios institucionales.

Desde un punto de vista teórico, la disponibilidad tiene un papel de prevención y corrección en el sistema de control interno, se desempeña como un filtro que facilita la evaluación de la observancia de los principios y valores institucionales, entre los que se encuentran: la lealtad, el honor, la responsabilidad y la disciplina; estos valores sustentan la integridad de las Fuerzas Armadas y orientan las decisiones relacionadas con el retiro temporal o la permanencia del personal militar, en este contexto la situación de disponibilidad se convierte en pieza importante de naturaleza administrativa que contribuye a preservar la estabilidad institucional y permite valorar si la conducta del militar se ajusta a los estándares éticos y profesionales establecidos por la institución.

Por ende, el control exige que las decisiones relacionadas con la situación de disponibilidad se sustenten en procedimientos objetivos y verificables, respaldados por informes técnicos y jurídicos que garanticen la transferencia y la legalidad en la gestión administrativa, demás, desde la perspectiva del principio de igualdad y no discriminación, la asignación debe llevarse a cabo de forma justa, utilizando criterios objetivos en lugar de subjetivos. El uso desmedido o desigual de esta figura podría resultar una posible afectación a los derechos laborales y profesionales de los integrantes del personal militar, es decir, este principio ayuda a diferenciar de manera clara entre una acción de control interno y una sanción disciplinaria, ya que la primera tiene como objetivo evitar o corregir fallas, mientras que la segunda se orienta hacia una acción correctiva y punitiva como resultado de una infracción comprobada.

En síntesis, la situación de disponibilidad estipula una medida de control administrativo y no una sanción disciplinaria, en tanto responde a una visión integral de la gestión del personal militar orientada a la adecuada administración del talento humano, la prevención de riesgos institucionales y el fortalecimiento de la disciplina organizacional, desde esta perspectiva su aplicación no implica una restricción de derechos ni tiene una finalidad punitiva por el contrario configura un mecanismo de evaluación seguimiento y regulación el cual procura armonizar los intereses institucionales con la protección de los derechos del personal militar, su aplicación adecuada requiere claridad, neutralidad y adherencia al principio de igualdad y no discriminación, asegurando que el control interno en las Fuerzas Armadas se dirija a cumplir con su misión especial, la defensa de la soberanía de la nación y la protección del orden constitucional.

2.1.4 Significado de la ausencia injustificada en la Policía Nacional

La figura de ausencia injustificada adquiere una relevancia singular como conducta susceptible de sanción administrativa. En este sentido, la ausencia injustificada se refiere a la carencia de asistencia o permanencia de un miembro de la fuerza policial en su puesto de trabajo, sin una razón válida que lo respalde, según el Reglamento Sustitutivo al Reglamento para la Aplicación del Régimen Disciplinario del Libro I del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público (2023) menciona que la ausencia injustificada es el hecho de no asistir a su lugar de trabajo y no constituye como justificación, esta definición pone de manifiesto que la falta de justificación, además de ser solo una inasistencia, se relaciona con el incumplimiento de las obligaciones laborales sin un motivo aceptable, lo cual perjudica la disciplina profesional y el debido funcionamiento de la institución.

Igualmente, se puede ver desde la perspectiva de responsabilidad individual del personal quien forma parte de la institución, en la cual establece una relación laboral basada en confianza, compromiso y deber además que la falta de justificación rompe ese parentesco, que el personal se retira del trabajo sin una razón que justifique su ausencia, es así que en este contexto, tal comportamiento infringe las obligaciones generales del personal de la policía en términos de diligencia, orden y participación activa en el servicio.

Según Piñaluisa Taco (2021), el régimen disciplinario sancionador se materializa mediante la potestad disciplinaria en la sustanciación de un procedimiento administrativo sancionador, a través del Estado frente a los servidores públicos que incumplen con los deberes inherentes a su función, además estas pueden consistir en amonestaciones, sanciones, o destitución del cargo siempre que la decisión sea respaldada bajo los principios constitucionales.

Desde la perspectiva de la organización, la falta injustificada determinada como una especie de desconexión funcional que afecta la estructura jerárquica y reduce la unidad interna, también las organizaciones jerárquicas como la Policía Nacional, cada falta individual crea un vacío operativo que influye en la efectividad del servicio y en la imagen social de la entidad.

Así mismo, el COESCOP en el artículo 121 inciso 1) determina a una falta muy grave ausentarse de manera injustificada al lugar de trabajo, dicho incumplimiento no se considera una falta leve ni un error menor sino una conducta que contraviene la disciplina y el

compromiso institucional, dando lugar a sanciones severas como la suspensión de funciones o al punto de la baja, es decir, de la destitución del lugar de trabajo.

En este sentido, según Caraguay Pinta y Trelles Vicuña (2024) menciona que el COESCOP considera la falta injustificada de tres días o más como una infracción muy grave, existe una posible contradicción legal con lo que establece el Reglamento Sustitutivo, que define la ausencia injustificada sin indicar la gravedad o las condiciones específicas de las sanciones. En otras palabras, los dos órganos legales no son completamente coherentes, lo que provoca incertidumbres en su aplicación.

La discrepancia de la normativa puede propiciar errores o excesos de sanciones inadecuadas a los miembros policiales, específicamente cuando no se garantiza el debido respeto ni se examina de manera correcta las circunstancias particulares en cada caso, es decir, es notorio la necesidad de realizar una revisión jurídica minuciosa y detallada que asegure las sanciones disciplinarias de acuerdo a las normativas correspondientes, bajo criterios centrados netamente a la justicia y el respeto de los derechos humanos. La presente problemática representa un desafío relevante relacionado con la disciplina laboral, respecto a la ausencia de una correcta armonización normativa que puede llegar a comprometer principios del derecho administrativo sancionador en base a la tipicidad, legalidad y la proporcionalidad en un mecanismo de sanción disciplinaria, lo que afecta la fragilidad de derechos de los miembros policiales y la legitimidad institucional.

Según Taipe Lagla (2021) el procedimiento disciplinario constituye un procedimiento administrativo del derecho sancionador en la que se configura como un mecanismo jurídico mediante la administración del ejercicio de potestad sancionadora disciplinaria, en la cual se debe observar reglas claras que garanticen la seguridad jurídica, el debido proceso, la búsqueda material, la determinación de la existencia de infracciones disciplinarias y cuando corresponda imponer la sanción revista en el ordenamiento jurídico.

Por consiguiente, es imprescindible que el procedimiento disciplinario dentro de la Policía Nacional se lleve a cabo cumpliendo rigurosamente con los fundamentos del debido proceso, asegurando la defensa y el derecho a la oposición del funcionario implicado, el respeto de las garantías del debido proceso fortalece la legitimidad de las decisiones disciplinarias y contribuye a consolidar la confianza en la institución, así como la equidad en el ejercicio de la potestad disciplinaria, desde esta perspectiva el órgano competente debe

desarrollar sus actuaciones con base en los principios de objetividad, imparcialidad y razonabilidad, sustentando sus decisiones en elementos probatorios suficientes en una adecuada interpretación del marco normativo aplicable, de tal manera se reduce el riesgo de actuaciones arbitrarias o de la imposición de medidas desproporcionadas que puedan vulnerar los derechos del personal policial y afectar la seguridad jurídica y la institucionalidad.

En síntesis, la ausencia injustificada del personal la Policía Nacional, trasciende no solo en la infracción laboral o en la falta administrativa, sino que, constituye una conducta que compromete el régimen disciplinario y la ética del servidor público, además la aplicación adecuada y coherente de las normas, en lo que respecta el COESCOP y su Reglamento Sustitutivo, resulta esencial para garantizar la disciplina institucional y la imparcialidad, es decir, un sistema disciplinario justo y equilibrado, hace patente a la responsabilidad individual, llevando a cabo la consolidación de la ciudadanía, siendo la Policía Nacional garante del orden social y la seguridad jurídica.

2.1.4.1 La ausencia como falta de deber funcional y responsabilidad jerárquica

La ausencia injustificada en los cuerpos de seguridad del Estado, en este caso la Policía Nacional, representan una vulneración de manera directa al compromiso funcional que cada servidor público adquiere al incorporarse al servicio, este compromiso está relacionado con la permanencia, la disciplina, y la ejecución adecuada de las responsabilidades institucionales que aseguran el buen funcionamiento del Estado, además la responsabilidad jerárquica dentro de las instituciones policiales implica que los miembros deben de responder no solo ante la autoridad inmediata, sino también frente al orden normativo general que regula su conducta. En este sentido, según la Constitución de la República del Ecuador (2008) específicamente en el artículo 188 establece que el principio de unidad jurisdiccional, en la que el personal de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional se encuentran bajo jurisdicción ordinaria referente a juzgamientos de infracciones penales, sin perjuicio de aquello las infracciones disciplinarias y administrativas se rigen a procedimientos establecidos por cada una de las normativas especiales de los regímenes disciplinarios, así mismo la ley determina establecer casos que por razones de jerarquía y responsabilidad administrativa procede a la aplicación de un fuero específico, por lo tanto, esta disposición refleja que la estructura jerárquica no exime de responsabilidad, sino que la

agrava en proporción al grado de la autoridad y mando reforzando así el principio del deber funcional en la administración pública.

La responsabilidad administrativa de los funcionarios públicos se configura cuando estos incumplen las obligaciones inherentes a sus funciones, lo cual da lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, por ende, la inobservancia del deber de asistencia o la separación injustificada del puesto o lugar de trabajo no solo incide negativamente en el funcionamiento de la institución sino más bien compromete el principio de responsabilidad que sustenta el ejercicio de la función pública.

A diferencia de la situación militar de disponibilidad, la ausencia injustificada del lugar de trabajo en la Policía Nacional recibe un tratamiento disciplinario más estricto, en atención a la naturaleza de las funciones que desempeña esta institución y a su estructura jerárquica, de conformidad con el COESCOP, la ausencia que carezca de una causa legítima puede dar lugar a la baja de servicio activo, incluso cuando se origine como consecuencia de una medida de prisión preventiva, este trata viente normativo evidencia un régimen disciplinario de mayor rigor, en el que el cumplimiento de los deberes funcionales se considera una conducta que compromete los principios de disciplina, obediencia jerárquica y legal constitucional que rige al personal de la Policía Nacional.

Según Costa Kosta (2022) explica que la tipificación administrativa de nuestra legislación ecuatoriana se encuentra vinculada con el principio de tipicidad y protección del servidor público frente a situaciones de sanciones arbitrarias, en este sentido se entiende que toda sanción debe estar previamente definida en la ley y esta debe aplicarse de manera razonable, respetando en principio de legalidad.

En consecuencia, aunque la ausencia injustificada constituye una falta muy grave, la administración no puede imponer sanciones automáticas sin considerar el contexto ni las circunstancias que originaron la conducta del servidor, así mismo el principio de legalidad sancionadora exige que las infracciones y las sanciones se encuentren previamente establecidas en la normativa vigente y que las conductas sancionatorias sean determinadas de manera precisa y clara, así como lo señala la Corte Constitucional del Ecuador (2021) que el principio de legalidad sancionatoria constituye un límite transversal al ejercicio de la potestad punitiva del Estado referente al ámbito sancionador como materias penales,

administrativas y otras a fines tienen el objetivo de la protección de las personas en base a una doble garantía.

Desde un enfoque jerárquico la responsabilidad funcional abarca todos los niveles dentro de la estructura institucional no se limita solo a la obediencia del subordinado, sino que también implica el compromiso del superior jerárquico de mantener un ambiente disciplinario justo y de manera equilibrada, además no existe responsabilidad sin culpa ni función sin deber por lo tanto la responsabilidad jerárquica se basa en la obligación del subordinado de desempeñar sus funciones conforme a la orden institucional, esa relación jerárquica pese a dos aspectos por la parte en la demanda disciplina y por otra la responsabilidad del Estado de garantizar condiciones equitativas y un trato igualitario al aplicar las sanciones.

En este contexto, la falta no debe concebirse únicamente como una infracción disciplinaria, sino como una manifestación de las tensiones entre las obligaciones institucionales y los derechos fundamentales del servidor público, si bien la jerarquía constitucional requiere que dichos controles se ejerzan conforme a criterios de razonabilidad y proporcionalidad, en consecuencia, la sanción por ausencia injustificada debe interpretarse no como una medida automática, sino como el resultado de un análisis que considere la intención, la justificación y las consecuencias reales de la conducta dentro del ámbito público.

2.1.4.2 La relación entre disciplina policial y derechos humanos laborales

La interacción entre la disciplina policial y los derechos laborales humanos representan un tema de análisis un poco complejo, en el cual resulta indispensable equilibrar la obligación institucional de obediencia y supervisión con la salvaguarda de los derechos fundamentales del personal uniformado en el contexto ecuatoriano el marco narrativo que regula la disciplina dentro de la Policía Nacional se encuentra definido por el COESCOP, instrumento jurídico que establece los principios, deberes y procedimientos aplicables al régimen disciplinario policial. Sin embargo, la aplicación estricta de estas normas disciplinarias puede derivar en vulneraciones de derechos si no se observan el principio de proporcionalidad ni el respeto a la dignidad de los servidores estatales.

Cabe recalcar que, los derechos de las personas tienen el carácter de inalienables, irrenunciables e imprescriptibles, por lo que corresponde al Estado garantizar su protección y pleno respeto, con independencia de la materia o jurisdicción de que se trate, en este contexto el personal policial también es titular de los derechos y garantías reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador, tanto en ejercicio de sus funciones como fuera de

ellas, en consecuencia su condición de servidor policial no justifica un tratamiento que implique la restricción o vulneración de los derechos constitucionales reconocidos incluso cuando se encuentre privado de libertad como consecuencia de un proceso por la presunta comisión de un delito o una contravención.

El COESCOP y su Reglamento Sustitutivo regulan la Policía Nacional del Ecuador, en este se menciona, que cuando un servidor policial es privado de su libertad y este no se pueda o no se presenta a cumplir con sus funciones, su comportamiento puede considerarse como ausencia injustificada al trabajo, pero en este también especifica que siempre que dicha situación no esté vinculada con el ejercicio de sus deberes institucionales. Dentro de este contexto, la inasistencia durante un día se considera falta leve, durante dos días como falta grave, y por tres días o más como una falta muy grave.

Es aquí donde se da la posible afectación de derechos, según el Reglamento Sustitutivo al Reglamento para la Aplicación del Régimen Disciplinario del Libro I del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público (2023) en el artículo 4 literal d) inciso 2, establece que no se configura como justificación la ausencia al lugar de trabajo por casos de privación de libertad, excepto cuando sea casos bajo cumplimiento de actos de servicio, en este contexto, la Policía Nacional como ente encargado del orden público en actuación conforme al marco constitucional y legal, al disponer el cese de funciones de un servidor policial que se encuentre sometido a autoridad competente podría contribuir una transgresión al derecho constitucional al trabajo, dado que dicha disposición desconocería las garantías fundamentales que amparan al servidor público mientras se encuentre en disposiciones emitidas por autoridades facultadas.

Analizando los resultados se evidencia la vulneración de los derechos fundamentales como el derecho al trabajo y a la seguridad jurídica, evidenciando también que los mecanismos disciplinarios en lugar de garantizar justicia y equidad institucional pueden convertirse en instrumentos de sanción desproporcionada que afecten la estabilidad laboral y la integridad profesional de ellos miembros Policiales.

La actuación de la autoridad policial debe estar siempre vinculada a una ética pública fundamentada en el respeto a los derechos humanos laborales, en este sentido la disciplina no debe interpretarse como una obediencia ciega, sino como un ejercicio responsable del poder que se desarrolla dentro de los límites establecidos por el derecho y la ética. Desde

esta óptica, el sistema disciplinario policial debe ajustarse a los estándares internacionales de derechos laborales, reconociendo al agente policial no únicamente como agente de control, sino también como un trabajador que goza de las mismas protecciones y garantías que cualquier empleado público.

En el ámbito laboral los policías como también los servidores públicos poseen derechos reconocidos en la Constitución y en Tratados internacionales ratificados por el Estado, estos derechos incluyen condiciones laborales justas, la estabilidad en el empleo y la protección frente a sanciones arbitrarias, tal como lo señala Vega Ruiz y Martínez:

En el ámbito laboral, el Estado social concilia los valores de seguridad y libertad, dotándole así de legitimidad. En efecto, el Estado presta servicios públicos asegurando a los ciudadanos el acceso a los servicios fundamentales y permitiendo a la vez que se acreciente los derechos individuales de los ciudadanos, incrementar su solidaridad. (2025, pág. 13)

A partir de este marco conceptual, se observa que la disciplina policial no puede constituirse en un obstáculo para el goce de los derechos laborales, por el contrario, debe integrarse y ser entendida como un instrumento que deba garantizar la eficiencia institucional, sin menoscabar la dignidad humana, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha sostenido que el ejercicio de potestad disciplinaria dentro de las instituciones públicas, incluidas aquellas encargadas de la seguridad interna, deben ajustarse a los principios de proporcionalidad y razonabilidad con el fin de garantizar el respeto de la dignidad y de los derechos de los servidores públicos, este criterio reafirma la obligación del Estado por su objetividad, equidad, transparencia, y compatibilidad con los estándares internacionales de protección de los derechos humanos.

El respeto a los derechos laborales dentro de las instituciones policiales se relaciona estrechamente con el fortalecimiento del Estado de derecho y la generación de la confianza ciudadana, un policía que respeta los derechos de su personal refleja y proyecta legitimidad y contribuye a una cultura institucional basada en la justicia y la equidad.

Estos derechos sociales y derechos de libertad, en tanto que leyes del más débil, son el fundamento de la igualdad jurídica, en la cual la igualdad es un principio normativo de derechos fundamentales, desde el derecho a la vida a los derechos de libertad, de los derechos

políticos a los sociales, incluye el derecho fundamental de igualdad, catalogado como igualdad ante la ley (Contreras, 2012).

La observancia de los derechos laborales frente a las instituciones públicas entre ellas la Policía Nacional, constituye un Estado de derecho, a su vez fortalece el elemento primordial de la legitimidad democrática. Además, asegura la protección de un trabajo estable, digno, y ausente de discriminación generando la construcción de un entorno justo y confiable.

De esta manera, entre igualdad jurídica y derechos fundamentales existe una relación biunívoca, esto según Contreras (2012) la igualdad no solo es constituida en derechos fundamentales, sino que también configuran los instrumentos para garantizar y materializar la igualdad.

Bajo todo este análisis se comprende que la observancia de los derechos laborales del personal policial no es únicamente una obligación jurídica, sino una condición indispensable la legitimidad, la transparencia y la integridad del sistema disciplinario asegurando que la autoridad se ejerza bajo los principios de justicia equidad y respeto a la dignidad humana.

2.1.5 Contraposición teórica entre disponibilidad y ausencia injustificada

La noción de disponibilidad, cuando se refiere a los miembros de las fuerzas policiales o militares, hace alusión al estado en el que un individuo está listo para ser enviado, realizar labores operativas o llevar a cabo una misión oficial en cualquier instante que se necesite. En el ámbito militar de Ecuador, la LOPDFFAA indica que se puede colocar al personal en una situación transitoria de disponibilidad.

Desde el ámbito doctrinario, la situación de la disponibilidad implica que el servidor mantiene vínculo jurídico con la situación y continua sujeto a los deberes inherentes a su condición aun cuando no desempeñe funciones específicas o permanezca a la espera de una nueva asignación, en el pleno funcional esta situación no supone la ausencia de obligaciones, sino una forma particular de prestación del servicio que conserva la relación institucional y el deber de cumplir las disposiciones impartidas por la autoridad competente, en este sentido, la disponibilidad evidencia un compromiso permanente, aunque no completamente activo con la institución.

Por el contrario, la ausencia injustificada conforma a lo previsto para el personal de la Policía Nacional, implica un incumplimiento efectivo del deber funcional de presencia en el

servicio, esta conducta se configura cuando el personal no se presenta o abandona el lugar de trabajo sin causa legítima, por lo cual, adquiere especial gravedad cuando se prolonga por tres o más días consecutivos, esta actuación implica el incumplimiento de las responsabilidades institucionales, la interrupción del deber de presentar el servicio y una afección al normal funcionamiento de la institución, en este sentido mientras la situación de disponibilidad constituye una condición administrativa prevista dentro del régimen de servicio, la ausencia injustificada configura una infracción disciplinaria incompatible con las obligaciones inherentes al ejercicio de la función.

Desde la perspectiva de la teoría organizacional, la situación de disponibilidad permite mantener la estructura jerárquica y la continuidad del funcionamiento institucional ya que el servidor permanece vinculado a la institución sea en condición de disponibilidad, redistribución o a la espera de una nueva asignación, en estas circunstancias su situación administrativa no afecta la operatividad inmediata, puesto que continua integrado al sistema de autoridad y sujeto a las obligaciones propias de la función. Por otro lado, la ausencia injustificada crea un desajuste entre la exigencia institucional de protección y la provisión efectiva del servicio, causando que la institución quede con un número reducido de personal operativo, lo cual puede repercutir en la confianza del público y en la legitimidad de la institución.

Así mismo, desde la perspectiva del servicio público y de las responsabilidades de este, se puede analizar, a su vez, indagar que la disponibilidad del servidor militar se relaciona con la lógica de un servicio constante, es decir, que a pesar de que el servidor esté ausente de una labor activa, mantiene su vínculo con la institución a la que pertenece y persevera el deber de estar listo para servir, en cambio, la ausencia injustificada del servidor policial conlleva a que el servidor abandone su estado activo, sin una razón efectiva jurídica que lo respalde, lo que alude en el panorama teórico, el incumplimiento de la responsabilidad del servicio público en el ámbito de la seguridad, lo que representa esta oposición, una alteración entre la relación del servidor y la institución pública, transformando una prestación verídica del servicio a una situación disciplinaria.

En definitiva, la presencia activa promueve la continuidad en la institución, mientras que la inasistencia injustificada menoscaba el elemento esencial, lo que limita la capacidad de asegurar la protección ciudadana, teniendo esto como evidencia necesaria para la gestión

adecuada de los recursos humanos basados en reglas claras y una cultura corporativa, guiada al cumplimiento del deber público.

2.1.5.1 El principio de proporcionalidad como corrector de desigualdades disciplinarias

Para iniciar, es necesario comprender en que consiste el principio de proporcionalidad, el cual se refiere a un criterio que busca que las restricciones a derecho o la imposición de sanciones sean adecuadas, justas y que lleven un proceso equilibrado, este principio se invoca especialmente en la interpretación constitucional y se aplica en diversas ramas del derecho para resolver conflictos entre los derechos fundamentales y garantizar que ninguna restricción sea excesiva, arbitraria o injusta.

El principio de proporcionalidad debe entenderse como una herramienta necesaria para proteger los derechos fundamentales en caso de que éstos se encuentren amenazados por una norma que los restrinja y, además, se incurre en una colisión que genere una vulneración (Espinoza Guamán, 2021). En el ámbito disciplinario este principio básicamente actúa como un límite al ejercicio del poder sancionador del Estado, la aplicación de este es relevante dentro de los cuerpos de seguridad como las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Ecuador.

El derecho disciplinario en el contexto público tiene como propósito regular la conducta de los servidores públicos para asegurar el adecuado rendimiento del Estado, por una parte, a nivel externo, ya que permite asegurar que cada funcionario actúe de forma correcta frente a los ciudadanos, llevando a cabo una adecuada prestación de servicios y a su vez protegiendo los derechos de las personas, por otro lado, desde la perspectiva interna, orienta al debido cumplimiento de deberes, lealtad, responsabilidad de los funcionarios, contratistas, empleados y asesores hacia las instituciones públicas a pesar de no tener relación directa con el Estado, lo que contribuye la eficiencia y ética en la función pública (Mondragón Duarte, 2021).

En Ecuador, tanto la CRE como las normas que regulan las instituciones de seguridad señalan que las sanciones deben fundamentarse en principios de justicia y razonabilidad, sin embargo, en la práctica se evidencian diferencias muy significativas entre los regímenes disciplinarios que aplican a la Policía Nacional, regulados por el COESCOP, y a las Fuerzas Armadas, bajo la LOPDFFAA y su Reglamento Sustitutivo, en la cual estas discrepancias han provocado posibles desigualdades en el tratamiento y penalización de conductas semejantes, particularmente en situaciones relacionadas con ausencia injustificada, dentro

de este contexto el principio de proporcionalidad actúa como un posible mecanismo para corregir esas posibles desigualdades, exigiendo que las acciones disciplinarias se ajusten tanto a las circunstancias específicas del caso como a los derechos laborales y humanos de los servidores en uniforme.

Desde la perspectiva del derecho laboral y de los derechos humanos, tanto los miembros de la Policía Nacional como los de las Fuerzas Armadas son servidores públicos y, por ende, titulares de derechos laborales reconocidos constitucionalmente, además su condición de ser personal uniformados no puede ser motivo para restringir garantías de estabilidad, defensa y debido proceso, así mismo la relación entre estos dos regímenes disciplinarios evidencia que, pese a que ambos pertenecen al cuerpo de seguridad del Estado, las consecuencias jurídicas similares tal como es la privación de libertad preventiva resultan marcadamente dispares, esta simetría normativa es lo que genera posibles tensiones constitucionales ya que ambos grupos pertenecen a la misma naturaleza jurídica de servidores públicos uniformados, sujetos a principios comunes como la legalidad, la igualdad, la proporcionalidad y el debido proceso.

Desde esta perspectiva la proporcionalidad entra como una herramienta que es imprescindible para poder equilibrar la potestad sancionadora del Estado a fin de garantizar que ninguna de estas instituciones sea tratada con cargas excesivas o injustificadas frente a la otra, en este sentido, el principio de proporcionalidad cumple la función de armonizar la potestad sancionadora con la tutela de los derechos laborales.

En el análisis de las posibles desigualdades disciplinarias entre la Policía Nacional y las Fuerzas Armadas el principio de proporcionalidad se enlaza con el criterio jurídico de equidad pues es entendido como un mecanismo corrector que condiciona la aplicación de la norma en caso concreto, Cabanellas define a la equidad como:

La fidelidad y paralelismo con que lo acompaña, llevaría a decir que la equidad es la sombra del Derecho, si cuanto de ella se ha pensado y escrito desde los albores jurídicos de la humanidad no la presentaran como su luz o complemento, ante la oscuridad o desamparo de la norma legal o frente a rigores y estragos de su aplicación estricta. Ya por su etimología, del latín equitas, igualdad, la equidad implica la idea de relación y armonía entre una cosa y aquello que le es propio, y se adapta a su naturaleza íntima. (págs. 163-164)

Básicamente sostiene que la equidad funciona como criterio de justicia material cuyo propósito es poder mitigar los efectos rígidos o excesivos de la ley cuando su aplicación genera resultados que son injustos, esta idea recobra importancia ante la diferencia en el trato que se le da a la ausencia injustificada entre dos cuerpos de seguridad puesto que las Fuerzas

Armadas disponen de un mecanismo que los protege como es la disponibilidad, mientras que a la Policía Nacional está sujeta a un régimen disciplinario que es más estricto lo que conlleva a destituciones de manera automática incluso sin tener una sentencia condenatoria.

Es decir, la incorporación de la equidad permite por tanto poder analizar como el principio de proporcionalidad debe operar como límite frente a este tipo de sanciones que resulten desmedidas, con el fin de evitar posibles vulneraciones al derecho a la igualdad y no discriminación a fin de garantizar una respuesta disciplinaria coherente con los estándares de justicia constitucional.

Visualizando el principio de proporcionalidad como un ente corrector de desigualdades disciplinarias en un plano comparado distintos organismos internacionales como la Corte Interamericana de Derechos Humanos y la OIT han hecho énfasis reiteradas veces que las sanciones en cuerpos uniformados deben guardar una estricta relación con la conducta cometida y no generar efectos desproporcionados o irreparables, por otro lado la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que los regímenes disciplinarios deben respaldar un equilibrio entre la disciplina institucional y la protección de los derechos fundamentales de los servidores públicos.

En síntesis, el poder poner una proporción justa para balancear la posible desigualdad en estos cuerpos de seguridad, implica reconocer que la disciplina institucional no puede convertirse en un instrumento de severidad automática, si no que este debe responder acorde a los criterios de equidad, proporcionalidad racionalidad y respeto a los derechos fundamentales que asisten a todo servidor público incluido las y los uniformados.

2.2. Marco Legal

2.2.1 Constitución de la República del Ecuador

El presente trabajo de investigación tiene de base diferentes cuerpos normativos, fundamentales para el desarrollo eficaz e íntegro del estudio del tema, desde luego, tomando como punto de partida la Carta Magna, fundamento de todo el ordenamiento jurídico ecuatoriano. Desde la perspectiva jerárquica de la pirámide de Kelsen, la Constitución se sitúa en la cúspide normativa, de aplicación directa, impidiendo que cualquier norma pueda oponerse a ella. En Ecuador, la actual Constitución fue antecedida por 20 constituciones.

Tras un arduo proceso que constituyó una amplia participación de distintos sectores del país, fue aprobada mediante referéndum popular el 28 de septiembre de 2008 y publicada en el Registro Oficial No. 449 el 20 de octubre del 2008, dando como resultado la respuesta a la redefinición del modelo estatal, instaurando a un Estado constitucional, intercultural, social, democrático, de justicia y respeto a los derechos. La elaboración de la Constitución proyectó un cambio sustancial en la concepción de los derechos humanos y en las obligaciones estatales, transitando a una visión garantista y efectiva, llevando a cabo un rol no sólo regulador, sino activo en las condiciones necesarias para asegurar la equidad, la igualdad de oportunidades, y el pleno ejercicio de los derechos de todas las personas sin ningún tipo de discriminación.

Entre los elementos estructurales más relevantes que integran la Constitución, como norma suprema, enfocados en los derechos humanos, se encuentran la supremacía y control constitucional y el principio de igualdad como ente rector del ordenamiento jurídico orientados a valores, principios y objetivos superiores consagrados en la Carta Magna.

TÍTULO II DERECHOS

CAPÍTULO PRIMERO

PRINCIPIOS DE APLICACIÓN DE LOS DERECHOS

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 11, numeral 2)

CAPÍTULO VI - DERECHOS DE LIBERTAD

Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas: 4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 66, numeral 4)

Desde una interpretación sistemática del texto constitucional, los artículos que conforman el conjunto normativo coherente permiten comprender el principio de igualdad como un mandato integral y transversal dentro del Estado constitucional de derechos y justicia, por lo tanto, estableciendo criterios generales de la debida aplicación de los derechos, consagrando

la prohibición de toda forma de discriminación como principio rector que vincula a todos los poderes públicos, a su vez estos preceptos precisan el alcance del derecho a la igualdad al reconocer sus dimensiones formal y material, otorgándole eficacia normativa y exigibilidad directa, en consecuencia, fortalece el principio de supremacía constitucional al consolidar a la Constitución como el parámetro esencial para la interpretación y el control del ordenamiento jurídico, con fundamento en principios como la razonabilidad, proporcionalidad y respeto efectivo de los derechos humanos.

2.2.2 Declaración Universal de los Derechos Humanos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos se elaboró en respuesta a la crueldad que desató la segunda guerra mundial, en el que se expusieron las necesidades urgentes de salvaguardar la dignidad humana a escala global, tras la creación de la ONU en 1945 los líderes mundiales impulsaron este marco para dar complemento a la Carta Fundacional.

En 1946, la comisión de los derechos humanos, gobernada por Eleanor Roosevelt, inició la elaboración con aportes fundamentales Jhon Humphrey como redactor de primera línea y Rene Cassin como revisor principal, durante dos años un comité conformado por 18 países debatió un borrador, en el cual constaban, tradiciones jurídicas y culturales hasta que en septiembre de 1948, más de 50 Estados refinaron sus 30 artículos sobre derechos económicos, sociales culturales, civiles y político, logrando así un consenso, pese a diversas tensiones, la votación final registro 48 votos a favor, ninguno en contra y ocho abstenciones de la URSS, Arabia Saudí y Sudáfrica entre otros es así que el 10 de Diciembre de 1948 la Asamblea General de las Naciones Unidas aceptó la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Esta fue creada con el propósito de crear un estándar normativo global que recopile los derechos fundamentales e inherentes a todas las personas por el simple hecho de ser seres humanos, básicamente, el objetivo de la declaración universal de los derechos humanos es brindar protección a los derechos humanos con el fin de poder garantizar la justicia, la libertad y la paz para todos los seres humanos y esta sin distinción alguna.

Art. 7.- “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación” (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948, Art. 7).

En concordancia con lo manifestado anteriormente, en la cual hace referencia al derecho a la igualdad y equidad como una garantía básica de protección jurídica, exigiendo que todas las personas son iguales ante la ley y gozan de los mismos derechos de protección igualitaria, sin distinciones, contra cualquier discriminación en la que se vea vulnerada la declaración o incite a ella.

Esta disposición establece límites al ejercicio de la potestad estatal al exigir que las decisiones jurídicas se sustenten en fundamentos legítimos y objetivos excluyendo cualquier forma de diferencia incompatible con la dignidad humana, incluso cuando se manifieste de manera indirecta o mediante actos que propicien la restitución o exclusión de derechos, así mismo, amplía la protección de derecho a la igualdad al incorporar el deber de prevenir toda forma de discriminación, reformando el papel del Estado como garante de los derechos humanos, de este modo, la igualdad denota como principio dinámico que exige acciones concretas para su realización efectiva.

2.2.3 Convención Americana de los Derechos Humanos

La Convención Americana de los Derechos Humanos también conocida como Pacto de San José, nació como culminación de un proceso que iniciado a fines de la segunda Guerra Mundial, en el año de 1945 las naciones Americanas en Chapultepec, México, impulsaron una declaración de derechos Humanos, la cual fue aprobada en 1948 en Bogotá como la Declaración Americana de los Derechos y deberes del Hombre, que sirvió de base no vinculante, firmada el 22 de noviembre del año 1960 en San José, Costa Rica, durante una conferencia especializada de la OEA la cual entro en vigor el día 18 de Julio de 1978 tras la ratificación del undécimo Estado.

Además, tiene como principal objetivo consolidar un régimen de libertad personal y justicia social en el continente americano, todo basado en el respeto a los derechos esenciales del hombre, indistintamente de la nacionalidad, instituye obligaciones para los Estados de respetar y poder garantizar derechos, el texto no ha sufrido reformas o modificaciones directas, pero el sistema ha evolucionado con protocolos adicionales como el de San Salvador sobre los derechos económicos, sociales y culturales en 1988 y reformas en la Corte en 2009 para reforzar participación de víctimas y haya equilibrio procesal y transparencia.

El alcance de la Convención Americana sobre Derechos Humanos es garantista, regional obligatorio, es regional porque se aplica a los Estados miembros de la OEA que la han

ratificado obligatoriamente, por lo que impone deberes jurídicos y concretos a su vez es garantista debido a que establece límites al ejercicio del poder estatal.

CAPÍTULO II - DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS

Art. 24.- “Igualdad ante la Ley Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley” (Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1969, Art. 24).

El contenido del artículo anterior, que constituye uno de los pilares normativos del sistema internacional de protección de derechos humanos, al establecer un estándar mínimo de igualdad que vincula a los Estados en la elaboración interpretación y aplicación de su normativa interna.

Desde una perspectiva constitucional y convencional esta disposición consagra una igualdad material, lo que no solo implica la prohibición de discriminaciones explícitas, sino también el Estado tiene la obligación de evitar que normas o prácticas generen efectos de desigualdad injustificadas entre personas que se encuentren en situaciones equivalentes, lo que se busca con esto es la ausencia de privilegios o discriminaciones arbitrarias dentro de la aplicación de la normativa.

De esta forma, se erige como un parámetro de control de razonabilidad y proporcionalidad de las normas y actuaciones estatales, asegurando que la igualdad sea un principio operativo que limite el ejercicio del poder público.

2.2.4 Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas

La Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 236 de 24 de enero de 2023, es una norma de carácter orgánico que regula la situación jurídica del personal y su régimen disciplinario dentro de las Fuerzas Armadas del Ecuador.

La presente ley tiene como objetivo instaurar un sistema jurídico integral que abarque la carrera militar, desde el ingreso hasta la desvinculación, asegurando el orden y la operatividad institucional. Además, la norma introduce el principio de disciplina, destinados a mecanismos con el fin de equilibrar exigencias de protección de los derechos dl personal militar, evidenciando una tensión constante entre autoridad y garantía.

Por otro lado, desde su naturaleza jurídica, diseñada para regular una función estatal específica bajo parámetros de jerarquía, subordinación y disciplina. Su alcance insta los deberes, derechos y responsabilidades disciplinarias, erigiendo a su aplicación obligatoria por parte de todos los miembros de las Fuerzas Armadas implicando la existencia de un régimen diferenciado frente a otros servidores públicos, por lo que se debe interpretar conforme a principios constitucionales como la proporcionalidad seguridad jurídica e igualdad.

Dentro de los componentes más trascendentes se encuentran: la categorización de las situaciones militares la configuración del sistema disciplinario y la implementación de herramientas para la gestión diferenciada para las condiciones del servicio. En este sentido, la norma o se limita a estructurar la organización institucional, sino que también delimita el alcance legítimo de las situaciones administrativas y disciplinaria.

TÍTULO II - SITUACIÓN MILITAR

CAPÍTULO I - GENERALIDADES DE LA SITUACIÓN MILITAR

Art. 105.- Situación militar. - La situación militar es la condición jurídica del personal militar y comprende:

1. Servicio Activo;
2. A disposición;
3. Disponibilidad; y,
4. Servicio pasivo. (Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas, 2023, Art. 105)

CAPÍTULO IV - DISPONIBILIDAD

Art. 114.- Disponibilidad. - La o el militar será colocado en situación transitoria de disponibilidad, sin mando, cargo efectivo ni función y sin excluirle del escalafón de las Fuerzas Armadas, hasta la publicación de su baja. Dicha situación significa vacante de una plaza orgánica. La o el militar tiene derecho a seis meses de disponibilidad, si acredite por lo menos cinco años de servicio activo ininterrumpidos, pudiendo renunciar a todo o parte del tiempo de disponibilidad para solicitar directamente su baja. La o el militar en esta situación continuará recibiendo todas las asignaciones económicas y beneficios, se le guardará el respeto correspondiente a su grado. No se considerará como tiempo de servicio computable para acceder a la disponibilidad el período de formación para personal de oficiales y tropa. El tiempo de disponibilidad no es computable para la antigüedad ni el ascenso, pero sí lo es para el retiro militar, montepío, cesantía y condecoraciones militares. El personal militar que se encuentre en situación de disponibilidad y mientras dure la misma, dependerá administrativa y disciplinariamente de la Dirección General de Talento Humano de cada Fuerza; y, estará sujeto a la presente Ley y el Reglamento General a ésta. (Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas, 2023, Art. 114)

Art. 115.- Causas para ser colocada o colocado en situación de disponibilidad. - La o el militar será puesto en disponibilidad, por una de las siguientes causas:

1. Solicitud voluntaria. (Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas, 2023, Art. 115, numeral 1)

CAPÍTULO III FALTAS

Art. 196.- Son faltas atentatorias. - Se consideran faltas atentatorias del personal militar, las siguientes:

9. Faltar injustificadamente a la unidad o reparto militar por más de tres días consecutivos. (Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas, 2023, Art. 196, numeral 9)

La coexistencia de la disponibilidad, regulada en los artículos 114 y 115, permite cierta flexibilidad en la administración del personal militar, debido a que posibilita analizar las situaciones antes de la desvinculación definitiva, sin embargo, esta no debe confundirse con el régimen disciplinario puesto que el artículo 196 establece sanciones claras para conductas como la ausencia injustificada, así la norma distingue mecanismos administrativos y sancionadores, manteniendo un equilibrio entre razonabilidad y disciplina.

2.2.5 Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público

El Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público (COESCOP), publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 19 de 21 de junio de 2017, establece el marco jurídico aplicable a la operatividad, y desarrollo profesional de las instituciones encargadas como entidades de seguridad en el Ecuador, en particular de la Policía Nacional.

En el plano evolutivo, el COESCOP surge como un mecanismo de unificación y actualización normativa para la regulación de los cuerpos de seguridad ciudadana, Su finalidad de este instrumento, es establecer un sistema coherente que configure un equilibrio de garantía de los derechos quienes integran dichas entidades.

En términos de naturaleza jurídica, es una norma orgánica, especial y de aplicación directa, estructurada sobre principios de disciplina, servicio público y jerarquía, es decir, estableciendo un régimen diferenciado hacia la Policía Nacional que debe interpretarse en concordancia con los principios constitucionales y los estándares internacionales de derechos humanos.

CAPÍTULO V DE LA SITUACIÓN DE LAS O LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Art. 112.- Reincorporación. - Las o los servidores policiales que hayan sido cesados de la institución no podrán volver al servicio activo. Se exceptúan de esta disposición los siguientes casos:

1. Si se revirtiere los efectos jurídicos de una sentencia condenatoria ejecutoriada, de conformidad con la Constitución de la República y la ley; y,

2. Por resolución o sentencia ejecutoriada favorable en la correspondiente instancia judicial o administrativa. En estos casos, se reincorporarán con el grado, derechos y condiciones a los que hubiesen accedido desde el momento de su cesación, previo cumplimiento de los requisitos legales vigentes establecidos para el efecto en el Reglamento a este Código.

Cuando la reincorporación sea inejecutable o imposible de cumplir, se le reconocerán las reparaciones materiales e inmateriales a que tenga derecho por todo el tiempo transcurrido. (Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, 2017, Art. 112)

CAPÍTULO II FALTAS ADMINISTRATIVAS DISCIPLINARIAS

Art. 121.- Faltas muy graves. - Constituyen faltas muy graves los siguientes actos o actuaciones, una vez que sean debidamente comprobadas:

1. Ausentarse de forma injustificada de su trabajo por tres o más días consecutivos. (Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, 2017, Art. 121, numeral 1)

La tipificación de la ausencia injustificada como falta muy grave, conforme al artículo 121, evidencia una aplicación proporcional y razonable, debido a que se configura como un régimen disciplinario riguroso al sancionar esta acción por parte del servidor público encargado de la seguridad ciudadana, a su vez, el artículo 112 establece la reincorporación limitada a sus supuestos específicos, garantizando seguridad jurídica y contemplando reparaciones cuando esta no sea posible. Por lo tanto, ambas disposiciones reflejan un sistema basado en garantías como la proporcionalidad y disciplina y protección de derechos.

2.2.6 Reglamento General a la Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas

El Reglamento General a la Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas, expedido mediante el segundo suplemento del Registro Oficial No. 359 de 24 de julio de 2023, que constituye el instrumento normativo encargado de concretar y hacer operativas de disposiciones establecidas en la ley Orgánica que regula la carrera y el régimen disciplinario militar.

En tal sentido, su relevancia no radica únicamente en función reglamentaria, sino en su incidencia directa en la configuración de la situación del personal militar, relacionada directamente con los temas a tratar en particular a la disponibilidad y los procedimientos administrativos y sancionadores. Su expedición responde a la necesidad de dotar de operatividad a un marco legal reciente, permitiendo la implementación efectiva de procedimientos administrativos en materia de talento humano y disciplina dentro de las Fuerzas Armadas.

A su vez, se trata de un Reglamento ejecutivo, es decir, una norma de carácter secundario que no crea derechos u obligaciones autónomas, sino que desarrolla complementa y viabiliza la aplicación de la ley orgánica. En este sentido, su fuerza vinculante se circunscribe al ámbito administrativo – militar, subordinándose jerárquicamente a la Constitución y a la ley, pero siendo obligatoria para todos los miembros de las Fuerzas Armadas.

CAPÍTULO III

DISPONIBILIDAD

Art. 67.- Procedimiento de suspensión de la situación de disponibilidad, por el cometimiento de falta atentatoria.- Para sustanciar el procedimiento administrativo disciplinario por el presunto cometimiento de una falta atentatoria, como está definida en el artículo 196 de la Ley, la Dirección General de Talento Humano solicitará al Consejo Regulador de la Situación Profesional competente, para que a través de una resolución debidamente motivada, resuelva sobre la suspensión de la disponibilidad del militar para colocarlo en situación de a disposición. Esta resolución será remitida a la Dirección de Talento Humano quien deberá notificar con la misma al personal militar correspondiente, además de enviarla para la publicación en la Orden General de Fuerza. El administrado tendrá el término de tres días para presentarse en la Dirección mencionada para recibir su destinación en la plaza en la que se tramitará el procedimiento administrativo disciplinario, en donde permanecerá en esta condición hasta la finalización este. En caso de que un oficial general o almirante de mayor antigüedad al comandante General de Fuerza o al Jefe del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas se encuentre en disponibilidad, y de quien se presuma el cometimiento de una falta atentatoria, éste permanecerá a disposición del Ministro de Defensa Nacional, mientras dure la sustanciación del proceso administrativo disciplinario.

Art. 68.- Procedimiento de suspensión de la situación de disponibilidad, en casos de estado de excepción. - Para los casos en que se encuentre declarado el estado de excepción por agresión, conflicto armado internacional o interno, grave conmoción interna, calamidad pública o desastre natural y que por decreto Ejecutivo se disponga la movilización de todo el personal militar, cada Fuerza en base a sus necesidades determinará cuál es el personal que se requiere reincorporar al servicio activo. Deberán emitir el requerimiento justificado al Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas quien ejecutará los trámites necesarios correspondientes. Con la autorización del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, la Dirección General de Talento Humano de cada Fuerza emitirá un informe al Consejo Regulador de la Situación Profesional competente, para el trámite de cambio de la situación militar. La resolución del órgano regulador será remitida a la Dirección General de Talento Humano de cada Fuerza será notificada al administrado y la remitirá para su publicación en la Orden General respectiva. El administrado deberá presentarse en la Dirección mencionada en el término de tres días, para recibir su destinación; permanecerá en esta condición hasta la finalización del estado de excepción. Mientras dure el estado de excepción permanecerá en la condición de servicio activo. Una vez finalizado el estado de excepción, el consejo regulador de la situación profesional resolverá el cambio de condición militar por el tiempo que le resta de la disponibilidad.

Art. 69.- Reincorporación del personal militar por sentencia judicial. - El personal militar que se reincorpore al servicio activo por disposición judicial, será en las condiciones que establezca la sentencia respectiva y una vez que haya cumplido con todos los requisitos

determinados en la Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas y en el presente Reglamento General.

Art. 70.- Calificación anual del personal reincorporado por decisión judicial o por resolución del respectivo órgano regulador de la carrera cuando se encuentre a disposición. - En caso de que el militar sea reincorporado al servicio activo por sentencia ejecutoriada, para obtener la calificación semestral o anual correspondiente al periodo en que se encontró en servicio pasivo se duplicará la última calificación obtenida por el militar, a excepción de la calificación de pruebas físicas. Para ello, una vez que el militar sea reincorporado, realizará un proceso de reentrenamiento por el lapso de tres meses, luego del cual rendirá las pruebas físicas conforme al reglamento específico de la materia. Prohibida su reproducción parcial o total. Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario. El personal militar que se encuentre a disposición y sea reincorporado al servicio activo, para obtener la calificación semestral o anual correspondiente al periodo que se encontró a disposición, se duplicará la última calificación obtenida por el militar, a excepción de la calificación de pruebas físicas. Para ello, una vez que el personal militar sea reincorporado al servicio activo, realizará un proceso de reentrenamiento por el lapso de tres meses, luego del cual, rendirá pruebas físicas conforme al reglamento específico de la materia. (Reglamento General a la Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas, 2023, Arts. 67, 68, 69 y 70)

Los artículos presentados anteriormente configuran un régimen jurídico integral de la situación de disponibilidad del personal militar, en el que se articulan los mecanismos de suspensión, movilización excepcional y reincorporación bajo criterios de legalidad y control institucional. Se destaca especialmente la regulación del procedimiento administrativo disciplinario con exigencia de motivación y notificación.

De la misma manera, la norma prevé situaciones excepcionales, entre ellas el estado de excepción y la reincorporación dispuesta por decisión judicial, en las que procura atender las necesidades institucionales sin menoscabar la seguridad jurídica, de igual manera contempla mecanismos técnicos para la evaluación del personal reincorporado, tales como el reentrenamiento y la homologación de calificaciones, con la finalidad de garantizar la continuidad de la carrera militar en concordancia con los requerimientos de eficiencia operativa, en conjunto, se trata de una regulación que combina disciplina, jerarquía y garantías mínimas dentro de un régimen marcadamente militar.

2.2.7 Reglamento Sustitutivo al Reglamento para la Aplicación del Régimen Disciplinario del Libro I del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público.

El Reglamento Sustitutivo antes mencionado, expedido mediante Acuerdo Ministerio Nro. 0155 y publicado en el Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 454 de 11 de diciembre de 2023, responde a un proceso de sistema disciplinario policial conforme a exigencias

constitucionales vigentes. Este reglamento se deriva del mandato del COESCOP de desarrollar normas secundarias que viabilicen la aplicación de dicho régimen.

Este instrumento más allá que constituye un reglamento administrativo subordinado a la ley, es expedido por la Función Ejecutiva en ejercicio de su potestad reglamentaria, su contenido no introduce nuevas infracciones ni sanciones, sino que limita a realizar las disposiciones contenidas en el Código en materia disciplinaria institucional, en consecuencia, se integra dentro del derecho administrativo sancionador como una norma de carácter complementario, en observancia al principio de legalidad e igualdad.

Sin embargo, entre los aspectos más relevantes del cuerpo normativo se destacan la adecuada estructuración del procedimiento disciplinario, que comprende la determinación de la potestad sancionadora y las competencias jerárquicas, la incorporación de principios que garanticen los aspectos claves como la prescripción y la valoración de la prueba, a ello se le suma, que la norma adopta un enfoque técnico y sistemático que consolida un instrumento esencial para la probidad y la eficiencia en las entidades de seguridad ciudadana.

CAPÍTULO SEGUNDO – DEFINICIONES

Artículo 4. Definiciones. -Las palabras empleadas en el presente Reglamento se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas; sin embargo, las que a continuación se encuentran definidas se entenderán en ese sentido, para los efectos previstos en el Libro I del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público; y, en el presente Reglamento.

d) Ausencia injustificada: Es la no asistencia o no permanencia del servidor policial a su lugar de trabajo, sin que medie justificación. Para la determinación de la ausencia injustificada al servicio, la Unidad de Talento Humano, dará a conocer al jefe de la dependencia policial en la que esté prestando servicios, sobre la ausencia injustificada mediante un informe. No se considerará como justificativo para la inasistencia al lugar de trabajo o puesto de servicio la privación de la libertad, excepto cuando esta sea producto del cumplimiento de actos de servicio o en procesos por infracciones culposas. (Reglamento Sustitutivo al Reglamento para la Aplicación del Régimen Disciplinario del Libro I del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, 2023, Art. 4, literal d)

El literal d) del artículo 4 dispone que la ausencia injustificada no se configura únicamente por la ausencia lugar del trabajo del servidor, sino que también, previa verificación que la causa no legitime, garantizando así una valoración individualizada de las circunstancias de cada caso, la participación de la Unidad de Talento Humano, a través de la emisión de un informe como mecanismo técnico que fortalece la objetividad y el respeto al debido proceso en sede administrativa. Así mismo la norma se restringe las causales de justificación al

excluir la privación de libertad, salvo supuestos específicos, reafirmando un enfoque disciplinario exigente.

2.3 Marco Conceptual

Pro Homine: Según Hidalgo Rioja Ileana, de la Procuraduría General del Estado, este principio es un criterio que representa un límite al ejercicio del poder estatal y fortalece el modelo garantista propio del Estado constitucional de derechos y justicia, consiste en orientar la interpretación y aplicación de las normas jurídicas de manera que prevalezca aquella disposición que otorgue la mayor protección posible a la persona, evitando restricciones innecesarias o desproporcionadas.

Tertium Comparations: Constituye el punto de partida para evaluar la razonabilidad y proporcionalidad de las diferencias normativas, en base a la característica común que tienen dos objetos de comparación.

Ultra Vires: Expresión latina cuyo significado es “más allá de las facultades”. Según la Real Academia Española, lo define como un principio jurídico que determina la nulidad de aquellos actos realizados por autoridades o competencias que les han atribuido el ordenamiento jurídico, en la cual busca evitar actuaciones que sobrepasen los límites establecidos por la ley.

Isonomía: Según la Real Academia Española se define como igualdad ante la ley, entendida como la obligación del Estado de garantizar que las normas se apliquen de manera igualitaria a quienes se encuentran en condiciones equivalentes.

Ius Imperium: Se entiende como la potestad jurídica conferida al Estado para dictar normas, organización de la administración pública, la gestión de recursos estatales públicos, emisión de actos administrativos y la imposición de tributos y sanciones.

Teleología: Estudio de ideas utilizadas por legisladores, jueces y administradores para su respectiva toma de decisiones al momento de interpretar, decidir y elaborar criterios jurídicos.

Axiología: Estudio de valores que fundamentan el ordenamiento jurídico, identificando principios éticos y jurídicos que deben guiar la elaboración, interpretación y aplicación de las normas, procurando que el derecho no se limite a valores superiores a la justicia, igualdad y dignidad humana.

Anomía: Debilitamiento de la eficacia de las normas que regulan el comportamiento social. Percepción de desigualdad, falta de coherencia o ausencia de legitimidad en la aplicación de las normas, en consecuencia, no supone la inexistencia del derecho, sino una disminución de su vigor como mecanismo de regulación social.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Diseño y Tipo de Investigación

Diseño de Investigación

El presente trabajo de investigación se desarrolló bajo el enfoque cualitativo, según Hernández Flórez y Klimenko (2025) es una estrategia de análisis para interpretar fenómenos en base a experiencias o perspectivas de los actores involucrados, desde esta perspectiva, fue apropiado, dado que facilitó un análisis exhaustivo y contextual, de la percepción y las vivencias de los participantes relacionados con el vigor del principio de igualdad y no discriminación en el ámbito militar y policial, en este sentido, dicho enfoque facilitó la comprensión de las realidades sociales y jurídicas desde una perspectiva interpretativa, permitiendo examinar las posibles diferencias institucionales relacionadas con la situación militar de disponibilidad del personal de las Fuerzas Armadas y de la ausencia injustificada del personal de la Policía Nacional, de este modo se favoreció un análisis integral y crítico del fenómeno objeto de estudio, considerando las diversas dimensiones que inciden en su comprensión.

Tipo de Investigación

Por otro lado, se sustentó bajo la tipología exploratoria debido a que resultó idóneo porque permitió examinar un fenómeno que no ha sido suficientemente analizado en la doctrina, la diferencia entre el mecanismo de la disponibilidad militar, como garantía de estabilidad, y la sanción de la destitución policial ante la ausencia injustificada generando una comprensión inicial sobre sus causas, alcances y posibles implicaciones en los derechos de los servidores públicos. Según Ramos Galarza (2020) el nivel exploratorio busca analizar fenómenos pocos estudiados y establecer bases para futuras investigaciones, proporcionando una aproximación preliminar al objeto de estudio. Por lo tanto, esta tipología resultó

pertinente, para identificar vacíos teóricos y ofrecer un punto de partida sólido para análisis jurídicos más profundos.

3.2 Recolección de la Información

Para el desarrollo de la presente investigación resultó indispensable establecer instrumentos metodológicos para facilitar la recolección de la información para su respectivo análisis, por ello, se consideró emplear como instrumento las guías de entrevistas, dirigidas a profesionales del derecho con conocimientos en materia administrativa y disciplinaria, con el fin de recabar criterios especializados relacionados con el objeto de estudio.

Población

El presente trabajo de investigación requirió la definición clara de la población, ya que determina el universo de donde se extraerán los datos, en este sentido, la población comprendió la totalidad de elementos vinculados con el tema de estudio, además está integrada por instituciones, organizaciones u otros componentes que reúnen las características necesarias para el cumplimiento de los objetivos planteados (Castillo Gallo y Reyes Tomalá, 2015). La naturaleza de la investigación requirió identificar claramente a los grupos involucrados en la situación de disponibilidad militar y la ausencia injustificada policial, así como las normativas que los rigen, esto implica considerar al personal de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional y la participación de abogados del Ecuador, estos elementos entre personas y normativas, permitieron cuantificar el alcance y la relevancia de las implicaciones legales y sociales que se desprendió de la temática central del estudio.

**CUADRO #2
POBLACIÓN**

SEGMENTO	NÚMERO
Abogados del Ecuador	119.342
Miembros de la Policía Nacional en servicio activo	49.000
Miembros de las Fuerzas Armadas en servicio activo	41.000
Constitución de la República del Ecuador	1
Declaración Universal de los Derechos Humanos	1
Convención Americana de los Derechos Humanos	1
Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas	1
Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público	1
Reglamento General a la Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas	1
Reglamento Sustitutivo al Reglamento para la Aplicación del Régimen Disciplinario del Libro I del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público	1
Total	209.349

Elaborado por: Autoras

Muestra

En la presente investigación se realizó el levantamiento de la información, en una muestra de la población antes mencionada, para ello es menester tomar en cuenta la conceptualización de esta institución metodológica. La muestra que se empleó en esta investigación fue no probabilística por criterio, bajo la identificación de características vinculadas a la experiencias de los actores institucionales que participan en la aplicación, interpretación y ejecución de las normas disciplinarias de la Policía Nacional y las Fuerzas Armadas. Se incorporó tanto fuentes humanas, integrantes en servicio activo de ambas instituciones, así como asesores jurídicos especializados en derecho administrativo y constitucional así como fuentes normativas y doctrinales, con el fin de obtener una perspectiva representativa respecto al tratamiento jurídico y práctico de la situación de disponibilidad y la ausencia injustificada. Esta delimitación posibilitó un análisis riguroso de las diferencias institucionales que podrían configurar una posible afectación al principio de igualdad y no discriminación.

CUADRO #3 MUESTRA

SEGMENTO	NÚMERO
Abogado de la República del Ecuador en materia administrativa	1
Asesor Jurídico de la Fuerzas Armadas	1
Asesor Jurídico de la Policía Nacional	1
Constitución de la República del Ecuador	1
Declaración Universal de los Derechos Humanos	1
Convención Americana de los Derechos Humanos	1
Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas	1
Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público	1
Reglamento General a la Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas	1
Reglamento Sustitutivo al Reglamento para la Aplicación del Régimen Disciplinario del Libro I del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público	1
Total	10

Elaborado por: Autoras

Métodos, Técnicas e Instrumentos

Método

El trabajo de investigación se llevó a cabo bajo el método analítico para dividir el problema jurídico en sus componentes básicos, lo que posibilitó un estudio minucioso de las razones y efectos de la desigualdad entre los regímenes disciplinarios de la Policía Nacional y las Fuerzas Armadas. Este procedimiento permitió localizar las conexiones internas entre principios, normas y doctrinas con el objetivo de establecer cómo la aplicación diferenciada de la disponibilidad y la ausencia injustificada puede poner en riesgo el principio constitucional de igualdad y no discriminación. Según Castillo Gallo y Reyes Tomalá (2015)

el método analítico se define como un método cognoscitivo que implica el procedimiento de análisis mediante la separación de los elementos del objeto de estudio, permitiendo examinar las partes de manera independiente para la correcta comprensión de la estructura.

El método exegetico se maneja con la finalidad de desarrollar una exégesis jurídica rigurosa de las disposiciones que sistematizan la situación de disponibilidad del personal de las Fuerzas Armadas en relación con la ausencia injustificada del personal de la Policía Nacional. Por lo tanto, se buscó precisar cuál es el alcance normativo de dichas relaciones y explorar su conformidad con el principio de igualdad y no discriminación. Para ello, el estudio se sustentó en la revisión literal, sistemática y lógica de los textos normativos, atendiendo a su contenido expreso, con la finalidad perseguida por el legislador y su coherencia con el conjunto del ordenamiento jurídico que está vigente.

Según Martínez Montenegro (2023), el método exegetico puede ser definido que:

Opera como parte de la interpretación del derecho como una ciencia que su propia naturaleza asume una arista interpretativa que se vincula con la interpretación y aplicación de las normas e instituciones jurídicas, tanto sustantivas como adjetivas, así como el actuar de los organismos y operadores jurídicos. (pág. 3)

El método exegetico se entiende como una herramienta de la interpretación del derecho, que asume una función interpretativa vincula tanto a la aplicación de normas e instituciones jurídicas como al accionar de los organismos y operadores del sistema, a través de este método se procuró determinar si las diferencias normativas existentes entre ambos regímenes obedecen a criterios objetivos derivados de su organización institucional o si, por el contrario configuran un tratamiento diferenciado incompatible con los principios constitucionales que sustentan al Estado de derecho.

La aplicación del método comparativo permitió analizar de manera objetiva el tratamiento que cada normativa otorga a aspectos como la ausencia injustificada, el procedimiento disciplinario, las sanciones, el principio de proporcionalidad y la estabilidad en el servicio, de esta manera, se buscó determinar si las diferencias existentes entre ambos regímenes son razonables o por el contrario configuran un posible trato desigual que vulnera el principio constitucional de igualdad ante la ley. Según Jimenez Jimenez (2021) considera que la investigación exploratoria es entendida como un proceso cognitivo, que permite el análisis sistemático de las variables objeto de estudio, facilitando la identificación de sus semejanzas y diferencias, así como el reconocimiento de sus fortalezas, debilidades y posibilidades de

mejora o transformación. Así mismo, este procedimiento resulta útil para constatar y verificar las hipótesis formuladas durante la investigación (pág. 174).

En el marco de la presente investigación el método comparativo jurídico de las normas, aportó material suficiente y concepto para sustentar la hipótesis de que las divergencias disciplinarias entre ambos cuerpos de seguridad no responden a la naturaleza de sus funciones, sino que pueden derivar en posible afectación a los principios de igualdad y no discriminación, proporcionalidad y estabilidad laboral, en este enfoque metodológico se permitió proponer una armonización que garantice un trato equitativo para todos los servidores públicos uniformados del Estado ecuatoriano.

El método inductivo se aplicó como un procedimiento que parte del análisis de un caso particular, el caso de los servidores policiales que fueron sancionados o cesados por ausencia injustificada mientras se encontraban privados de su libertad con el propósito de extraer conclusiones generales con la aplicación del régimen disciplinario en las instituciones de seguridad del Estado. A partir del examen detallado de este caso se buscó identificar los patrones normativos y administrativos que evidencian posibles vulneraciones al principio de igualdad y no discriminación en el trato disciplinario entre la Policía Nacional y las Fuerzas Armadas. Por tanto, que desde un hecho concreto se construyó generalizaciones teóricas contrastables con los fundamentos jurídicos, en tal sentido el método inductivo no se centró en el estudio abstracto de las normas, sino que se utilizó el caso como punto de partida para la comprensión del COESCOP y la LOPDFFAA en cómo pueden dividir en posibles desigualdades disciplinarias que afecten los derechos laborales y humanos de los servidores públicos uniformados.

En el ámbito jurídico, la inducción permitió transitar de hechos normativos específicos hacia formulaciones universales que expliquen comportamientos institucionales y desigualdades estructurales. Tal como lo señalan Castillo Gallo y Reyes Tomalá (2015), el concepto del método inductivo:

Con este método se utiliza el razonamiento para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones, cuya aplicación sea de carácter general. El método se inicia con un estudio individual de los hechos y se formulan conclusiones universales que se postulan como leyes, principios o fundamentos de una teoría. (pág. 56)

De este modo, la investigación no se limitó a describir diferencias entre ambos cuerpos de seguridad, sino que buscó formular hipótesis interpretativas que expliquen cómo dichas

diferencias reflejan tensiones entre la jerarquía institucional y los derechos fundamentales de sus miembros. Este proceso, propio del razonamiento inductivo, permitió extraer patrones de desigualdad jurídica a partir de ejemplos concretos, con el fin de aportar a la comprensión y eventual armonización normativa del sistema disciplinario ecuatoriano.

Técnicas

En la presente investigación por medio del estudio documental y normativo se realizó consultas y revisiones a fuentes documentales para el desarrollo científico, esta técnica permitió recopilar información proveniente de libros, revistas indexadas, artículos científicos, normativa nacional, jurisprudencia, sentencias de la Corte Constitucional, doctrina, entre otros, se empleó para analizar la Constitución de la República del Ecuador, Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, y su norma reglamentaria; así mismo la Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas y su reglamento, todas ellas relacionadas con las variables de investigación. La recopilación de información permitió determinar los sustentos teóricos y jurídicos contribuyentes a la incidencia del tema estudiado (Alegre Britéz, 2022).

Por otro lado, el análisis documental constituyó una técnica de investigación orientada al estudio crítico y sistemático de documentos que contienen información relevante para el desarrollo del estudio, permitiendo la comprensión integral de la investigación, la información obtenida, contribuyó a la identificación de diferencias o vacíos existentes en la regulación y análisis crítico doctrinal de la problemática (Peña Vera, 2022).

La entrevista se considera un método cualitativo para recolectar datos a través de una interacción directa con un individuo que cuenta con experiencia o conocimientos profundos sobre el tema en cuestión. Según Vizcaíno Zuñiga, Cedeño Cedeño, y Maldonado Palacios, (2023) determina la entrevista como un medio y técnica para investigaciones cualitativas para recopilar información detallada y amplia respectiva a los participantes seleccionados, en la que permite que las personas expresen sus puntos de vista de manera personal y profesional en base a sus experiencias de manera libre y voluntaria.

En este contexto, la entrevista se justifica el examen de la capacidad y la falta de justificación requiere comparar las distintas posturas doctrinales con las experiencias de profesionales en el servicio activo o especialistas en derecho militar y disciplinario. Esta técnica de recolección de datos proporcionó información sobre la forma en que se entienden estos

sistemas dentro de la organización, cómo se implementan los principios de igualdad y no discriminación, y cuáles son los desafíos presentes en la gestión y operatividad. También facilitó la recopilación de perspectivas técnicas que complementan la revisión de documentos y enriquecen el análisis, aumentando la solidez y profundidad del estudio.

Instrumentos

La ficha de resumen se empleó para extraer y combinar la información más relevante de documentos legales y académicos respecto a temas de igualdad y no discriminación y acceso militar, en la cual mediante el uso de resúmenes se buscó ordenar la información proveniente de las fuentes del COESCOP y la LOPDFFAA, permitió extraer argumentos esenciales de cada texto eliminando la información secundaria o redundante y destacando los principios que orientan la igualdad y no discriminación y la estabilidad laboral dentro del régimen disciplinario. Básicamente se usó esta herramienta para la sistematización y buena comprensión de la información recolectada durante el proceso investigativo. Por lo que permitió condensar el contenido esencial de documentos legales doctrinarios y jurisprudenciales relacionados con los regímenes disciplinarios de la Policía Nacional y de las Fuerzas Armadas.

La fichaje bibliográfico y normativo básicamente permitieron anotar de forma sistemática la información clave de cada recurso revisado, incluyendo el autor, el año, el título, las ideas fundamentales o las citas importantes. Según Loyza y Faustino (2021) se define como ficha bibliográfica a un sistema de organización destinado a la recopilación de información provenientes de fuentes académicas, permitiendo establecer una estructura ordenada para la revisión y comparación de investigaciones precedente. Por lo tanto, fue esencial dentro del tema de investigación, ya que permitió examinar las discrepancias conceptuales entre la disponibilidad militar y la ausencia injustificada policial, y a su vez con la conexión con el principio de igualdad y no discriminación. Esto garantizó la organización de cada revisión de fuentes doctrinales, legales y normativa, lo que facilitó la identificación de conceptos y criterios jurídicos, con la finalidad de promover la coherencia en los métodos y la discusión teórica verificables, conjuntamente, ayudó a reducir el plagio, haciendo que se establezcan correctamente los datos de cada fuente para su debida cita textual o su reformulación.

Además, en la presente investigación, la guía de la entrevista se dirigió a profesionales del derecho administrativo y disciplinario, quienes, a partir de sus conocimientos y trayectoria

profesional, aportaron criterios especializados, las preguntas fueron diseñadas conforme a los objetivos y las variables de la investigación, facilitando el análisis e interpretación de los criterios emitidos por los expertos respecto al objeto de estudio.

3.3 Tratamiento de la Información

Una vez receptada la información proveniente de la aplicación de las entrevistas y el análisis documental, se procedió a su organización y clasificación conforme a los objetivos específicos, a las categorías de análisis definidas en la presente investigación, para la recolección de la información empírica se utilizó la entrevista semiestructurada, aplicada tanto de manera presencial como virtual, a profesional del derecho, miembros de las fuerzas armadas y de la policía nacional, seleccionados en función de su experiencia y conocimiento sobre la problemática de objeto de estudio.

Las entrevistas presenciales fueron registradas mediante dispositivos electrónicos de grabación de audio, mientras que las entrevistas virtuales se desarrollaron mediante la plataforma de videoconferencia ZOOM, previa autorización de los participantes, permitiendo conservar íntegramente las respuestas emitidas, posteriormente la información recabada fue transcrita y analizada de manera reiterada con la finalidad de captar los criterios jurídicos que son relevantes, puntos de convergencia y divergencia, y así responder a las preguntas de investigación y contrastar la idea a defender.

Así mismo de manera complementaria, se empleó la técnica de análisis normativo de las normas correspondientes a ambos regímenes disciplinarios, este procedimiento permitió sustentar jurídicamente el problema de investigación, fortalecer el marco teórico y realizar el análisis comparativo entre la situación militar de disponibilidad de las Fuerzas Armadas y la ausencia injustificada del personal de la Policía Nacional, a fin de determinar su compatibilidad con el principio de igualdad y no discriminación.

Finalmente, la información obtenida de ambas técnicas fue objeto de análisis e interpretación jurídica complementado con la normativa aplicable, los aportes de la doctrina especializada y los criterios proporcionados por las personas entrevistadas, esta metodología fortaleció la objetividad y consistencia de los resultados de la investigación permitiendo sustentar las conclusiones y recomendaciones en evidencia tanto documental como empírica.

3.4 Operacionalización de variables

CUADRO #4
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES						
Título	Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica
Principio de Igualdad y No Discriminación en la ausencia injustificada del personal de la Policía Nacional, 2025	Variable Dependiente	La ausencia injustificada constituye una falta disciplinaria descrita en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público y su Reglamento Sustitutivo al Reglamento para la aplicación del Régimen Disciplinario del Libro I del COESCOP, determinando que cuando el servidor policial no acude a su lugar de trabajo sin causa justificada, incurre en una falta muy grave generando sanciones que incluso pueden culminar en la destitución de su cargo.	Régimen disciplinario policial	Proporcionalidad de las sanciones disciplinarias	¿Considera que las sanciones establecidas en la ausencia injustificada son proporcionales a las conductas que establece la norma?	Entrevista dirigida a Asesor Jurídico de la Policía Nacional
	Justificación de la ausencia laboral			¿Considera que la privación de libertad sin sentencia ejecutoriada debería ser motivo suficiente para justificar automáticamente una ausencia laboral dentro de la Policía Nacional?	Entrevista dirigida a Asesor Jurídico de la Policía Nacional	
	Ausencia Injustificada del personal de la Policía Nacional		Aplicación práctica de la ausencia injustificada	Igualdad en el tratamiento disciplinario	¿Considera que el tratamiento disciplinario aplicado a la ausencia injustificada del personal de la policía nacional respeta el principio constitucional de igualdad y no discriminación respecto a la situación militar de disponibilidad del personal de las Fuerzas Armadas?	Entrevista dirigida a Asesor Jurídico de la Policía Nacional
				Consecuencias disciplinarias	Desde su experiencia profesional ¿ha conocido casos de servidores policiales que hayan enfrentado consecuencias disciplinarias por ausencia injustificada mientras se encontraban inmersos en procesos aún no resueltos de forma definitiva? ¿Qué efectos generó esta situación?	Entrevista dirigida a Asesor Jurídico de la Policía Nacional

	Variable Independiente	Este principio regido en la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 11 y 66 en la cual garantiza que todas las personas deben ser tratadas de igual manera, prohibiendo diferencias arbitrarias que carezcan de justificación objetiva y razonable.	Igualdad ante la ley en régimen disciplinario	Trato jurídico entre policías y militares	De acuerdo con su experiencia profesional ¿Considera que el tratamiento disciplinario otorgado a militares y policías frente a ausencias injustificadas respecto a la situación militar de disponibilidad respeta el principio de igualdad y no discriminación reconocida en la Constitución de la República del Ecuador?	Entrevista dirigida a Abogado especialista en derecho administrativo
	Justificación objetiva y razonable			¿Considera que las particularidades propias de la función militar y policial justifican la existencia de tratamientos jurídicos diferenciados, o estima que tales diferencias podrían generar escenarios de desigualdad?	Entrevista dirigida a Abogado especialista en derecho administrativo	
	Principio de Igualdad y No Discriminación		Control Constitucional	Control jurisdiccional en base a decisiones disciplinarias	¿Considera que actualmente existe suficiente control jurisdiccional sobre las decisiones disciplinarias adoptadas tanto en el régimen militar como policial?	Entrevista dirigida a Abogado especialista en derecho administrativo
				Compatibilidad con la Constitución	Desde una perspectiva jurídica y constitucional, ¿qué modificaciones considera necesarias para garantizar que las consecuencias derivadas de la situación militar de disponibilidad y la ausencia injustificada respeten plenamente el principio de igualdad y no discriminación?	Entrevista dirigida a Abogado especialista en derecho administrativo

			Situación Militar	Aplicación objetiva de la disponibilidad	¿Qué elementos deberían ser considerados por la autoridad militar para garantizar que aplicación de la situación de disponibilidad sea objetiva, razonable y respetuosa de los derechos del personal involucrado?	Entrevista dirigida a Asesor Jurídico de las Fuerzas Armadas
					Desde su experiencia profesional ¿Qué aspectos de la regulación actual de la situación militar de disponibilidad considera que requieren revisión o fortalecimiento para adecuarse de mejor manera a los principios constitucionales que rigen el servicio público?	
				Finalidad y Garantías	Desde su experiencia profesional ¿Qué finalidad cumple la situación militar de disponibilidad dentro del régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas y cómo contribuye a garantizar los derechos del personal sometido a una investigación administrativa o judicial?	Entrevista dirigida a Asesor Jurídico de las Fuerzas Armadas
					¿Qué garantías institucionales y profesionales conserva a un militar mientras permanece en situación de disponibilidad?	

Elaborado por: Autoras

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis, interpretación y discusión de los resultados

4.1.1 Entrevista dirigida al Dr. Eder Galo Shuar Tiwi Kuji, abogado especializado en materia administrativa y sancionatoria.

Nombre del entrevistado: Dr. Eder Galo Shuar Tiwi Kuji

Fecha de la entrevista: 19 de junio del 2026

Lugar de la entrevista: Despacho Jurídico ‘T-LEX’ Abogados

Pregunta 1 De acuerdo con su experiencia profesional ¿Considera que el tratamiento disciplinario otorgado a militares y policías frente a ausencias injustificadas respecto a la situación militar de disponibilidad respeta el principio de igualdad y no discriminación reconocida en la Constitución de la República del Ecuador?

El abogado manifestó que, si bien la Policía Nacional contempla mecanismos como la medida especial administrativa para procurar la estabilidad laboral y económica del servidor mientras se sustancia el procedimiento sumario administrativo, en la práctica persisten situaciones que evidencian un discriminatorio, señaló que el personal sometido a investigación suele ser trasladado a otras jurisdicciones antes de que exista una resolución firme, la misma que genera consecuencias personales y laborales, surtiendo efectos similares a una sanción anticipada, además, hizo énfasis en que el régimen policial es mucho más rígido que el militar, mientras que los militares cuentan con mecanismos detallados para resolver problemas externos que justifiquen su ausencia, en la Policía Nacional la falta de tres días conlleva una destitución casi automática vulnerando la presunción de inocencia en casos ajenos.

Pregunta 2 ¿Considera que actualmente existe suficiente control jurisdiccional sobre las decisiones disciplinarias adoptadas tanto en el régimen militar como policial

El experto consideró que el control es deficiente debido a la falta de preparación técnica de quienes deciden, además mencionó que los delegados de inspección, coroneles o tenientes, muchas veces no poseen títulos profesionales en derecho, ni conocimientos jurídicos

suficientes para resolver procesos sumarios administrativos. Estos generan una violación al debido proceso, por lo que en la práctica el delegado conoce los hechos, pero el asesor jurídico es quien elabora las resoluciones a los respectivos procesos, lo que diluye la responsabilidad de quien realmente debe tomar la decisión. No obstante, indicó que cuando existen violaciones evidentes, los servidores logran revertir estas sanciones en el Tribunal Contencioso Administrativo tras varios años.

Pregunta 3 ¿Considera que las particularidades propias de la función militar y policial justifican la existencia de tratamientos jurídicos diferenciados, o estima que tales diferencias podrían generar escenarios de desigualdad?

El abogado afirmó enfáticamente que las diferencias actuales generan escenarios de desigualdad basados en la jerarquía, además sostiene que, al personal de tropa, técnicos operativos se les sanciona con prejuicios y adelantamiento de criterios, buscando la destitución inmediata. Por el contrario, en los niveles directivos u oficiales, tanto en la policía nacional como en las fuerzas armadas, existe una tendencia a ocultar hechos o favorecer a personas, permitiendo que sus acciones queden impunes y a la vez protegiendo sus carreras, en detrimento de la igualdad que debería imperar en la institución.

Pregunta 4 Desde una perspectiva jurídica y constitucional ¿Qué modificaciones considera necesarias para garantizar que las consecuencias derivadas de estas figuras de disponibilidad y ausencia injustificada respeten plenamente el principio de igualdad y no discriminación?

Desde una perspectiva constitucional, el abogado propuso dos cambios fundamentales, el primero en mencionar fue la externalización de la justicia, que las autoridades que conozcan los hechos no sean miembros de la misma institución, sino que sean jueces administrativos externos para garantizar la imparcialidad y evitar que sesgos personales o jerárquicos influyan en la sanción. Por consiguiente, mencionó sobre la aplicación estricta de la proporcionalidad, el menciona que es necesario que la normativa deje de aplicarse de forma rígida, además que la administración debe estar obligada a analizar los casos individualmente considerando si la ausencia fue por negligencia o por causas de fuerza mayor, como una privación de libertad.

Pregunta 5 Desde su experiencia profesional ¿Ha patrocinado o conocido casos relacionados con la situación militar de disponibilidad o la ausencia injustificada del personal policial y qué aspectos jurídicos o constitucionales fueron los más controvertidos en los hechos involucrado?

En su experticia como asesor jurídico, el abogado enfrentó situaciones donde los comandantes pretendían sancionar, de forma reactiva y con poca reflexión, hizo referencia a este término porque ignoraban las pruebas de descargo por desconocimiento legal, además, que mencionó los aspectos más controvertidos, entre ellos destacan el caso de prisión preventiva en la que los policías tras ser detenidos muchas veces por actos de servicios eran destituidos por ausencia injustificada de más de tres días, incluso si luego se demostraba su inocencia, por otro lado, errores de cálculo en la que unidades de asuntos internos que tipificaban mal las faltas, transformando así una ausencia de dos días que sería una falta grave, por una de tres días equivalente a una falta muy grave que conlleva a la destitución por errores en el cálculo de horas.

Análisis

En consecuencia, el experto determinó que existe una vulneración al principio de igualdad y no discriminación, ya que no considera las causas de la ausencia, tratando el hecho de forma intuitiva limitando al servidor de una defensa efectiva, además un punto clave en este debate es la reciente jurisprudencia de la Corte Constitucional (casos 35-22-CN Y 20-22-IN), la cual prohíbe explícitamente la aplicación de una responsabilidad objetiva pura, además que, bajo estos precedentes, la administración está obligada a demostrar la imputabilidad subjetiva, es decir, probar que el policía faltó por negligencia o voluntad propia y no por causas externas como una privación de libertad injusta.

Resulta un contrasentido jurídico que un servidor sea destituido por no asistir al trabajo mientras está detenido, especialmente si luego se demuestra su inocencia, además, en la práctica interna, el experto denunció una satanización y un prejuicio sistemático por parte de las unidades de asuntos internos y talento humano, estas dependencias suelen apresurarse a emitir juicios de valor negativos antes de que se agota el debido proceso, lo que genera una discriminación automática anticipada ante la resolución, consecuentemente observó una marcada desigualdad jerárquica, mientras que al personal de tropa se le sanciona con rigor u prejuicios en los niveles directivos existe una tendencia a ocultar hechos. Por otro lado, el

aspecto crítico, la falta de preparación técnica de quienes administran la justicia dentro de las instituciones públicas, como solución a estas irregularidades, propuso una reforma estructural que incluya la externalización de la justicia disciplinaria.

4.1.2 Entrevista dirigida a jefe del Departamento de Asesoría Jurídica de la Escuela Superior Militar de Aviación “Cosme Rennella Barbato”

Nombre del entrevistado: Tnte. Luis Aldás Tibanquiza

Fecha de la entrevista: 23 de junio del 2026

Lugar de entrevista: Escuela Superior Militar de Aviación “Cosme Rennella Barbato”

Pregunta 1 En base a su práctica profesional, ¿Qué facultades o controversias jurídicas ha identificado en la aplicación de la situación militar de disponibilidad dentro de las Fuerzas Armadas?

Por el momento, debido al estado de excepción se ha vuelto difícil que el personal militar acceda a la disponibilidad o a la baja voluntaria, ya que se requiere la totalidad del personal para tarea de seguridad y apoyo a la policía, además, existe una limitación o se podría decir impedimento en donde muchos desean salir, pero las solicitudes por ahora son negadas basándose en el deber de garantizar la seguridad del Estado, lo que ha llevado a servidores a interponer acciones de protección para intentar forzar su salida, pero antes la situación de disponibilidad era un mecanismo rápido y accesible por decirlo así ante proceso distintos que involucraban al personal militar, lo solicitaba y le daban la disponibilidad mientras resolvía sus problemas personales o la situación crítica en la que se encontraba.

Pregunta 2 Desde su experiencia profesional ¿Qué finalidad cumple la situación militar de disponibilidad dentro del régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas y cómo contribuye a garantizar los derechos del personal sometido a una investigación administrativa o judicial?

La finalidad de este mecanismo es permitir que el militar mantenga un vínculo institucional mientras se define su situación jurídica o administrativa, evitando una separación inmediata de la institución, en la cual contribuye a garantizar sus derechos al permitirle una situación transitoria que aunque no esté en el mando, ni con funciones sigue perteneciente a los escalafones militares, además si el proceso judicial se deriva de un acto de servicio, el militar conserva el derecho de patrocinio legal institucional.

Pregunta 3 Desde su experiencia profesional ¿Qué aspectos de la regulación actual de la situación militar de disponibilidad considera que requieren revisión o fortalecimiento para adecuarse de mejor manera a los principios constitucionales que rige el servicio público?

El experto sugirió que la regulación gestionada por talento humano requiere actualización técnica diseñada para afrontar circunstancias de fuerza mayor como el conflicto armado, además consideró que existen falencias en la normativa que impiden que el personal goce de su derecho a la disponibilidad de forma efectiva cuando ya han cumplido su tiempo de servicio, generando un estancamiento donde el personal permanece en la institución contra su voluntad.

Pregunta 4 ¿Qué garantías institucionales y profesionales conserva un militar mientras pertenece en situación de disponibilidad?

Mientras está en disponibilidad el militar conserva las garantías de permanecer en escalafones de las fuerzas armadas hasta que se publique la baja, está en todo su derecho de percibir sueldo y remuneraciones, sigue sujeto al régimen disciplinario interno, lo que garantiza que mantenga los valores y la disciplina del uniforme hasta la última instancia.

Pregunta 5 ¿Qué elementos deberían ser considerados por la autoridad militar para garantizar que aplicación de la situación de disponibilidad sea objetiva, razonable y respetuosa de los derechos del personal involucrado?

Para que sea respetado y tener una correcta aplicación en base al tema de disponibilidad deberían prevalecer los requisitos que se encuentran en el artículo 115 de la Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas, la autoridad militar debe verificar que la causal de disponibilidad se encuentre expresamente prevista en la ley y sustentar su decisión en hechos objetivos y debidamente comprobados. Además, debe garantizar el debido proceso, la motivación suficiente, el derecho a la defensa y la aplicación de los principios de igualdad, razonabilidad y proporcionalidad, evitando decisiones discrecionales o tratamientos diferenciados que carezcan de una justificación jurídica objetiva, con el fin de proteger los derechos del personal militar y fortalecer la seguridad jurídica institucional.

Análisis

Del análisis de la entrevista realizada al profesional perteneciente al área jurídica de las Fuerzas Armadas se desprende que la situación militar de disponibilidad constituyó una

figura administrativa de naturaleza excepcional, cuya aplicación se encuentra condicionada al cumplimiento de los requisitos expresamente previstos en la Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas, además enfatizó que la autoridad competente debe fundamentar adecuadamente cada decisión y observar el procedimiento establecido en la normativa vigente, garantizando con ello el respeto al principio de legalidad y al debido proceso, así mismo la situación de disponibilidad no constituye una sanción disciplinaria, sino una medida de naturaleza administrativa cuya aplicación se encuentra limitada a los supuestos expresamente previstos por el legislador

Con respecto al principio de igualdad y no discriminación, las diferencias existentes entre el régimen de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional encuentran justificación en la naturaleza de las funciones que desempeña cada institución, no obstante dicho tratamiento diferenciado debe mantenerse dentro de los límites establecidos por la Constitución, de modo que la aplicación de las normas no origine restricciones desproporcionadas al ejercicio de los derechos de los servidores públicos, bajo este contexto, la medida administrativa debe encontrarse debidamente motivada y sustentada en criterios objetivos, razonables y compatibles con las garantías constitucionales, de igual manera en la actualidad el conflicto armado interno ha incidido en la aplicación práctica de la situación militar de disponibilidad, según su experiencia institucional existen limitaciones para que determinados miembros de las Fuerzas Armadas puedan acogerse a esta figura debido a las necesidades operativas de la institución, incluso en referencia a la existencia de procesos judiciales recientes en los que se cuestiona la negativa de conceder la disponibilidad, circunstancia que evidencia la necesidad de revisar la regulación vigente y fortalecer los mecanismos de protección de los derechos del personal militar frente a nuevas realidades institucionales.

4.1.3 Entrevista dirigida a jefe del departamento de Asesoría Jurídica de la Policía Nacional de la Subzona Santa Elena

Nombre del entrevistado: Sargento Segundo de la Policía Abg. Jorge Comasisin

Fecha de la entrevista: 02 de Julio del 2026

Lugar de la entrevista: La entrevista se realizó vía Zoom

Pregunta 1 ¿Considera que las sanciones establecidas en la ausencia injustificada son proporcionales a las conductas que establece la norma?

El experto manifestó que, desde su posición, él considera que las sanciones actuales no siempre cumplen con el principio de proporcionalidad, además el reglamento que se les imponen es muy rígido, ausentarse más de tres días se tipifica automáticamente como una falta muy grave, lo que conlleva la destitución inmediata, el problema es que la administración a menudo aplica la sanción más drástica por una cuestión de jerarquía, sin analizar si la falta cometida fue actuación negligente o por circunstancias ajenas a su voluntad tales como una detención injustificada o un accidente de tránsito.

Pregunta 2 ¿Considera que la privación de libertad sin sentencia ejecutoriada debería ser motivo suficiente para justificar automáticamente una ausencia laboral dentro de la Policía Nacional?

El experto manifestó que la privación de libertad de un servidor policial, cuando no existe una sentencia condenatoria ejecutoriada, debería constituir una causa suficiente para justificar su inasistencia al servicio o, al menos, suspender el inicio del procedimiento disciplinario por ausencia injustificada, expresó que resulta jurídicamente contradictorio destituir a un servidor público mientras permanece privado de libertad y que, una vez demostrada su inocencia, la institución se vea obligada a restituir sus derechos, en ese contexto sostuvo que la responsabilidad disciplinaria no puede fundamentarse únicamente en la existencia de la ausencia, sino que requiere acreditar una conducta voluntaria, conforme a los criterios desarrollados por la Corte Constitucional respecto de la prohibición de la responsabilidad objetiva.

Pregunta 3 ¿Considera que el tratamiento disciplinario aplicado a la ausencia injustificada del personal de la Policía Nacional respeta el principio constitucional de igualdad y no discriminación respecto a la situación militar de disponibilidad del personal de las Fuerzas Armadas?

El entrevistado manifestó que, desde su experiencia profesional, el régimen disciplinario aplicable a la Policía Nacional presenta diferencias significativas respecto al previsto para las Fuerzas Armadas. Explicó que mientras el personal militar dispone de la figura de la situación de disponibilidad, la cual permite afrontar determinadas circunstancias sin perder inmediatamente la carrera profesional, el régimen policial establece consecuencias disciplinarias un poco más rigurosas frente a la ausencia injustificada. A su criterio, esta diferencia evidencia un tratamiento jurídico diferenciado que podría generar escenarios de

desigualdad, al no existir mecanismos equivalentes que permitan valorar las circunstancias particulares que originan la inasistencia del servidor policial, así mismo mencionó que no piden un trato igualitario, sino que sus procedimientos se resuelvan de acuerdo con los principios constitucionales, sin aplicar sanciones sin antes haber alguna sentencia condenatoria.

Pregunta 4 Desde su experiencia profesional ¿Ha conocido casos de servidores policiales que hayan enfrentado consecuencias disciplinarias por ausencia injustificada mientras se encontraban inmersos en procesos aún no resueltos de forma definitiva? ¿Qué efectos generó esta situación?

El experto manifestó que, en el ejercicio de su actividad profesional, ha conocido diversos casos de servidores policiales que fueron sometidos a procedimientos disciplinarios e incluso destituidos por ausencia injustificada mientras permanecían privados de libertad en procesos penales que aún no contaban con una sentencia ejecutoriada, expresó que esta situación generó importantes afecciones tanto en el ámbito personal como profesional, debido a que los servidores afrontaron consecuencias disciplinarias antes de que se resolviera su situación jurídica, añadió que, en numerosos casos, los funcionarios fueron objeto de estigmatización y de juicios anticipados dentro y fuera de la institución, aun cuando su responsabilidad penal no había sido determinada, lo que repercutió negativamente en su trayectoria profesional, reputación y estabilidad laboral.

Pregunta 5 Desde su criterio ¿La normativa vigente establece una diferencia adecuada entre la ausencia voluntaria y aquella originada por circunstancias ajenas a la voluntad del servidor policial?

El profesional consideró que, desde su experiencia institucional, la normativa vigente no diferencia de manera suficiente la ausencia voluntaria de aquella originada por circunstancias ajenas a la voluntad del servidor policial, explicó que en la práctica, el inicio del procedimiento disciplinario suele fundamentarse en la sola inasistencia al servicio sin que exista una valoración preliminar de las causas que la motivaron, como ejemplo mencionó que circunstancias como la privación de libertad, una emergencia médica o incluso un accidente de tránsito constituyen impedimentos objetivos que deberían ser examinados antes de adoptar una decisión sancionatoria, en ese sentido sostuvo que la autoridad competente debe valorar las particularidades de cada caso para determinar si la ausencia

obedeció a una conducta voluntaria o a una imposibilidad legítima, garantizando así el respeto al debido proceso al principio de proporcionalidad y a los derechos constitucionales del servidor policial.

Análisis

La información obtenida mediante la entrevista permitió evidenciar que las sanciones previstas en la normativa vigente no siempre resultan proporcionales a la gravedad de la conducta atribuida, se observó que cuando una ausencia excede el tiempo que es establecido por la ley esta suele ser calificada de manera inmediata como una infracción de carácter muy grave sin que antes exista una valoración suficiente de las circunstancias particulares que dieron origen a dicho comportamiento, a su vez se identificó una aplicación rigurosa del régimen disciplinario donde la consideración individual de cada caso puede verse restringida por las disposiciones normativas que regulan esta materia.

La privación de libertad en ausencia de una sentencia condenatoria firme y ejecutoriada, fue identificada como una circunstancia objetiva que debería impedir la imposición inmediata de consecuencias disciplinarias derivadas de una ausencia injustificada, desde esta perspectiva la aplicación de sanciones disciplinarias cuando la inasistencia tiene su origen en una medida judicial que imposibilita físicamente el cumplimiento de las funciones policiales podría entrar en tensión con los principios de presunción de inocencia y debido proceso, este criterio evidencia la necesidad de que las autoridades disciplinarias valoren las circunstancias ajenas al control del servidor antes de determinar la existencia de responsabilidades administrativas.

Respecto al principio de igualdad y no discriminación se advirtió una diferencia relevante entre el tratamiento jurídico previsto para el personal policial y el aplicable a los miembros de las Fuerzas Armadas, mientras en la situación militar de disponibilidad opera como un mecanismo administrativo que permite mantener el vínculo institucional del militar en determinadas circunstancias a la normativa disciplinaria aplicable a la Policía Nacional establece medidas de mayor severidad frente a ausencias injustificadas, esta distinción refleja la necesidad de examinar si el tratamiento diferenciado encuentra una justificación objetiva y razonable en la naturaleza de las funciones institucionales o si puede generar efectos contrarios a los principios constitucionales de igualdad y no discriminación, a su juicio, esta disparidad normativa evidenció un trato jurídico diferenciado que requiere un

análisis constitucional para determinar si se fundamenta en criterios objetivos y razonables o si, por el contrario, puede generar situaciones de desigualdad.

4.2 Verificación de la Idea a Defender

La regulación diferenciada de la situación militar del personal de las Fuerzas Armadas y la ausencia injustificada del personal de la Policía Nacional, prevista en sus respectivas normativas de ambas instituciones estatales, no se ajustan al principio de igualdad y no discriminación consagrado por la Constitución de la República del Ecuador, particularmente en el artículo 11 numeral 2, además de los estándares que integran el bloque de constitucionalidad que es los instrumentos internacionales de derechos humanos no determinaron concordancia con el principio constitucional, esta diferencia normativa produce consecuencias disciplinarias frente a circunstancias fácticas semejantes sin que permitan una justificación objetiva y razonable de dicha distinción.

Sin embargo, el ordenamiento jurídico ecuatoriano reconoció que las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional constituyen entidades de seguridad interna del Estado, sometidas bajo regímenes especiales, que desempeñan un rol fundamental en cada uno de sus labores, por otro lado, la especialidad de los regímenes jurídicos no justifica desigualdad aplicable a los servidores públicos, es decir, que cualquier diferencia deben responder con criterios de razonabilidad, igualdad y proporcionalidad, garantizando que el ejercicio de la potestad no derive tratamientos incompatibles con el principio de igualdad y no discriminación.

Por lo tanto, la normativa del personal militar incluyó la disponibilidad como un mecanismo administrativo mediante el cual el servidor puede ser separado totalmente del ejercicio de sus funciones mientras se realizó la respectiva investigación ya sea de proceso judicial o administrativo, sin que se configure una pérdida parcial o total de sus derechos y garantías inherentes a su condición, en cambio, el régimen de la Policía Nacional considera que la ausencia injustificada es una conducta de sanción disciplinaria incluso cuando la inasistencia está relacionada con circunstancias ajenas como la prisión preventiva o procesos penales pendientes de resolución, ante la circunstancias de estos hechos la normativa faculta que las sanciones disciplinarias podrían culminar en la desvinculación institucional aún sin sentencia condenatoria ejecutoriada.

Por otro lado, cuando las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional, se encuentran ante supuestos fácticos comparables, las diferencias en el tratamiento disciplinario deben estar

sustentadas en criterios objetivos y proporcionales, de no ser así deben analizar dicha diferenciación al ejercicio de los derechos fundamentales, bajo este enfoque el régimen disciplinario de la Policía Nacional al prever las severas consecuencias de la ausencia a su lugar de trabajo frente al régimen de los militares, genera cuestionamientos respecto de su compatibilidad con el principio de igualdad y no discriminación.

Así mismo, estas disposiciones pueden influir en otros derechos constitucionales que están relacionados al principio de igualdad y no discriminación como es la presunción de inocencia, la seguridad jurídica, el derecho al trabajo, principio de proporcionalidad y el debido proceso, es por ello que las consecuencias disciplinarias antes de que exista una resolución firme en base a su condición pueden traducirse en una afectación anticipada de la situación del servidor policial, causando controversia al tratamiento igualitario que tiene como modelo el Estado constitucional de derechos y justicia que están previstos en la Constitución de la República del Ecuador y en los tratados internacionales.

En virtud de lo expuesto, en base al estudio de la Constitución de la República del Ecuador, el Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, el Reglamento Sustitutivo para la Aplicación del Reglamento del COESCOP, la Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas su Reglamento General de la LOPDFFAA, los instrumentos internacionales de derechos humanos, se comprobó que las consecuencias disciplinarias para el personal de la policía nacional frente a la ausencia injustificada, en comparación con la disponibilidad del personal militar, generó un trato diferenciado que no supera los criterios de objetividad y razonabilidad exigidos por el principio constitucional de igualdad y no discriminación.

Así mismo, se corroboró los criterios emitidos por los expertos entrevistados coincidieron que pese a que las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional poseen regímenes especiales derivados con funciones que desempeñan, pese a aquello dicha especialidad normativa no constituye un equivalente a un trato diferenciado en el momento de imponer sanciones disciplinarias a los diferentes regímenes pese a que ambas instituciones pueden enfrentar situaciones similares o relacionadas a la imposibilidad temporal de prestar servicios, los criterios obtenidos durante las entrevistas permitieron constatar la necesidad de adecuar la regulación disciplinaria vigente a los principios y garantías constitucionales e instrumentos internacionales, asegurando el debido respeto al principio de igualdad y no discriminación en el ejercicio de la potestad disciplinaria del Estado.

CONCLUSIONES

Luego del extenso proceso de investigación, mediante el análisis normativo y la recolección de información en base a variables del tema de objeto de estudio, se determina las siguientes conclusiones:

- El estudio permitió evaluar las diferencias normativas entre la disponibilidad militar y la ausencia injustificada policial, determinando que las diferencias no superan el test de razonabilidad y proporcionalidad exigido por el principio de igualdad y no discriminación reconocida en la Constitución de la República del Ecuador específicamente en el artículo 11 numeral 2, además los expertos entrevistados manifestaron de manera unánime que el régimen disciplinario de la Policía Nacional impone medidas sancionatorias de manera automática, sin analizar si la inasistencia fue debido a circunstancias ajenas a su voluntad, tal actuación genera un trato diferenciado que carece de una justificación objetiva y razonable.
- La valoración realizada permitió identificar diferencias relevantes entre el tratamiento jurídico de ambas figuras por una parte la situación militar de disponibilidad que se encuentra regulada en el artículo 114 de la LOPDFFAA establece una medida que permite al militar permanecer vinculado a la institución mientras se desarrolla la investigación pertinente, por otra parte en el artículo 121 numeral 1 del COESCOP instaure que la ausencia injustificada de tres o más días configuran una falta muy grave, cuya consecuencia puede derivar a la destitución incluso cuando la inasistencia sea por origen de privación de libertad sin que el servidor posea una sentencia ejecutoriada. El asesor jurídico de las Fuerzas Armadas confirmó que la disponibilidad no es una sanción sino un mecanismo de gestión institucional que el régimen policial no contempla de manera equivalente.
- La comparación de los regímenes normativos determinó la diferencia sustancial entre ambas instituciones radica en la ausencia en el régimen policial de un mecanismo que permita valorar individualmente las circunstancias de la inasistencia antes de sancionar. El experto en materia administrativa señaló que el régimen disciplinario aplica sanciones de manera automática sin un análisis exhaustivo de la conducta del servidor policial, además consideró que esas actuaciones transgreden el artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador vulnerando las garantías del debido proceso y presunción de inocencia.

- La contrastación del análisis doctrinario del principio de igualdad y no discriminación y los criterios que proporcionaron los expertos evidenció que cualquier trato diferenciado entre servidores policiales y militares deben ser fundamentadas bajo criterios objetivos, proporcionales y razonables. El asesor jurídico de la Policía Nacional identificó casos concretos de servidores policiales destituidos mientras permanecían privados de libertad sin sentencia ejecutoriada, reflejando una aplicación normativa incompatible entre el artículo 11 numeral 2 de la Constitución de la República y el artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la Asamblea Nacional del Ecuador considerar la revisión del artículo 121 numeral 1 del Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, con el propósito de incorporar un mecanismo equivalente a la situación prevista en la Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas, que permite evaluar de manera individual las condiciones que dieron lugar a la ausencia del servidor policial antes de imponer una sanción disciplinaria, garantizando la plena observancia del principio constitucional de igualdad y no discriminación.
- Se recomienda al Tribunal Contencioso Administrativo fortalecer el control jurisdiccional sobre las decisiones disciplinarias adoptadas en la Policía Nacional, exigiendo en cada caso la motivación suficiente que demuestre que la autoridad verificó la disposición de la conducta antes de sancionar, conforme a los criterios desarrollados por la Corte Constitucional en los casos 35-22-CN y 20-22-IN sobre la prohibición de responsabilidad objetiva en materia disciplinaria.
- Se recomienda al Ministerio del Interior introducir una reforma Reglamento Sustitutivo para la Aplicación del Régimen Disciplinario del Libro I del COESCOP, incorporando la privación de libertad sin sentencia ejecutoriada como causal de suspensión del procedimiento disciplinario derivado de la ausencia injustificada, de esta manera se evitará la aplicación de sanciones automáticas y garantizaría que las autoridades disciplinarias realicen valoraciones exhaustivo de los hechos en concordancia a las garantías constitucionales.
- Se recomienda a las Direcciones de Talento Humano y a los Departamentos de Asesoría Jurídica de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional desarrollar capacitaciones continuas a los servidores públicos encargados de tramitar los procedimientos disciplinarios en temas de derechos humanos, debido proceso, principio de proporcionalidad, a fin de fortalecer los criterios jurídicos de la valoración en las circunstancias de cada caso, evitando sanciones desproporcionadas incompatibles con los principios constitucionales.

BIBLIOGRAFÍA

- Alegre Britez, M. Á. (junio de 2022). Aspectos relevantes en las técnicas e instrumentos de recolección de datos en la investigación cualitativa. Una reflexión conceptual. *SciELO*, 28(54). doi:<http://orcid.org/0000-0003-4265-9391>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (10 de diciembre de 1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Obtenido de <https://www.registrocivil.gob.ec/wp-content/uploads/2015/04/DECLARACION%20DE%20LOS%20DERECHOS%20HUMANOS.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Registro Oficial No. 449. Obtenido de Registro Oficial 449: https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (21 de julio de 2023). *Asamblea aprobó reforma constitucional que permite el apoyo de las FF.AA. en la lucha contra la inseguridad*. Obtenido de <https://www.asambleanacional.gob.ec/es/noticia/90817-asamblea-aprobo-reforma-constitucional-que-permite-el>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (24 de enero de 2023). *Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas*. Registro Oficial No. 236. Obtenido de Registro Oficial 236: https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2023/02/LEY-ORGANICA-DE-PERSONAL-Y-DISCIPLINA-DE-LAS-FUERZAS-ARMADAS_ene_2023.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (09 de febrero de 2024). *Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público*. Quito: Registro Oficial No. 496. Obtenido de Suplemento del Registro Oficial 496: [file:///C:/Users/PC1/Downloads/CODIGO-ORGANICO-DE-LAS-ENTIDADES-DE-SEGURIDAD-CIUDADANA-Y-ORDEN-PUBLICO%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/PC1/Downloads/CODIGO-ORGANICO-DE-LAS-ENTIDADES-DE-SEGURIDAD-CIUDADANA-Y-ORDEN-PUBLICO%20(2).pdf)
- Bobbio, N. (1999). *Teoría general de la política*. Madrid: Trotto, S.A.
- Cabanellas de las Cuevas, G. (s.f). *Diccionario Jurídico Elemental*. Heliasta.
- Caraguay Pinta, M. P., & Trelles Vicuña, D. F. (2024). Violación de derechos a miembros de la policía nacional del Ecuador, en trámites administrativos disciplinarios. *Suplemento CICA Multidisciplinario*, 8(18), 22. doi:<https://doi.org/10.56124/scicam.v8i018.009>
- Castillo Gallo, C., & Reyes Tomalá, B. (2015). *Guía Metodológica de Proyectos de Investigación Social*. Universidad Estatal Península de Santa Elena. doi:978-9942-8548-5-8

- Cofré Lagos, J. O., & Isler Soto, C. (2013). La axiología jurídica según Jorge Millas. *Revista de filosofía*, 69, 51-56. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-43602013000100006>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (31 de diciembre de 2009). *INFORME SOBRE SEGURIDAD CIUDADANA*. Organización de los Estados Americanos . doi:978-0-8270-5431-8
- Contraloría General del Estado. (27 de febrero de 2023). *Normas de Control Interno para las entidades, organismos del sector público y de las personas jurídicas de derecho privado que dispongan recursos públicos*. Obtenido de Acuerdo No. 004-CG-2023 Registro Oficial Suplemento 257: <https://audetic.io/wp-content/uploads/2023/02/NORMAS-DE-CONTROL-INTERNO-CGE-FEB-2023.pdf>
- Contreras, S. (2012). *Ferrajoli y su teoría de los derechos fundamentales*. doi:1851-9490
- Corte Constitucional del Ecuador . (21 de julio de 2021). *CASO No. 34-17-IN*. Obtenido de https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBLdGE6J3RyYW1pdGUUnLCB1dWlkOidlMzFkMzgZC05ZGUxLTRkOTQtODk2MC0xZDc1M2VmZDgxM2UucGRmJ30=
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2021). *Cuadernillos de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos No. 14 Igualdad y no discriminación*. doi:978-9977-36-280-9
- Costa Kosta, M. E. (2022). *La tipificación administrativa en la legislación ecuatoriana Análisis del régimen disciplinario a los servidores públicos*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8674/1/T3795-MDACP-Costa-La%20tipificacion.pdf?>
- Espinoza Guamán, E. E. (2021). El principio de proporcionalidad en la normativa ecuatoriana. *Revista científica Portal de la Ciencia*, 2(1), 55-65. doi:2953-6502
- Farfán Pinargote, D. F. (2025). Visiones de la dignidad humana en Immanuel Kant y Jürgen Habermas. *Multiverso Journal*, V(9), 111-123. doi:<https://doi.org/10.46502/issn.2792-3681/2025.9.12>
- Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., & Hernández Sampieri, R. (2014). *Metología de la Investigación* (Vol. 6). doi:978-1-4562-2396-0
- Ferrajoli, L. (2004). *Igualdad y diferencia*. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1952/3.pdf>
- Ferreira, P., Samagaio, A., & Rodrigo Diogo, T. (16 de junio de 2024). The role of the internal audit in the Armed Forces and its influence on organisational sustainability: a case study. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, pág. 31. doi: 1806-4892
- Hernández Flórez, N., & Klimenko, O. (2025). Metodología de la investigación, enfoque cualitativo, cuantitativo y mixto. *Nexus: Multidisciplinary Research Journal*, 2(3), 19. Obtenido de <https://nexushouseeditorial.com/index.php/nexus/article/view/24>

- Hidalgo Rioja, I. (s.f). *Procuraduría General del Estado*. Obtenido de https://procupedia.pge.gob.ec/index.php/Indubio_pro_homine
- Jimenez Jimenez, I. (1 de julio de 2021). Elementos que identifican los métodos comparados. *Collectivus, Revista de Ciencias Sociales*, 8(2), 167-192. doi:<https://doi.org/10.15648/Collectivus.vol8num2.2021.3134>
- Kant, M. (1785). *FUNDAMETACIÓN DE LA METAFISICA DE LAS COSTUMBRES*. ESPASA-CALPE, S.A. Obtenido de https://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/fundamentacion-de-la-metaphisica-de-las-costumbres--0/html/dcb0941a-2dc6-11e2-b417-000475f5bda5_3.html
- Locke, J. (2006). *Segundo Tratado sobre el Gobierno Civil*. Biblioteca Mario Valenzuela, S. J. Obtenido de Un ensayo acerca del verdadero origen, alcance y fin del Gobierno Civil: <https://sociologia1unpsjb.wordpress.com/wp-content/uploads/2008/03/locke-segundo-tratado-sobre-el-gobierno-civil.pdf>
- Loyza, M., & Faustino, E. (2021). El fichaje de investigación como estrategia para la formación de competencias investigativas. *Educare et Comunicare*, 9(1), 67-77. doi:<https://www.aacademica.org/edward.faustino.loayza.maturrano/22>
- Lozada Prado, A. (22 de mayo de 2025). *SENTENCIA 90-22-IN/25*. Obtenido de https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJjYXJwZXRhIjoidHJhbWl0ZSIzInV1aWQ0IiwOTlJZGI0Yy1lYzBILTQzOTMtYWVhYi0wOGFIZjk2OTYzNWYucGRmIn0=
- Martínez Montenegro, I. (2023). Sobre los métodos de la investigación jurídica. *Revista Chilena de derecho y ciencia política*, 14(1), 1-4. doi:<https://doi.org/10.7770/rhdcp-V14N1-art312>
- Ministerio de Defensa Nacional . (24 de julio de 2023). *Reglamento General a la Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas*. Obtenido de Registro Oficial Segundo Suplemento 359: <https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2023/08/REGLAMENTO-GENERAL-A-LA-LEY-ORGANICA-DE-PERSONAL-Y-DISCIPLINA-DE-LAS-FUERZAS-ARMADAS.pdf>
- Ministerio del Interior. (11 de diciembre de 2023). *Reglamento Sustitutivo al Reglamento para la Aplicación del Régimen Disciplinario del Libro I del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público*. Obtenido de Acuerdo Ministerial Nro. 0155. Registro Oficial Segundo Sumplemento 454: https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJjYXJwZXRhIjoiYm8iLCJ1dWlkIjoiYzY3YTg4NjktOWRjZS00MGJILW12NjMtNTFmMzlmOThhNzlkLnBkZiJ9
- Mondragón Duarte, S. (3 de marzo de 2021). El derecho administrativo disciplinario y su control judicial a la luz de la función pública. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 50(132), 100-122. doi:<https://doi.org/10.18566/rfdcp.v50n132.a05>

- Organización de los Estados Americanos. (22 de noviembre de 1969). *Convención Americana sobre Derechos Humanos*. Obtenido de <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/documentos-basicos/convencion-americana-derechos-humanos.pdf>
- Organización de Naciones Unidas. (23 de mayo de 1969). *Convención de Viena sobre el derecho de los tratados*. Obtenido de <https://www.oas.org/es/cidh/>
- Organización Internacional del Trabajo. (julio de 2025). *Principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/publications/principios-y-derechos-fundamentales-en-el-trabajo-una-encrucijada-decisiva>
- Palabras desde el Sótano. (20 de diciembre de 2024). “Ética a Nicómaco” de Aristóteles (resumen). Palabras desde el Sótano. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=VQR07prqBt4>
- Parga, M. O. (1999). *Valores Constitucionales Introducción a la Filosofía del Derecho: Axiología jurídica*. 84-8121-796-4.
- Peña Vera, T. (2022). Etapas del análisis de la información documental. 45(3). doi:<https://doi.org/10.17533/udea.rib.v45n3e340545>
- Piñaluisa Taco, M. Á. (15 de agosto de 2021). *Debido Proceso en el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Ecuador*. Obtenido de Universidad San Gregorio de Portoviejo: <http://repositorio.sangregorio.edu.ec/bitstream/123456789/2121/1/2021-MDER-0050.pdf>
- Rawls, J. (1971). *Teoría de la Justicia*. The Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge, Mass. doi:674-88014-5
- Taipe Lagla, R. L. (2021). *La presunción de inocencia en el procedimiento administrativo disciplinario en la Policía Nacional*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8184/1/T3568-MDA-Taipe-La%20presuncion.pdf>
- Vizcaíno Zuñiga, P. I., Cedeño Cedeño, R. J., & Maldonado Palacios, I. A. (27 de septiembre de 2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4). doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658
- Yépez Bustamante, A. J. (2025). DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN EL ORDENAMIENTO CONSTITUCIONAL ECUATORIANO. *Revista Debate Jurídico Ecuador*, 8(2), 184-202. doi:2600-5549

ANEXOS
Evidencia Fotográfica



Ilustración 1
Entrevista, Abg. Eder Galo Shuar Tiwi Kuji



Ilustración 2
Entrevista, Abg. Luis Aldás Tibanquiza

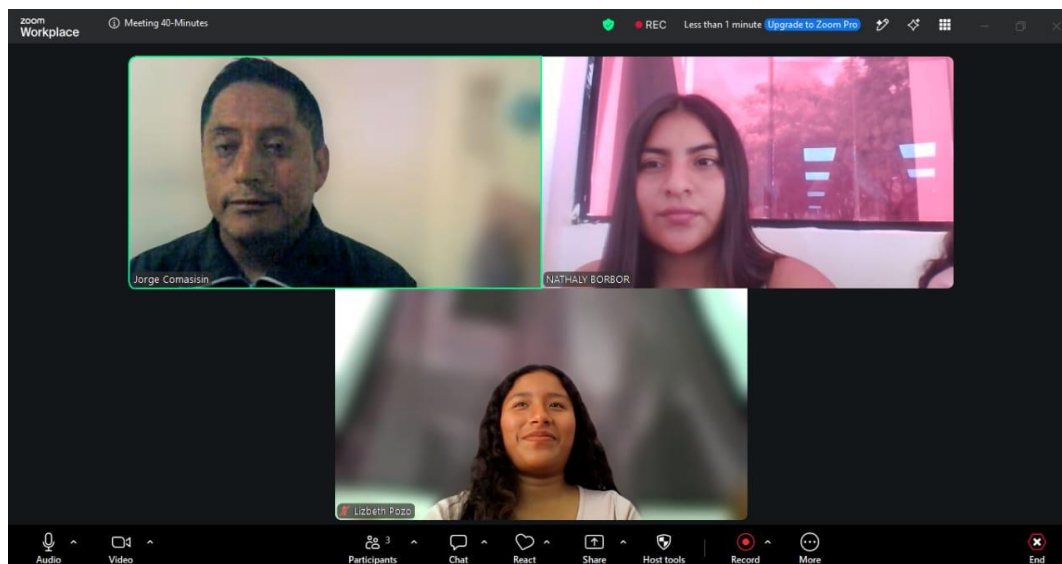


Ilustración 3
Entrevista, Abg. Jorge Comasín

Ilustración 4

Guía de Entrevistas a Abogado, Militar y Policía

PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA AUSENCIA INJUSTIFICADA DEL PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL, 2025

INVESTIGADORAS: NATHALY BORBOR GONZÁLEZ - LIZBETH POZO TOMALÁ

GUÍA DE ENTREVISTA A ABOGADO

Objetivo: Valorar las implicaciones jurídicas y constitucionales de las reglas relativas a la situación militar de disponibilidad del personal de las Fuerzas Armadas respecto a la ausencia injustificada del personal de la Policía Nacional, y la aplicación de entrevistas a miembros de la Policía Nacional y de las Fuerzas Armadas, con el propósito de una comprensión integral sobre sus efectos en los derechos de los servidores de ambas entidades.

Estimado informante: En el marco de la presente investigación jurídica, se ha considerado pertinente recabar el criterio profesional de abogados con experiencia en la materia de estudio. Sus aportes contribuirán al análisis y sustento de la problemática planteada, proporcionando una visión práctica y técnica sobre el tema, a continuación, las preguntas:

1. De acuerdo con su experiencia profesional ¿Considera que el tratamiento disciplinario otorgado a militares y policías frente a ausencias injustificadas respecto a la situación militar de disponibilidad respeta el principio de igualdad y no discriminación reconocida en la Constitución de la República del Ecuador?
2. ¿Considera que actualmente existe suficiente control jurisdiccional sobre las decisiones disciplinarias adoptadas tanto en el régimen militar como policial?
3. ¿Considera que las particularidades propias de la función militar y policial justifican la existencia de tratamientos jurídicos diferenciados, o estima que tales diferencias podrían generar escenarios de desigualdad?
4. Desde una perspectiva jurídica y constitucional. ¿Qué modificaciones considera necesarias para garantizar que las consecuencias derivadas de estas figuras de disponibilidad y ausencia injustificada respeten plenamente el principio de igualdad y no discriminación?
5. Desde su experiencia profesional, ¿ha patrocinado o conocido casos relacionados con la situación militar de disponibilidad o la ausencia injustificada del personal policial y qué aspectos jurídicos o constitucionales fueron los más controvertidos?

**PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
EN LA AUSENCIA INJUSTIFICADA DEL PERSONAL
DE LA POLICÍA NACIONAL, 2025**

INVESTIGADORAS: NATHALY BORBOR GONZÁLEZ-LIZBETH POZO TOMALÁ

GUÍA DE ENTREVISTA A MILITAR

Objetivo: Valorar las implicaciones jurídicas y constitucionales de las reglas relativas a la situación militar de disponibilidad del personal de las Fuerzas Armadas respecto a la ausencia injustificada del personal de la Policía Nacional, y la aplicación de entrevistas a miembros de la Policía Nacional y de las Fuerzas Armadas, con el propósito de una comprensión integral sobre sus efectos en los derechos de los servidores de ambas entidades.

Estimado Informante: En el marco de la presente investigación jurídica, se ha considerado pertinente recabar el criterio de personal militar respecto a la aplicación de las disposiciones que regulan su situación administrativa y disciplinaria. La información proporcionada contribuirá al desarrollo y sustento de la investigación. Muchas gracias por su colaboración, a continuación, las siguientes preguntas:

1. En base a su práctica profesional ¿Qué dificultades o controversias jurídicas ha identificado en la aplicación de la situación militar de disponibilidad dentro de las Fuerzas Armadas?
2. Desde su experiencia profesional ¿Qué finalidad cumple la situación militar de disponibilidad dentro del régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas y cómo contribuye a garantizar los derechos del personal sometido a una investigación administrativa o judicial?
3. ¿Qué elementos deberían ser considerados por la autoridad militar para garantizar que aplicación de la situación de disponibilidad sea objetiva, razonable y respetuosa de los derechos del personal involucrado?
4. Desde su experiencia profesional ¿Qué aspectos de la regulación actual de la situación militar de disponibilidad considera que requieren revisión o fortalecimiento para adecuarse de mejor manera a los principios constitucionales que rigen el servicio público?
5. ¿Qué garantías institucionales y profesionales conserva a un militar mientras permanece en situación de disponibilidad?

**PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
EN LA AUSENCIA INJUSTIFICADA DEL PERSONAL
DE LA POLICÍA NACIONAL, 2025**

INVESTIGADORAS: NATHALY BORBOR GONZÁLEZ - LIZBETH POZO TOMALÁ

GUÍA DE ENTREVISTA A POLICÍA

Objetivo: Valorar las implicaciones jurídicas y constitucionales de las reglas relativas a la situación militar de disponibilidad del personal de las Fuerzas Armadas respecto a la ausencia injustificada del personal de la Policía Nacional, y la aplicación de entrevistas a miembros de la Policía Nacional y de las Fuerzas Armadas, con el propósito de una comprensión integral sobre sus efectos en los derechos de los servidores de ambas entidades.

Estimado Informante: En el marco de la presente investigación jurídica, se realiza esta entrevista con la finalidad de conocer su criterio profesional respecto de la regulación de la ausencia injustificada en la Policía Nacional y sus efectos en los derechos de los servidores policiales. La información proporcionada contribuirá al análisis de la problemática objeto de estudio. Agradezco su valiosa colaboración, a continuación, las siguientes preguntas:

1. ¿Considera que las sanciones establecidas en la ausencia injustificada son proporcionales a las conductas que establece la norma?
2. ¿Considera que la privación de libertad sin sentencia ejecutoriada debería ser motivo suficiente para justificar automáticamente una ausencia laboral dentro de la Policía Nacional?
3. ¿Considera que el tratamiento disciplinario aplicado a la ausencia injustificada del personal de la policía nacional respeta el principio constitucional de igualdad y no discriminación respecto a la situación militar de disponibilidad del personal de las Fuerzas Armadas?
4. Desde su experiencia profesional ¿ha conocido casos de servidores policiales que hayan enfrentado consecuencias disciplinarias por ausencia injustificada mientras se encontraban inmersos en procesos aún no resueltos de forma definitiva? ¿Qué efectos generó esta situación?
5. Desde su criterio ¿La normativa vigente establece una diferencia adecuada entre la ausencia voluntaria y aquella originada por circunstancias ajenas a la voluntad del servidor policial?