



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

SISTEMA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL

TEMA:

**La vulneración de derechos y el acceso a garantías
jurisdiccionales en la desvinculación de funcionarios públicos
entre 40 y 65 años en el área laboral ecuatoriano.**

AUTOR:

Abg. Maldonado Castillo, Néstor Iván

**Previo a la obtención del grado académico en
MAGÍSTER EN DERECHO CONSTITUCIONAL**

TUTOR:

Ab. Cevallos Cedeño, Danny José Ph. D.

Guayaquil, Ecuador

14 de marzo del 2026



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

SISTEMA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por el **Abg. Maldonado Castillo, Néstor Iván**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de Magíster en Derecho Constitucional.

Ab. Cevallos Cedeño, Danny José Ph. D.

REVISOR

Dr. Miguel Hernández Terán, PhD

DIRECTOR DEL PROGRAMA

Guayaquil, a los 14 días del mes de marzo del año 2026



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

SISTEMA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Abg. Maldonado Castillo, Néstor Iván

DECLARO QUE:

El Ensayo Científico **La vulneración de derechos y el acceso a garantías jurisdiccionales en la desvinculación de funcionarios públicos entre 40 y 65 años en el área laboral ecuatoriano**, previo a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Derecho Constitucional**, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 14 días del mes de marzo del año 2026

EL AUTOR

Abg. Maldonado Castillo, Néstor Iván



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

SISTEMA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN

Yo, Abg. Maldonado Castillo, Néstor Iván


Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Ensayo Científico previo a la obtención del Grado Académico Magíster en Derecho Constitucional** titulado: **La vulneración de derechos y el acceso a garantías jurisdiccionales en la desvinculación de funcionarios públicos entre 40 y 65 años en el área laboral ecuatoriano**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 14 días del mes de marzo del año 2026

EL AUTOR

Abg. Maldonado Castillo, Néstor Iván

PRINT DE COMPILATIO

 **INFORME DE ANÁLISIS**
magister

ENSAYO CIENTIFICO - NESTOR IVAN MALDONADO CASTILLO

4%
Textos sospechosos

4% Similitudes
0% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas


0% Idiomas no reconocidos
9% Textos potencialmente generados por la IA (ignorado)

Nombre del documento: ENSAYO CIENTIFICO - NESTOR IVAN MALDONADO CASTILLO.pdf
ID del documento: 285c8e81e21a655e09d7ea386b99c9e009bf63aa
Tamaño del documento original: 937,98 kB

Depositante: Miguel Antonio Hernández Terán
Fecha de depósito: 20/1/2026
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 5/2/2026





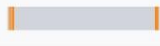










Número de palabras: 9700
Número de caracteres: 69.684

Ubicación de las similitudes en el documento:








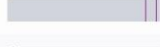









Fuentes de similitudes

Fuentes principales detectadas






Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 repositorio.ucsg.edu.ec Desnaturalización del Hábeas Corpus correctivo, análisis... http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/24092/1/UCSG-C341-23641.pdf 17 fuentes similares	4%		 Palabras idénticas: 4% (343 palabras)
2	 EJEMPLO HOJAS PRELIMINARES INSTITUCIONALES Y FORMULARIOS DE... #a9e5fa Viene de de mi grupo 17 fuentes similares	3%		 Palabras idénticas: 3% (258 palabras)
3	 repositorio.ucsg.edu.ec El procedimiento coactivo y el abuso de las medidas ca... http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/24751/1/UCSG-C381-24289.pdf 17 fuentes similares	2%		 Palabras idénticas: 2% (236 palabras)
4	 TRABAJO DE INVESTIGACIÓN 28 NOV.docx TRABAJO DE INVESTIGACIÓ... #5b078d Viene de de mi grupo 17 fuentes similares	2%		 Palabras idénticas: 2% (242 palabras)
5	 localhost Excepciones al debido proceso en materia probatoria dentro de accio... http://localhost:8080/xmlui/bitstream/3317/18791/3/T-UCSG-POS-MDDP-123.pdf.txt 17 fuentes similares	2%		 Palabras idénticas: 2% (231 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 doi.org Vulneración de los derechos de los servidores públicos en los nombrami... https://doi.org/10.61347/ei.w411.90	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (37 palabras)
2	 Documento de otro usuario #181bd3 Viene de de otro grupo	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (32 palabras)
3	 Documento de otro usuario #1ee559 Viene de de otro grupo	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (31 palabras)
4	 Sofia Adriana Mosquera Falla contenido.pdf Sofia Adriana Mosquera ... #735763 Viene de de mi grupo	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (26 palabras)
5	 repositorio.ucsg.edu.ec La acción de repetición de la obligación de alimentos. http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/21972/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-1149.pdf	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas)

Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

-  <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/2139>
-  <https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp>
-  <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/handle/37000/3823?mode=full>
-  https://strapi.lexis.com.ec/uploads/Registro_Oficial_Septimo_Suplemento_No_38_LEXIS_Ec
-  <https://publications.iadb.org/es/indice-de-mejores-trabajos-2024-calidad-del-empleo-en>

DEDICATORIA

A mi madre, la Dra. Iliana Castillo Ortiz, porque su confianza en mí nunca decayó y fue quien me impulsó con toda su fuerza a iniciar esta Maestría en Derecho Constitucional.

A mi padre, el Dr. Jorge Maldonado Sandoval, mi ejemplo de buen corazón. Él me ha enseñado el valor de ser una persona amable, justa y honesta.

A mi amada esposa, Maritza Verduga Macías, por su motivación constante y por ser mi pilar inquebrantable, no me dejó desistir en los momentos difíciles, llevándome a culminar la maestría.

A mis hijos, porque son la razón y el motor de todos mis sacrificios y esfuerzos. Este logro es por y para ustedes.

A mi tía, la Abg. Patricia Ortiz, cuya admirable carrera profesional ha sido y sigue siendo una fuente constante de inspiración para mí.

Y a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, mi alma mater, que me brindó la oportunidad y el conocimiento necesario para culminar exitosamente este posgrado.

Abg. Néstor Iván Maldonado Castillo

AGRADECIMIENTO

A Dios, por haberme concedido la fortaleza y la oportunidad de culminar esta etapa fundamental de mi vida profesional y académica.

A mi esposa y a mis hijos, por su amor y apoyo incondicional. Su presencia y motivación ha sido indispensable para la finalización de este postgrado.

A mis padres y mis hermanos, por su fe constante en mis capacidades y por la confianza que siempre me han brindado.

Finalmente, extendiendo mi más sincero agradecimiento a los distinguidos profesores de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, quienes, con su invaluable guía y enseñanzas, han constituido pilares fundamentales en el desarrollo de este proceso académico de posgrado.

Abg. Néstor Iván Maldonado Castillo

INDICE

INTRODUCCIÓN	2
DESARROLLO.....	4
Marco teórico-conceptual.....	4
Marco constitucional y legal	6
Jurisprudencia	7
Garantías jurisdiccionales y barreras reales.....	9
Discriminación por edad 40-65 y su reinserción.....	12
Test de discriminación indirecta y carga dinámica	14
Estándares de reinserción y medidas de no repetición	14
Ruta institucional de reinserción para el grupo 40-65.....	14
Resultados.....	16
Discusión	18
CONCLUSIÓN	22
Referencias	24

RESUMEN

Antecedentes: La presente investigación trata sobre la desvinculación de servidoras y servidores públicos ecuatorianos con edades entre 40 y 65 años, evidenciando una doble vulneración; primero por los actos de cesación de funciones con una motivación aparente que contraviene el debido proceso y la motivación suficiente, y, por otro lado, la afectación que se produce en la fase de la tutela judicial. **Objetivo:** Determinar de qué forma, estos casos vulneran los derechos y proponer herramientas para corregir esta doble afectación, garantizando igualdad y no discriminación. **Metodología:** El análisis tiene un enfoque jurídico-empírico con el que se analiza el bloque de constitucionalidad (Constitución, LOSEP, LOGJCC, reforma laboral de 2025), la jurisprudencia de la Corte Constitucional y los instrumentos internacionales de no discriminación por edad (OIT y OEA). **Resultado:** Se propone un modelo operativo de corrección, basado en tres ejes de control: motivación reforzada, defensa técnica real y tiempos útiles para el recurso. También se formulan propuestas instrumentales concretas, como el uso de un test de motivación para la administración, un control judicial de suficiencia con exhibición temprana de expedientes, el uso de medidas cautelares, y el desarrollo de una ruta de reinserción para los servidores mayores de 40 años. **Conclusión:** El uso de los estándares propuestos, corrige la doble afectación, reduce el edadismo institucional, fortalece la tutela constitucional, y orienta las políticas públicas para la reinserción efectiva de las y los servidores públicos en el rango de edad 40-65.

ABSTRACT.

Background: This study examines the termination of employment of Ecuadorian public servants aged 40 to 65, revealing a dual violation of rights. First, it addresses acts of dismissal based on merely apparent reasoning, in breach of due process and the requirement of sufficient justification. Second, it analyzes the harm produced at the stage of judicial protection. **Objective:** To determine how these cases violate rights and to propose tools to remedy this dual harm, while guaranteeing equality and non-discrimination. **Methodology:** The analysis adopts a legal-empirical approach, examining the constitutional framework (the Constitution, LOSEP, LOGJCC, and the 2025 labor reform), the case law of the Constitutional Court, and international instruments on age non-discrimination (ILO and OAS). **Results:** An operational corrective model is proposed, based on three axes of control: reinforced reasoning, effective legal defense, and adequate timeframes for appeals. The study also advances concrete instrumental proposals, such as the use of a reasoning test for the administration, judicial review of the sufficiency of justification with early disclosure of case files, the use of precautionary measures, and the development of a reintegration pathway for public servants over the age of 40. **Conclusion:** The use of the proposed standards corrects this dual harm, reduces institutional ageism, strengthens constitutional protection, and guides public policies aimed at the effective reintegration of public servants within the 40–65 age range.

INTRODUCCIÓN

Este ensayo parte de una constatación incómoda; la desvinculación de servidoras y servidores públicos entre 40 y 65 años, no se puede considerar como un caso aislado, tampoco un trámite neutro, porque con frecuencia encontramos decisiones administrativas con motivación débil, pero con barreras reales al momento de activar las garantías jurisdiccionales. La primera afectación la podemos encontrar en los actos administrativos de cesación de funciones, cuando la justificación se reduce a fórmulas o remisiones genéricas; la segunda afectación se produce en la ruta de la tutela, cuando la admisibilidad, los tiempos o la defensa técnica no bastan para hacer efectivos los derechos (Asamblea Nacional, 2024; Corte Constitucional del Ecuador, 2020; Corte Constitucional del Ecuador, 2021a; 2021b). El resultado no es solo jurídico; la pérdida de ingresos, la interrupción de los aportes, sobre todo, los sesgos que dificultan la reinserción de estos servidores agravan un cuadro de vulnerabilidad cada vez más crónico (Quintero Mora et al., 2018)

El análisis se enfoca en el universo de servidoras y servidores públicos en Ecuador, con edades comprendidas entre 40 y 65 años, cuya desvinculación se produce mediante actos administrativos que inciden en su carrera y en su proyecto de vida. Se adopta un enfoque jurídico y empírico; porque revisa mandatos constitucionales y legales sobre la motivación, el debido proceso y el acceso a la tutela judicial efectiva; y porque se consideran hallazgos sobre empleabilidad, estereotipos y brechas de reinserción laboral que agravan la vulnerabilidad de los y las servidoras en este rango de edad. En este mismo sentido, el trabajo se circunscribe al ámbito de la función pública -no privada- y al periodo en el que han cobrado vigencia las principales reformas normativas, lo que permitirá observar patrones de actuaciones y respuesta jurisdiccional. En términos operativos, se emplearán definiciones de trabajo para “motivación aparente” y “barreras reales” que ayudará a identificar deficiencias típicas como remisiones genéricas, ausencia de razonabilidad, filtros de admisibilidad aplicados de modo restrictivo o tardío, también se justificarán los ejes propuestos de corrección a partir de su potencial para restablecer, en la práctica, la garantía de tutela efectiva y la igualdad material.

Tomando como base lo anterior, cabe realizar la siguiente pregunta: ¿de qué manera se vulneran los derechos y se limitan las garantías jurisdiccionales al ser desvinculados de su área laboral las y los servidores públicos de entre 40 y 65 años, y qué estándares deberían aplicarse para evitar o corregir esa doble afectación? La tesis principal sostiene que se mantiene una doble vulneración por las cesaciones con una motivación aparente y falla en el debido proceso, junto con barreras reales en el acceso a las garantías

como admisibilidad, tiempos y defensa, cuyo impacto se profundiza por los sesgos por edad que dificultan la reinserción. En consecuencia, el análisis se realiza en torno a los ejes de motivación suficiente, defensa real y tiempos útiles, que estructuran la verificación de casos y encuadran la discusión posterior, sin anticipar soluciones, ni resultados.

El objetivo general de este ensayo consiste en analizar la doble vulneración y proponer estándares operativos y medidas para su corrección; particularmente se propone i) identificar patrones de motivación aparente y fallas de debido proceso en las cesaciones de las y los servidores; también, ii) determinar barreras de acceso a garantías con especial atención en la admisibilidad, medidas cautelares, tiempos y defensa técnica; iii) estructurar un test de motivación suficiente y pautas de ajuste de la carga probatoria y iv) proponer medidas reparatorias y de política institucional alineadas a la Constitución, la LOSEP, la LOGJCC y los estándares internacionales pertinentes.

DESARROLLO

Marco teórico-conceptual.

Este ensayo se desarrolla bajo un enfoque de igualdad, apoyado en el derecho internacional del trabajo y en el sistema interamericano como marcos de referencia clave para el análisis de la desvinculación en el grupo etario de entre 40 y 65 años; en ese sentido, el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) prohíbe explícitamente la discriminación en empleo y ocupación y define su alcance (OIT, 1958, art. 1); la Recomendación 162 establece pautas específicas para trabajadores de edades mayores, resaltando dificultades propias de empleo y ocupación (OIT, 1980, párr. 1) y la Convención Interamericana impone a los Estados el deber de “promover, proteger y asegurar” el goce de derechos de la persona mayor en condiciones de igualdad (OEA, 2015, art. 1). Esta base jurídica internacional converge con el orden constitucional ecuatoriano y orienta la interpretación de los casos hacia la detección de impactos desproporcionados de reglas aparentemente neutras, pero que tienen efectos excluyentes sobre personas del grupo 40-65.

Resulta esencial determinar los conceptos que nos permiten entender la doble vulneración identificada en estos casos; por un lado, se observa un problema en el acto administrativo de cesación, que a menudo presentan una motivación aparente, carente de razonabilidad; por otro lado, la ruta para obtener una tutela judicial efectiva, está llena de barreras, obstáculos que no permiten la admisibilidad de los reclamos, plazos excesivamente largos y una defensa técnica deficiente; y para analizar esta situación, se aplican dos ópticas complementarias, desde el derecho constitucional ecuatoriano, en el área laboral, las garantías como la tutela judicial efectiva, el debido proceso y la seguridad jurídica funcionan como garantías de contención (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008); y desde el derecho laboral internacional, los principios de igualdad material y no discriminación de cualquier tipo actúan como límites sustantivos y mandatos de corrección (OIT, 1958; 1980; OEA, 2015).

El objeto de estudio se limita a actos administrativos de cesación o medidas análogas de desvinculación dentro de la función pública ecuatoriana que afectan a personas de 40 a 65 años; por lo tanto, la unidad de observación es el acto administrativo y su expediente, así como el itinerario judicial posterior conforme a los estándares constitucionales, legales e internacionales (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008; Asamblea Nacional, 2010; 2024). La delimitación abarca dos dimensiones, i) una sustantiva

centrada en la calidad de la motivación del despido (razones, pertinencia probatoria, subsunción y proporcionalidad); y ii) una dimensión procesal orientada a verificar si la tutela judicial efectiva es una oportunidad real y no solo formal. La focalización en personas de 40 a 65 años se justifica por la evidencia sobre estereotipos de productividad, adaptación tecnológica y costos de contratación que elevan las dificultades de empleabilidad y reinserción laboral. (Quintero Mora et al., 2018; Otero Trujillo, 2025; Guevara León y Herrera Acosta, 2023).

El campo de investigación, integra cuatro planos interrelacionados que le dan profundidad al análisis; i) el plano Constitucional, que establece los derechos fundamentales pertinentes (trabajo, tutela judicial efectiva, debido proceso con motivación, seguridad jurídica y principios de mérito e igualdad en la función pública) (CRE, 2008); ii) el plano legal-administrativo, que es donde la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) exige un nexo causal, procedimiento regular y motivación suficiente, y donde la ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (LOGJCC), diseña la estructura de garantías y medidas cautelares (Asamblea Nacional, 2010; 2024); iii) el plano Internacional, aporta el principio de igualdad y no discriminación (OIT, 1958; 1980) y la protección reforzada a la persona mayor (OEA, 2015), útiles para identificar discriminación directa e indirecta por edad; y finalmente, iv) el plano empírico-político, que observa como los mandatos se implementan o se eluden en las políticas públicas dirigidas al grupo 40-65.

Este análisis se articula mediante cinco categorías conceptuales específicas. La primera, distingue entre una motivación suficiente (las razones pertinentes completas y verificables que conectan hechos, prueba y norma) frente a una motivación aparente (fórmulas o remisiones genéricas); la segunda utiliza la proporcionalidad como un canon de razonabilidad de la medida (idoneidad, necesidad y proporcionalidad estricta), cuando la medida incide en empleabilidad, ingresos y aportes; la tercera evalúa la tutela judicial efectiva más allá del formalismo, enfocándose en el acceso real (sin barreras arbitrarias) y la reparación adecuada mediante decisiones oportunas y medidas cautelares que eviten daños irreparables; la cuarta, incorpora la igualdad material y un enfoque de ciclo de vida para reconocer desventajas estructurales en el grupo 40-65; y la quinta categoría, se enfoca en la discriminación indirecta por edad, que se manifiesta en requisitos aparentemente neutros, pero que si denotan efectos excluyentes. (OIT, 1958; 1980; OEA, 2015).

Estas categorías se conectan directamente con el régimen de legalidad y mérito del sector público; los actos administrativos deben estar debidamente motivados porque de lo

contrario se presumirían arbitrarios, y esta motivación se la puede analizar mediante el test que verifica los hechos, evidencias, la correcta aplicación de la ley y las posibles alternativas que sean menos dañinas para el servidor; también debe dar respuesta a los argumentos relevantes del cesado. En el plano de las garantías, es fundamental subrayar la necesidad de medidas cautelares útiles y la celeridad en el proceso, para que la justicia no pierda su sentido práctico (Asamblea Nacional, 2010; 2024). Para las personas del grupo 40-65, los déficits de motivación y la tardanza procesal, agravan su situación por la pérdida de ingresos, la interrupción de sus aportes y por los estigmas laborales, por lo que la igualdad material exige la existencia de un control judicial reforzado (Corte Constitucional del Ecuador, 2020; 2021a; 2021b).

Sobre este andamiaje conceptual, en este ensayo propongo un modelo operativo con tres ejes como variables de verificación que consiste en una motivación suficiente, la defensa real y tiempos útiles. Estos ejes se cruzarán con el factor etario 40-65 para detectar patrones de discriminación indirecta y justificar la necesidad de estándares de control más reforzados; el resultado esperado, es un marco analítico replicable que permita identificar las fallas en el sistema, y en consecuencia, derivar estándares aplicables que armonicen la legislación nacional con los instrumentos internacionales en materia de no discriminación por edad (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008; Asamblea Nacional, 2010; 2024; OIT, 1958; 1980; OEA, 2015).

Marco constitucional y legal

Dentro del marco normativo ecuatoriano, la Constitución de la República (CRE), establece mandatos claros que actúan como pilares para la protección de los derechos laborales; en su artículo 33, concibe al trabajo no solo como un derecho económico, sino también como un deber social (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008) lo que obliga a que las instituciones públicas y sus decisiones administrativas se orienten hacia la protección de los derechos y su plena efectividad; a su vez, mediante el artículo 75, garantiza el acceso a la tutela judicial efectiva como una garantía ineludible para toda persona (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008), también establece el debido proceso como una barrera frente a la arbitrariedad, al exigir que todas las resoluciones de los poderes públicos tienen que estar debidamente motivadas (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008, art. 76.7) y se complementa con el principio de seguridad jurídica que demanda decisiones predecibles, apoyadas en normas claras y públicas (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008, art. 82). En el contexto de la función pública, la

Constitución reconoce a la y el servidor público y obliga a la administración a respetar los principios de mérito, igualdad y probidad (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008, art. 229), estos principios operan como reglas de decisión de cumplimiento obligatorio.

A partir de este fundamento constitucional, las leyes secundarias interpretan estos principios como obligaciones concretas para la administración, como la LOSEP, por ejemplo, que traduce la estabilidad y el mérito en un conjunto de obligaciones concretas, materializa la estabilidad y el mérito al exigir una causal legal clara, un procedimiento regulado y una motivación suficiente para cualquier medida que afecte la carrera de un servidor (Asamblea Nacional, 2010). Por otro lado, la LOGJCC establece la estructura del control judicial, entregándole al juez herramientas -como las medidas cautelares- para preservar la supremacía constitucional (Asamblea Nacional, 2024). Vemos entonces que el ordenamiento jurídico ecuatoriano contiene elementos que deberían ser suficientes para impedir la arbitrariedad y remediar sus efectos, pero el problema central no radica en la falta de normas, sino que aparece cuando estos elementos no se articulan, pues una decisión administrativa carente de razones suficientes, seguida de una tutela tardía o excesivamente formalista, denota una doble falla del Estado de derecho (Corte Constitucional del Ecuador, 2021a; 2021b).

En el contexto nacional, avances como la reforma laboral de 2025 ha incorporado la prohibición de establecer restricciones de edad en las ofertas de empleo y fija deberes de prevención y respuesta para las empresas (Asamblea Nacional, 2025); sin embargo, la discriminación se mantiene a través de mecanismos más sutiles. Una norma que aparenta ser neutra como la exigencia de actualización tecnológica inmediata sin ofrecer la capacitación correspondiente, suele afectar con mayor fuerza a quienes tienen entre 40 y 65 años y aunque la edad no sea mencionada directamente, se forma una discriminación indirecta; este es un fenómeno en el que la política pública, aparentemente genera un impacto adverso y excluyente -en este caso sobre el grupo etario 40-65-, contraviniendo el espíritu de la ley (OIT, 1958; OEA, 2015).

Jurisprudencia

La línea jurisprudencial más reciente de la Corte Constitucional del Ecuador, ofrece un respaldo fuerte al modelo operativo de este ensayo, convergiendo en tres vectores fundamentales, como son i) la motivación suficiente en toda decisión como garantía del debido proceso, ii) el derecho a una defensa real que vaya más allá de la sola formalidad -

tiempos y medios adecuados, igualdad de condiciones y patrocinio efectivo-, y iii) la necesidad de tiempos útiles de tutela judicial que impidan que el formalismo erosione derechos por demoras procesales. Este tríptico conceptual extraído de tres sentencias (1084-14-EP/20, 4-19-EP/21 y 1158-17-EP/21), fortalece el argumento de que las cesaciones de funciones con alto impacto en trayectorias laborales, sobre todo en las que afectan a los grupos 40-65, exigen un control judicial reforzado para prevenir efectos desproporcionados y garantizar una protección efectiva de los derechos que podrían vulnerarse (Corte Constitucional del Ecuador, 2020; 2021a; 2021b).

En la sentencia 4-19-EP/21, la Corte enfatiza que el debido proceso debe proteger a toda persona en procedimientos donde se discuten derechos y obligaciones, haciendo énfasis en que la defensa no puede ser una simple formalidad; el fallo nos dice que concederle un tiempo irrisorio a un abogado defensor que recién ha sido designado a la causa, vulnera el derecho a contar con los medios y el plazo adecuado para poder preparar una buena defensa, afectando la igualdad de armas y la posibilidad de una contradicción efectiva. La sentencia recalca que el derecho a la defensa debe ser material y real -no solo formal- y que la organización del proceso no puede sacrificar la preparación mínima para controvertir pruebas y argumentos, permitiendo incluso que opere el principio *iura novit curia* para que los jueces analicen violaciones no alegadas y no comprometan la efectividad de la garantía (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008, art. 76.7; Corte Constitucional del Ecuador, 2021b).

En la sentencia 1084-14-EP/20, la Corte precisa que la indefensión no solo ocurre en la audiencia, sino también se configura por fallas en la notificación, por la ausencia de una defensa técnica adecuada y por no advertir a la persona sobre las consecuencias de actuar sin el patrocinio de un abogado. La Corte recuerda que el art. 76.7 de la Constitución de la República, ampara la asistencia letrada durante todas las etapas del proceso y que el juzgador tiene la responsabilidad activa de suspender o diferir las actuaciones para asegurar una defensa efectiva; además establece el remedio útil de retrotraer el proceso al momento de la infracción para así restituir las oportunidades reales de una defensa efectiva (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008, art. 76.7; Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

Por su parte, la sentencia 1158-17-EP/21 fija un criterio de mayor fineza para evaluar la motivación de las decisiones; en esta sentencia la Corte establece que no toda incorrección jurídica o error interpretativo convierte la motivación en aparente, y establece

que para vulnerar el art. 76 numeral 7 literal I constitucional, debe fallar la estructura lógica mínima de la decisión, esto es cuando no existe una conexión coherente entre los hechos probados, la prueba presentada y la norma legal aplicada. La Corte también distingue los errores interpretativos que anulan la justificación del acto y que son impugnables por otras vías, ofreciendo una pauta clave para el test de motivación suficiente aplicable a actos de cesación de funcionarios (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008, art. 76.7.I; Corte Constitucional del Ecuador, 2021a).

De este bloque jurisprudencial se desprenden estándares claros que son coherentes con el triple eje analítico del ensayo. Primero, se consolida el derecho a una defensa real; cuando falta tiempo razonable, medios adecuados, patrocinio efectivo o notificación idónea caemos en la indefensión y procede una reparación útil; en segundo lugar, los tiempos útiles de la justicia deben ser oportunos para que la tutela no se vacíe de contenido por filtros formalistas de admisibilidad que impiden prevenir daños; y en tercer lugar, se pide una motivación suficiente o reforzada en los actos de cesación, además de la estructura mínima, la cesación exige identificar hechos relevantes, valorar prueba, subsunción en causal legal y verificar proporcionalidad con examen de alternativas menos lesivas; por último y con especial importancia, se establece que en virtud de la igualdad material y no discriminación, la carga argumentativa debe intensificarse cuando la medida impacta desproporcionadamente al grupo 40-65 (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008; OEA, 2015).

Garantías jurisdiccionales y barreras reales

El sistema de garantías jurisdiccionales de Ecuador se fundamenta en una premisa clara, la protección judicial debe ser real y oportuna, no un conjunto de rituales procesales que resultan inútiles por su tardía respuesta ante daños que se agravan con el paso del tiempo. Por un lado, la Constitución, establece una base mínima de derechos que incluyen el acceso gratuito a la justicia y la tutela efectiva en su artículo 75, el debido proceso con exigencia de motivación en el artículo 76 numeral 7 y la seguridad jurídica en el artículo 82, proporcionando así, la base para evaluar tanto el acto administrativo de cesación como la eficacia de su posterior impugnación (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008); por otro lado, la LOGJCC estructura las acciones y medidas cautelares para defender estos derechos y remediar sus vulneraciones, pero su eficacia real, dependerá de que se remuevan las barreras que aparecen en la práctica, las cuales dejan sin protección a la persona cesada, sobre todo, cuando ésta pertenece al grupo de estudio, considerado

vulnerable a los prejuicios laborales. (Asamblea Nacional, 2024; Quintero Mora et al., 2018; Otero Trujillo, 2025; Guevara León & Herrera Acosta, 2023).

Dentro de la estructura de la LOGJCC, la acción de protección es la vía principal para controvertir actos administrativos que afectan derechos, siendo complementada con medidas cautelares diseñadas para evitar daños de difícil o imposible reparación; el sistema se complementa con otras garantías como por ejemplo el hábeas data, que se activa cuando se trata de datos personales (Asamblea Nacional, 2024). Para que este sistema funcione, el estándar de activación exige razonabilidad en la admisibilidad para evitar la imposición de filtros desproporcionados que impidan una intervención a tiempo, evitando que el daño se consolide, de ahí la importancia trascendental de las medidas cautelares que pueden suspender los efectos del acto de cesación mientras se resuelve su impugnación, asegurando así que la eventual sentencia favorable no sea solo simbólica; esta lógica se alinea con los estándares internacionales como el principio de igualdad y no discriminación del Convenio 111 y con la protección reforzada de la Convención Interamericana (OIT, 1958; 1980; OEA, 2015).

Sin necesidad de repetir el análisis ya realizado a las sentencias en la sección jurisprudencia de este ensayo, es elemental que se asuma los tres vectores que la jurisprudencia constitucional ecuatoriana ha consolidado como guía para la aplicación de las garantías, estos son: el derecho a una defensa real con tiempo y medios adecuados (sentencia 4-19-EP/21), la necesidad de una notificación y patrocinio idóneos con remedio efectivo para retrotraer o anular el proceso si comprueba que hubo indefensión (sentencia 1084-14-EP/20) y el requisito de una motivación con estructura lógica mínima para descartar una motivación aparente y por ende arbitrariedad (sentencia 1158-17-EP/21). Estos estándares, vistos desde la perspectiva de la tutela judicial efectiva y la igualdad material, justifican plenamente la aplicación de un escrutinio reforzado cuando la medida incide en trayectorias laborales de las personas del grupo 40-65 (Corte Constitucional del Ecuador, 2020; 2021a; 2021b).

Estos criterios se transforman en obligaciones concretas para la administración cuando se aplican en el ámbito específico de la función pública, de tal manera, que si el acto administrativo de cesación carece de nexo causal válido de un procedimiento regular o de una motivación suficiente, se puede considerar que existe arbitrariedad; además, el enfoque de igualdad material le exige a la institución pública considerar alternativas menos perjudiciales como la reubicación, la capacitación o la recualificación del servidor antes de

optar por su desvinculación, especialmente cuando el servidor está entre las edades 40-65 (Asamblea Nacional, 2010; 2024; OIT, 1958; 1980; OEA, 2015). En la vía judicial, la celeridad y las medidas cautelares son elementales para evitar daños irreparables hasta que se resuelva el fondo del acto administrativo, conforme al art. 75 constitucional y al diseño de la LOGJCC (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008; Asamblea Nacional, 2024).

A pesar del robusto marco normativo y jurisprudencial, la tutela efectiva se ve afectada por cinco barreras recurrentes en la práctica; la admisibilidad excesivamente formalista, los tiempos procesales inútiles, una defensa técnica insuficiente, la carga probatoria rígida y las reparaciones débiles. La primera, rechaza las acciones urgentes bajo el pretexto de que existen otras vías idóneas, sin ponderar el daño inminente y desconociendo la función preventiva de la medida cautelar (Asamblea Nacional, 2024); los segundos, por las demoras causadas al momento de admitir, tramitar o decidir las medidas cautelares, volviendo irrelevante la protección y cualquier decisión final (Corte Constitucional del Ecuador, 2020, 2021b); la tercera, por los cambios tardíos de defensores, falta de comunicación efectiva o negativa de diferimientos razonables que generan indefensión (Corte Constitucional del Ecuador, 2020, 2021b); la cuarta, por exigirle al servidor pruebas de hechos que están bajo el control exclusivo de la administración (Corte Constitucional del Ecuador, 2021b); y finalmente, la quinta porque aunque se reconozca la vulneración, en el fallo omiten el reintegro y las medidas de no repetición, permaneciendo la exclusión hacia el servidor (OIT, 1958; OEA, 2015).

Con base en la Constitución, la LOGJCC, la LOSEP y la línea jurisprudencial, se proponen estándares operativos coherentes que permitirán superar estas barreras; empezando por la activación ágil de medidas cautelares para suspender los efectos del acto y estabilizar condiciones esenciales ante indicios de arbitrariedad, seguido por una motivación suficiente reforzada que incluya un análisis de proporcionalidad y de alternativas menos lesivas para todos los servidores, especialmente para los del grupo 40-65 (Corte Constitucional del Ecuador, 2021a; Asamblea Nacional, 2010), continuando con una defensa real con plazos razonables y medios adecuados, que ante cambios de la defensa se permita el diferimiento justificado y el acceso integral al expediente administrativo para una mejor defensa (Corte Constitucional del Ecuador, 2020, 2021b), además se debe aplicar ajuste a la carga probatoria para reducir asimetrías, ordenando a la administración que presente la información clave para reducir asimetrías, y finalmente, la reparación integral, la cual debe tener un enfoque de igualdad, priorizando el reintegro del servidor

público a su partida laboral y que subsidiariamente se lo pueda reubicar con un plan de recualificación y capacitaciones para que no se prolongue la exclusión (OIT, 1958; 1980; OEA, 2015).

Por eso, debemos considerar que las garantías jurisdiccionales no son solo un simple apéndice del proceso, sino que son el dispositivo central que nos permite asegurar el respeto a los derechos fundamentales cuando estos son amenazados por actos como la desvinculación de un servidor público de su lugar de trabajo, pudiendo esta desvinculación convertirse en una exclusión permanente, por eso, la verdadera medida de la eficacia del sistema de garantías jurisdiccionales, no está en su formalidad, sino en su capacidad de producir resultados tangibles, resultados que se deben alinear con la actuación de la justicia porque es el único camino para armonizar la ley con la Constitución y los compromisos internacionales que prohíben la discriminación por edad en todas sus formas.

Discriminación por edad 40-65 y su reinserción

La desvinculación laboral de personas entre los 40 y 65 años, las sitúa en una zona de alto riesgo, donde convergen el impacto económico inmediato por la pérdida de sus ingresos, los estigmas sociales de empleabilidad y las barreras procesales que retrasan o debilitan la tutela judicial efectiva; en ese escenario, la discriminación por edad aparece como un factor determinante que no siempre se expresa de forma abierta, es decir, no como prohibiciones explícitas de contratar a personas mayores de cierta edad, sino que aparece como reglas prácticas o exigencias aparentemente neutras que en realidad excluyen con mayor intensidad a las personas de este grupo de edad. El principio constitucional de igualdad (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008) y los estándares internacionales de la OIT y del Sistema Interamericano exigen un examen profundo del impacto real de estas medidas y una justificación reforzada cuando se comprometen las trayectorias laborales y el sustento de vida de las personas trabajadoras en esa etapa de su vida. (OIT, 1958; 1980; OEA, 2015).

En el plano conceptual, la discriminación directa se presenta cuando la edad opera como criterio explícito de exclusión, y la discriminación indirecta emerge cuando requisitos como la exigencia de una disponibilidad horaria rígidas, entre otras, operan en la práctica como filtros que desplazan desproporcionadamente a personas del grupo 40-65. En el marco jurídico internacional, el Convenio 111 prohíbe la discriminación en empleo, la Recomendación 162 sugiere políticas de orientación, formación y readaptación respecto a

los trabajadores de edad y la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos de las Personas Mayores obliga a los Estados a promover, proteger y asegurar el goce de los derechos sin discriminación por edad (OIT, 1958; 1980; OEA, 2015). A nivel nacional, el principio de igualdad material demanda a las instituciones públicas que no solo invoquen metas institucionales para justificar la desvinculación, sino que debe demostrar por qué no eran viables otras alternativas menos lesivas y por qué las exigencias no producen impactos desproporcionados (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008).

En el ordenamiento normativo ecuatoriano, la LOSEP exige un nexo causal y una motivación suficiente para todas las decisiones que afecten la carrera administrativa, mientras que la LOGJCC ordena un sistema de garantías para la defensa de los derechos de las personas (Asamblea Nacional, 2010; 2024). La reciente reforma laboral de 2025 introdujo límites explícitos a las restricciones de edad en anuncios y procesos de empleo, además reforzó los deberes de prevención y respuesta, lo que permite un control más estricto sobre prácticas con impacto etario (Asamblea Nacional, 2025); en ese contexto, se consolida la necesidad del estándar de motivación reforzada cuando las desvinculaciones recaen sobre el grupo 40-65, esto implica que la administración debe explicar la idoneidad y necesidad de la medida, explicar si antes evaluó alternativas como la reubicación, capacitación o transición y también demostrar que no se produce un efecto excluyente injustificado sobre el grupo protegido.

Esta problemática se sustenta con una evidencia empírica reciente y específica, que apunta a que a partir de los 35-40 años, se incrementan obstáculos de empleabilidad por estereotipos sobre productividad, adaptabilidad tecnológica o costos de contratación (Quintero Mora et al., 2018) y estudios recientes advierten que la reinserción laboral de este grupo demográfico depende directamente de la existencia de políticas activas y coherentes, como la reubicación y la recualificación, señalando además las brechas significativas en la oferta pública dirigida a mayores de 40 años (Torres Castillo & Vásquez, 2024; Armijos, 2024). A nivel regional, hay informes del BID y la CEPAL que muestran persistencia de empleo de baja calidad, informalidad y desajustes de habilidades que los afectan con particular fuerza, lo que complica más la transición tras una cesación (BID, 2024; OIT, 2025; CEPAL, 2024) y este panorama se agrava en el ámbito nacional; los boletines técnicos del INEC 2025 muestran brechas de ocupación y tiempos de búsqueda que en la práctica elevan la probabilidad de salida prolongada del área laboral, con pérdidas acumuladas de capital humano (INEC, 2025a; 2025b; Otero Trujillo, 2025; Guevara León & Herrera Acosta, 2023).

Test de discriminación indirecta y carga dinámica

Para detectar de manera efectiva la discriminación indirecta en decisiones de desvinculación, se propone un test operativo de cuatro pasos. Primero, se identifica la regla o práctica administrativa, como una exigencia de certificación tecnológica inmediata o cambios abruptos de perfil de puesto; segundo, se analiza el impacto sobre el grupo 40-65 mediante datos de plantilla, edades y resultados; tercero, se exige a la entidad la justificación reforzada, donde debe probar idoneidad y necesidad de la regla, además de probar que no hay alternativas menos lesivas; finalmente, se pondera los fines perseguidos y el daño causado; si el daño es elevado y las alternativas existen, la regla es desproporcionada. Este test se articula con el ajuste de la carga probatoria, dada la ventaja informativa, le corresponde a la Administración presentar los documentos internos de supresión, informes de talento humano, criterios de priorización y evidencias de capacitaciones que se hayan ofrecido a los servidores, todo esto permite realizar la evaluación (Asamblea Nacional, 2010; 2024; OIT, 1958; 1980; OEA, 2015).

Estándares de reinserción y medidas de no repetición

Cuando se constata una vulneración de derechos, la reparación debe ser integral y sistémica, debe mirar más allá del caso concreto y ordenar medidas que eviten el agravamiento del daño, si bien el reintegro al puesto de trabajo es el remedio preferente, no debe existir imposibilidad jurídica o fáctica; por otro lado, de forma subsidiaria, se debe buscar la reubicación del servidor en una posición equivalente, acompañada de un plan de recualificación y cursos certificados enfocadas en cerrar brechas tecnológicas, a esto se suman, ajustes razonables inspirados en la Recomendación 162, como la tutoría cruzada entre personal junior y senior; también deben incluirse medidas de no repetición para evitar el agravamiento del daño, tales como los protocolos de motivación reforzada y la exigencia de una prueba de impacto etario previo a futuras decisiones de cesación (OIT, 1980; Asamblea Nacional, 2010; 2024).

Ruta institucional de reinserción para el grupo 40-65

Aterrizando estas ideas, se propone una ruta institucional de reinserción con pasos definidos y compatibles con el mérito e igualdad en la función pública. Esta ruta empieza con un diagnóstico de riesgo de edadismo y la creación de un listado interno de reubicación, otorgando prioridad temporal al grupo 40-65 que ya cumplen con los requisitos para puestos

equivalentes; se complementaría con un plan de recualificación de 60 a 180 días, conforme la Recomendación 162; creando puestos de transición con evaluación de desempeño y acompañamiento y ofreciendo incentivos a las entidades que mediante metas institucionales reinserten a personas con perfiles 40-65 sin sacrificar el mérito, además que reporte trimestralmente la tasa de recolocación y tiempo al reintegro; este proceso culmina con el seguimiento por parte de una unidad de cumplimiento, que se encargue de verificar las pruebas de impacto y active los correctivos. Esta ruta se integra con la LOSEP y con la LOGJCC cerrando así el circuito entre garantía y política pública (Asamblea Nacional, 2010; 2024; OIT, 1980; OEA, 2015).

Finalmente, la hipótesis de este ensayo se confirma, porque allí donde la motivación de un despido es aparente y la tutela es tardía, la discriminación por edad intensifica la exclusión y reduce la probabilidad de una reinserción efectiva, por otro lado, la igualdad material obliga a desplazar el análisis desde la neutralidad formal hacia el impacto real, obliga también a imponer estándares reforzados de motivación, prueba y reparación. Al vincular el test de discriminación indirecta con medidas concretas de reintegro, reubicación y recualificación nos permite traducir los mandatos de la Constitución, la LOSEP y los instrumentos de la OIT y la OEA en resultados verificables. El objetivo final es garantizar que las decisiones cuenten con motivación suficiente y los procesos con un defensa real, para eliminar definitivamente la discriminación por edad institucional.

Resultados

Los resultados de este ensayo confirman las hipótesis planteadas a través del triple eje operativo (motivación suficiente, defensa real y tiempos útiles). El análisis integrado del marco normativo y la evidencia empírica, revelan que existen patrones consistentes de motivación aparente en los actos de cesación de funciones, existen también barreras procesales que menoscaban el derecho a una defensa real y las demoras sistémicas que anulan la efectividad de la tutela judicial. Estos fallos institucionales operan en un campo de riesgo acentuado para el grupo 40-65, cuya probabilidad de exclusión laboral prolongada incrementa por estereotipos de empleabilidad y por brechas en las políticas de recualificación, lo cual justifica la aplicación de criterios de protección reforzados.

Como primer hallazgo, se constata una recurrencia sistémica de motivaciones aparentes en actos administrativos de desvinculación; este patrón se caracteriza por el uso de fórmulas estandarizadas que no se vinculan realmente con los hechos y con las pruebas del caso, tampoco ponderan alternativas menos lesivas como la reubicación o la capacitación, y choca con la garantía de la motivación prescrita en el artículo 76.7 de la Constitución, así como con las exigencias del nexos causal, procedimiento regular y motivación suficiente de la LOSEP (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008; Asamblea Nacional, 2010). La sentencia 1158-17-EP/21 sostiene que la motivación vulnerada no es cualquier error jurídico, sino la ruptura de su estructura mínima, y en los casos de cesaciones con alto impacto vital para el grupo 40-65, se exige una justificación mucho más rigurosa por parte de la administración (Corte Constitucional del Ecuador, 2021a).

El segundo hallazgo, revela que la efectividad del derecho a la defensa suele deteriorarse por fallas procesales concretas, como las designaciones tardías de abogados, la ausencia de diferimientos razonables para preparar una argumentación robusta, y errores en las notificaciones que impiden un uso informado de recursos; de manera que, este resultado confirma que sin el tiempo y los medios adecuados, el control de legalidad sobre el acto de despido se vuelve ilusorio, especialmente cuando la persona enfrenta la urgencia de preservar ingresos y trayectoria laboral, y los precedentes de la Corte Constitucional validan este hallazgo; en la sentencia 4-19-EP/21, la Corte precisó que conceder tiempos irrisorios a un abogado defensor recién designado, vulnera el derecho a la defensa y la igualdad de armas; y en la 1084-14-EP/20 sostuvo que la indefensión también se configura por notificación defectuosa y por falta de defensa técnica adecuada, ordenando retrotraer el proceso hasta el punto de la infracción (Corte Constitucional del Ecuador, 2021b; 2020).

El tercer hallazgo, confirma que la protección de derechos se vuelve ineficaz cuando las medidas cautelares se retrasan o se deniegan mediante filtros de admisibilidad excesivamente formalistas, aunque la LOGJCC prevé la suspensión de los efectos del acto para evitar daños de difícil reparación, en la práctica se evidencia demoras que hacen inservible la decisión final (Asamblea Nacional, 2024). Este hallazgo demuestra que la oportunidad de las medidas cautelares son el factor determinante de la eficacia de la tutela, cuando es oportuna se estabiliza la situación, y cuando no lo es, el perjuicio se consolida y la reparación posterior pierde valor, confirmando la centralidad del eje de tiempos útiles y su coherencia con el artículo 75 de la Constitución y con la línea de las sentencias 4-19-EP/21 y 1084-14-EP/20 sobre oportunidad y defensa real (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008; Corte Constitucional del Ecuador, 2021b; 2020).

A la luz del Convenio 111, la Recomendación 162 y la Convención Interamericana, se distingue un cuarto hallazgo, que muestra que las reglas aparentemente neutras, tienden a impactar con mayor intensidad a las personas de 40 a 65 años (OIT, 1958; 1980; OEA, 2015), este resultado está respaldado por la evidencia empírica sobre las barreras de empleabilidad de este grupo, y confirma la existencia de un patrón de discriminación indirecta. En consecuencia, se comprueba que el test de discriminación indirecta aparece como herramienta idónea para detectar el efecto excluyente y para orientar las decisiones de reintegro, reubicación o recualificación.

Como quinto hallazgo, del análisis del conjunto normativo-jurisprudencial se deriva una lista de chequeo institucional y judicial con estándares verificables que incluyen, la aplicación de una motivación suficiente reforzada que analiza alternativas menos lesivas y la proporcionalidad estricta, si la persona pertenece al grupo 40-65; la garantía de una defensa real con tiempo y medios adecuados; la adopción de una regla de prudencia para conceder medidas cautelares y ordenar la suspensión de los efectos cuando existan indicios de arbitrariedad; y la exigencia de una prueba de impacto etario previo a la cesación y si hay afectación desproporcionada se implementen ajustes razonables.

Tenemos un sexto hallazgo, en el cual se propone un paquete de indicadores de seguimiento para convertir los estándares en una gestión medible; este paquete contiene métricas claves como el porcentaje de actos de cesación con test de proporcionalidad y análisis de alternativas menos lesivas, el porcentaje de audiencias con diferimiento razonable ante cambio de defensa y el porcentaje de expedientes con acceso oportuno, el tiempo mediano entre solicitud y decisión de medida cautelar; la proporción de cesaciones

de personas del grupo 40-65 en comparación con su participación en la plantilla institucional, la tasa de reintegro o reubicación efectiva y tiempo transcurrido hasta su reintegro y el porcentaje de casos que accedieron a un plan de capacitación y certificaciones obtenidas. Estos indicadores, permiten auditar el cumplimiento de los mandatos constitucionales y legales con datos trazables, convirtiendo los principios en una gestión verificable (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008; Asamblea Nacional, 2010; 2024; OIT, 1980).

En resumen, los hallazgos antes mencionados, confirman que los actos con motivación aparente y rutas de tutela que por barreras reales no alcanzan a producir tiempos útiles ni defensa real, conforman la doble afectación previamente diagnosticada; y este fallo sistémico al cruzarse con el factor etario 40-65, aumenta de manera significativa el riesgo de una exclusión laboral prolongada para el grupo; en respuesta a ello, la igualdad material y los compromisos internacionales exigen la necesidad de aplicar un escrutinio reforzado que integre la tutela cautelar oportuna, ajuste de la carga probatoria para reducir asimetrías y las medidas de reinserción (reintegro, reubicación, recualificación).

Con esta síntesis, pasamos a la sección de la discusión donde el análisis dará un paso más allá, porque se contrastarán los estándares propuestos con objeciones y contraargumentos previsibles -principios de subsidiariedad, mérito y necesidades del servicio- y se precisarán los contornos de una política institucional que sea no solo justa y efectiva, sino también robusta y defendible, además de coherente con la Constitución, la LOSEP y la LOGJCC (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008; Asamblea Nacional, 2010; 2024; OIT, 1958; 1980; OEA, 2015; Corte Constitucional del Ecuador, 2020; 2021a; 2021b).

Discusión

Esta discusión, parte de la confirmación de la hipótesis principal “la doble afectación (déficits de motivación en el acto administrativo y barreras reales en la tutela judicial) es un patrón sistémico que eleva el riesgo de exclusión laboral prolongada en la desvinculación de servidores y servidoras de 40-65”. La interpretación que propongo, parte de una premisa sencilla, que la promesa constitucional de tutela judicial efectiva y de igualdad material no se satisface solo con ritualidades, sino con decisiones capaces de prevenir daños y corregir impactos desproporcionados; por eso el triple eje de motivación suficiente, defensa real y tiempos útiles planteado en este trabajo no opera solo como una herramienta de diagnóstico

sino como una guía de corrección práctica para la institucionalidad, enfocada en traducir los mandatos normativos en reglas operativas que cambien los resultados.

La jurisprudencia de la Corte Constitucional ofrece la clave interpretativa para dar sentido a estos hallazgos, sus sentencias nos indican que la defensa debe ser real y no formal, y que la tutela judicial solo es efectiva si llega a tiempo, es decir, cuando existe un daño inminente y de difícil reparación, deben operar oportunamente las medidas cautelares y las sentencias; la garantía de la motivación debe contener una estructura mínima que conecte hechos, prueba y norma, sin eso sería solo una motivación aparente que afecta el debido proceso; de estos precedentes se origina un principio fundamental para la discusión “a mayor impacto de una decisión en la vida de una persona, mayor debe ser la carga argumentativa” exigida a la administración y mayor debe ser también el control judicial. Este estándar de proporcionalidad es esencial para evaluar desvinculaciones que afecten trayectorias laborales enteras (Corte Constitucional del Ecuador, 2020; 2021a; 2021b).

La segunda pieza de análisis es el impacto diferenciado por edad. Dado que la discriminación en el empleo no siempre se confiesa y se oculta en reglas aparentemente neutras afectando con mayor fuerza a las personas de 40 a 65 años, el principio de igualdad material obliga a analizar los resultados prácticos y a exigir una justificación estricta cuando la medida compromete el proyecto de vida de estas personas; en ese sentido, prácticas como exigir actualización tecnológica inmediata sin capacitación, redefinir perfiles de manera abrupta o aplicar métricas rígidas, pueden generar un sesgo predecible contra el grupo 40-65. Esta discusión no busca negar la gestión por mérito, sino refinarla, demostrar la idoneidad, necesidad y proporcionalidad de sus decisiones, y evitar que se cause un perjuicio sin antes haber explorado y descartado de manera fundada alternativas menos lesivas para los funcionarios (OIT, 1958; OEA, 2015).

De esta convergencia entre resultados, jurisprudencia y principio de igualdad emergen implicaciones administrativas claras. La gestión de personal en cesaciones y supresiones de puesto debe adoptar como regla mínima la motivación reforzada que incluya un análisis de alternativas que pueda contener la identificación de hechos decisivos y evidencia verificable, subsunción explícita en la causal legal aplicable, examen de alternativas menos lesivas y razonabilidad demostrada mediante proporcionalidad, junto con la realización de una prueba de impacto etario previo de implementar políticas de personal. Estos ajustes, lejos de entorpecer la gestión, la vuelven más racional, auditable y coherente con el principio de no discriminación y con el diseño de carrera administrativa, asegurando

que las decisiones se basen en evidencias y no en fórmulas genéricas, evitando daños innecesarios en la carrera administrativa de los servidores y previniendo arbitrariedades (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008; Asamblea Nacional, 2010).

A su vez, los resultados exigen una actitud de tutela cautelar oportuna y tiempos útiles por parte del sistema de justicia; cuando concurren indicios serios de una motivación aparente o un perjuicio inminente, la suspensión de efectos y las medidas de estabilización no debe ser vistas como una medida excepcional, sino como instrumentos para impedir que se cometan abusos; en ese mismo sentido, esta lógica justifica los plazos perentorios para decidir medidas cautelares cuando corresponda corregir las actuaciones para restituir las oportunidades reales de defensa, además la aplicación de ajuste de la carga probatoria reduce la asimetría informativa y desplaza el peso de la prueba hacia quien conserva los documentos cruciales, esto nos da un mensaje simple pero contundente respecto a la tutela “es oportuna o sencillamente no es tutela” (Asamblea Nacional, 2024; Corte Constitucional del Ecuador, 2020; 2021b).

A partir de ello, propongo una ruta de política pública concreta orientada en la reinserción de las personas que se encuentren en la franja etaria 40-65, esta propuesta debe contener un diagnóstico que incluya una matriz de riesgo de edadismo segmentada por unidad y puesto de trabajo, luego se establecerá un listado interno de reubicación con prioridad temporal para perfiles equivalentes y en busca de una mejora continua se implementará un plan de recualificación de 60 a 180 días, enfocada en cursos certificados y habilidades digitales; complementario a esto se debe crear puestos de transición, que incluirán evaluaciones de desempeño y un sistema de apoyo transversal; finalmente se fomentará la mentoría cruzada entre perfiles senior y junior con la finalidad de intercambio de conocimientos y experiencias. Con este plan, lejos de blindar las plazas de trabajo, lo que se busca es alinear las capacidades existentes con las necesidades de las instituciones, convirtiendo una reparación legal en una oportunidad de transformación y modernización para el servicio público. Esta ruta está inspirada en las mejores prácticas internacionales como la Recomendación 162 de la OIT que ofrece el horizonte formativo para que estos programas sean progresivos y verificables (OIT, 1980).

Para que las medidas no pierdan eficacia, recomiendo un plan de implementación que debe tener responsables y plazos definidos; el Ministerio del Trabajo al ser el ente rector debe liderar este plan y trabajar con las unidades de talento humano (UATH) además de asesorías jurídicas como ejecutores que permitan avanzar por fases de acuerdo con el

siguiente detalle: de 0 a 6 meses para lineamientos y pilotos, de 6 a 18 meses para despliegue nacional, de 18 a 36 meses para consolidación y auditorías. También considero que se debe crear un tablero de indicadores público y digitalizado que mida en tiempo real las tasas de reinserción, los tiempos de decisión de las medidas cautelares y el uso de análisis de alternativas. La publicación de estos indicadores de manera periódica ayuda con la transparencia de los procesos y el aprendizaje continuo, trasladando la discusión del plano teórico al de los resultados medibles.

CONCLUSIÓN

Este ensayo demostró que la desvinculación de las y los servidores públicos entre 40 y 65 años no es un hecho aislado, sino un fenómeno estructural, con efectos jurídicos y sociales acumulativos que se manifiestan en la doble afectación (actos administrativos de cesación con motivaciones aparentes seguidos de barreras reales en la ruta de la tutela). La hipótesis formulada -la combinación de déficits de motivación, defensa precaria y tiempos no útiles agrava el riesgo de exclusión- ha sido respaldada por un análisis sistemático del marco constitucional y legal, la jurisprudencia relevante y la evidencia empírica; y se confirma que la promesa constitucional de tutela efectiva, debido proceso y seguridad jurídica exige algo más que solo el cumplimiento de ritos formales, exige que los resultados sean capaces de prevenir daños y corregir los impactos desproporcionados además de producir remedios oportunos.

El triple eje analítico del trabajo (motivación suficiente, defensa real y tiempos útiles) resultó ser una herramienta idónea tanto para interpretar los hechos como para orientar la corrección institucional; al elevar el test de motivación desde la estructura mínima hacia una motivación reforzada con proporcionalidad y análisis de alternativas, se desincentiva la arbitrariedad; paralelamente la exigencia de una defensa real y una justicia cautelar oportuna, le devuelve el sentido práctico a la tutela judicial; y finalmente, el enfoque de igualdad material y el test de discriminación indirecta, obliga a la administración a justificar el impacto real de sus decisiones, transformando esta lógica en una política pública de reinserción que se alinea con el mérito y servicio que preservan los derechos y capacidades institucionales.

Como contribución principal, el ensayo ofrece un modelo analítico replicable que integra estándares jurídicos, herramientas procesales y métricas de gestión; la lista de chequeo junto con los indicadores propuestos permiten auditar la toma de decisiones y políticas con trazabilidad clara, mientras que las propuestas normativas y de gestión como el test de motivación reforzada y la prueba de impacto etario previo, ajuste de la carga probatoria para reducir asimetrías, las medidas cautelares reforzadas y plazos perentorios para evitar daños irreparables, y los lineamientos de Talento Humano con el listado interno de reubicación, puestos de transición y planes de recualificación de 60–180 días; todo en conjunto, ofrece un camino correcto para a reforma. Estas medidas no sustituyen el mérito, ni la planificación institucional, pero sí las vuelve más transparentes, racionales y consistentes con el mandato constitucional de tutela y no discriminación.

Finalmente, aunque reconozco los límites de este trabajo y defino una agenda de investigación futura que incluya registros administrativos y evaluaciones periódicas de resultados y de proceso, considero que la convergencia entre Constitución, LOSEP, LOGJCC, la jurisprudencia constitucional y los instrumentos internacionales son más que suficiente para actuar de manera correcta y de inmediato con pilotos, protocolos y tableros de indicadores de tutela efectiva y no discriminación que vayan ajustando la práctica con evidencia real; al final, la regla es simple “si la Administración está obligada a motivar con razones y a ponderar alternativas, y si el poder judicial protege con oportunidad y repara con visión de futuro; la cesación dejará de ser un mecanismo de exclusión”. A mi juicio, ese es el criterio con el que se deben examinar y evaluar las reformas y políticas propuestas en este ensayo para que la tutela no sea una promesa plasmada en el papel, sino que sea un resultado verificable y tangible en la vida laboral de las personas de 40 a 65 años.

Referencias

- Armijos, R. A. (2024). La vulneración del derecho al trabajo de los adultos mayores y su reinserción laboral en Ecuador. *Latam—Revista de Investigación Latinoamericana*, 5(3), 1577-1590. <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/2139>
- Asamblea Constituyente del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial No. 449. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Asamblea Nacional. (2010). Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP). Registro Oficial No. 294. https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2020/12/ley_organica_servicio_publico2.pdf
- Asamblea Nacional. (2024). Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (LOGJCC). Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 554. <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/handle/37000/3823?mode=full>
- Asamblea Nacional. (2025). Ley Orgánica Reformativa a varias leyes respecto de la discriminación por edad en el sistema laboral. Séptimo Suplemento del Registro Oficial No. 38. https://strapi.lexis.com.ec/uploads/Registro_Oficial_Septimo_Suplemento_No_38_LE_XIS_Ecuador_dda4193c42.pdf
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2024). *Índice de Mejores Trabajos 2024: Calidad del empleo en América Latina (entre la informalidad y los salarios insuficientes)*. <https://publications.iadb.org/es/indice-de-mejores-trabajos-2024-calidad-del-empleo-en-america-latina-entre-la-informalidad-y>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (13 de agosto de 2024). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe, 2024: Trampa de bajo crecimiento, cambio climático y dinámica del empleo (LC/PUB.2024/10-P)*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/80595-estudio-economico-america-latina-caribe-2024-trampa-crecimiento-cambio-climatico>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (junio de 2024). *Informe del Seminario regional “Desafíos y oportunidades del envejecimiento y la economía plateada”*.

https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/informe_final_seminario_envejecimiento_y_economia_plateada-diagramado_0.pdf

Corte Constitucional del Ecuador. (26 de agosto de 2020). *Sentencia No. 1084-14-EP/20*.

Corte Constitucional del Ecuador.
https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUUnLCB1dWlkOidjMGRkMmJhMi0xMjA4LTRiZGYtOTAxNi1hNTNmMGRkZDk0ZDMucGRmJ30%3D (Sacc)

Corte Constitucional del Ecuador. (26 de julio de 2021). *Sentencia No. 4-19-EP/21*. Corte Constitucional del Ecuador. <https://www.corteconstitucional.gob.ec/sentencia-4-19-ep-21/> (Corte Constitucional)

Corte Constitucional del Ecuador. (27 de octubre de 2021). *Sentencia No. 1158-17-EP/21*. Corte Constitucional del Ecuador. <https://www.corteconstitucional.gob.ec/sentencia-1158-17-ep-21-garantia-de-la-motivacion/>

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2019). *Igualdad y no discriminación. Cuadernillo de Jurisprudencia No. 14*. Corte Interamericana de Derechos Humanos. <https://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/cuadernillo14.pdf>

Cuadrado Paredes, R. I., & Vallejo Lara, J. S. (2025). Vulneración de los derechos de los servidores públicos en los nombramientos provisionales en Ecuador. *Esprint Investigación*, 4(1), 5-16. <https://doi.org/10.61347/ei.v4i1.90>

Galiano Maritan, G. (2024). El principio de no discriminación en los ordenamientos jurídicos de España y Ecuador. *Revista Derecho del Estado*(59), 91-123. <https://doi.org/10.18601/01229893.n59.04>

Guevara León, D. E., & Herrera Acosta, C. E. (2023). La responsabilidad del Estado por la vulneración de los derechos constitucionales y humanos de las personas privadas de la libertad sin sentencia. *Revista IGobernanza*, 6(24), 16-42. <https://www.igobernanza.org/index.php/IGOB/article/download/304/663/940>

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (abril de 2025). *Boletín Técnico N.º 11-2025-ENEMDU: Mercado laboral, abril-junio 2025*. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2025/Trimestre_II/2025_II_Trimestre_Boletin_empleo.pdf

- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (enero de 2025). *Boletín Técnico N.º 07-2025-ENEMDU: Mercado laboral, enero-marzo 2025*.
https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2025/Trimestre_I/2025_I_Trimestre_Boletin_empleo.pdf
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2025). *Acuerdo Ministerial MDT-2025-006 (Reglamento para el cumplimiento de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial)*. Ministerio del Trabajo del Ecuador. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2025/01/Acuerdo-Nro.-MDT-2025-006_11zon.pdf
- Nuvaez Castillo, J. J. (2019). La discriminación laboral en razón del género y la edad en Colombia. *KOINONIA. Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Educación, Turismo, Ciencias Sociales y Económica, Ciencias del Agro y Mar y Ciencias Exactas y aplicadas*, 4(7), 308-326. <https://doi.org/10.35381/r.k.v4i7.207>
- Organización de los Estados Americanos. (2015). *Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores (A-70)*. OEA. https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/tratados_multilaterales_interamericanos_a-70_derechos_humanos_personas_mayores.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2025). *Panorama laboral 2024: América Latina y el Caribe*. <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-02/OIT-PANORAMA-LABORAL-2024-.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2025). *Panorama laboral 2024: América Latina y el Caribe*. <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-02/OIT-PANORAMA-LABORAL-2024-.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (1958). *Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)*. OIT. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=normlexpub:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111
- Organización Internacional del Trabajo. (1980). *Recomendación 162 sobre los trabajadores de edad*. OIT. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R162

- Otero Trujillo, G. A. (2025). *Evolución de los derechos laborales y sindicales en Ecuador, 2008–2023*. Friedrich Ebert Stiftung (FES-Ecuador). <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/21175.pdf>
- Quintero Mora, N., Vasquez Ponce, J. P., & Salazar Bravo, M. A. (2018). Discriminación laboral y el nivel de desempleo en personas mayores de 35 años (Guayaquil). *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 11(11). <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/11/discriminacion-laboral-mayores.html>
- Quishpe Cruz, E. R., Dávila Vargas, A., Cambar Mallqui, R. E., & Balbin Arias, J. L. (2025). Edadismo y el principio de igualdad en el mercado laboral peruano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(1), 6691-6721. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1.16365
- Torres Castillo, J. X., & Vásconez Fuentes, J. L. (2024). Reinserción laboral del adulto mayor: un análisis de la normativa aplicable en un Estado constitucional. *Religación*, 9(43). <https://doi.org/10.46652/rgn.v9i43.1318>



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Abg. Maldonado Castillo, Néstor Iván**, con C.C: 0802761783 autor del trabajo de titulación: **La vulneración de derechos y el acceso a garantías jurisdiccionales en la desvinculación de funcionarios públicos entre 40 y 65 años en el área laboral ecuatoriano**, Previo a la obtención del título de **Magister en Derecho Constitucional** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 14 de marzo del 2026.

Abg. Maldonado Castillo, Néstor Iván
C.C 0802761783



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	La vulneración de derechos y el acceso a garantías jurisdiccionales en la desvinculación de funcionarios públicos entre 40 y 65 años en el área laboral ecuatoriano.		
AUTOR(ES):	Abg. Maldonado Castillo, Néstor Iván		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES):	Ab. Cevallos Cedeño, Danny José Ph. D.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Derecho Constitucional		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Derecho Constitucional		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	14 de marzo del 2026	No. DE PÁGINAS:	26
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Constitucional, Derecho al trabajo, Estabilidad laboral reforzada.		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Desvinculación laboral, garantías jurisdiccionales, vulneración de derechos, sector público ecuatoriano, discriminación por edad		
RESUMEN:	<p>Antecedentes: La presente investigación trata sobre la desvinculación de servidoras y servidores públicos ecuatorianos con edades entre 40 y 65 años, evidenciando una doble vulneración; primero por los actos de cesación de funciones con una motivación aparente que contraviene el debido proceso y la motivación suficiente, y, por otro lado, la afectación que se produce en la fase de la tutela judicial. Objetivo: Determinar de qué forma, estos casos vulneran los derechos y proponer herramientas para corregir esta doble afectación, garantizando igualdad y no discriminación. Metodología: El análisis tiene un enfoque jurídico-empírico con el que se analiza el bloque de constitucionalidad (Constitución, LOSEP, LOGJCC, reforma laboral de 2025), la jurisprudencia de la Corte Constitucional y los instrumentos internacionales de no discriminación por edad (OIT y OEA). Resultado: Se propone un modelo operativo de corrección, basado en tres ejes de control: motivación reforzada, defensa técnica real y tiempos útiles para el recurso. También se formulan propuestas instrumentales concretas, como el uso de un test de motivación para la administración, un control judicial de suficiencia con exhibición temprana de expedientes, el uso de medidas cautelares, y el desarrollo de una ruta de reinserción para los servidores mayores de 40 años. Conclusión: El uso de los estándares propuestos, corrige la doble afectación, reduce el edadismo institucional, fortalece la tutela constitucional, y orienta las políticas públicas para la reinserción efectiva de las y los servidores públicos en el rango de edad 40-65.</p>		
ADJUNTO PDF:	x	SI	NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0961200320	E-mail: abg.ivanmaldonado@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Hernández Terán Miguel Antonio		
	Teléfono: 0985219697		
	E-mail: mhtjuridico@gmail.com		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
No. DE REGISTRO (en base a datos):			
No. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			