



Universidad  
Nacional  
de Loja

## Universidad Nacional de Loja

Facultad Jurídica, Social y Administrativa

Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social

### “Valoración de la aplicación de los precedentes jurisprudenciales vinculantes de la Corte Constitucional a favor del trabajador sustituto para garantizar la estabilidad reforzada”

Trabajo de Titulación, previo  
a la obtención del título de  
Magíster en Derecho Laboral  
y Seguridad Social.

#### AUTORA:

Dra. Catalina De Fátima Luzuriaga Espinosa

#### DIRECTOR:

Dr. Cristian Ernesto Quiroz Castro, Mg. Sc.

Loja – Ecuador

2024

## **Certificación**

Loja, 15 de diciembre de 2023

Dr. Cristian Ernesto Quiroz Castro, Mg. Sc.  
**DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

### **CERTIFICO:**

Que he revisado y orientado todo el proceso de elaboración del Trabajo de Titulación denominado: **“Valoración de la aplicación de los precedentes jurisprudenciales vinculantes de la Corte Constitucional a favor del trabajador sustituto para garantizar la estabilidad reforzada”**, previo a la obtención del título de **Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social**, de la autoría de la estudiante **Catalina De Fátima Luzuriaga Espinosa**, con **cédula de identidad Nro. 1103768196**, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja, para el efecto, autorizo la presentación del mismo para su respectiva sustentación y defensa.

Dr. Cristian Ernesto Quiroz Castro, Mg. Sc.  
**DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

### **Autoría**

Yo, **Catalina De Fátima Luzuriaga Espinosa**, declaro ser autora del presente Trabajo de Titulación y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos, de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mi Trabajo de Titulación, en el Repositorio Digital Institucional – Biblioteca Virtual.

**Firma:**

**Cédula de identidad:** 1103768196

**Fecha:** 19 de enero de 2024

**Correo electrónico:** ktalina40@hotmail.es

**Teléfono:** 0993184220

**Carta de autorización por parte del autor, para consulta, reproducción parcial o total y/o publicación electrónica del texto completo, del Trabajo de Titulación.**

Yo, **Catalina De Fátima Luzuriaga Espinosa**, declaro ser autora del Trabajo de Titulación denominado: “**Valoración de la aplicación de los precedentes jurisprudenciales vinculantes de la Corte Constitucional a favor del trabajador sustituto para garantizar la estabilidad reforzada**”, como requisito para optar por el título de **Magister en Derecho Laboral y Seguridad social**, autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que, con fines académicos, muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido en el Repositorio Digital Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Titulación que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, suscribo, en la ciudad de Loja, a los diecinueve días del mes de enero de dos mil veinticuatro.

**Firma:**

**Autora:** Catalina De Fátima Luzuriaga Espinosa

**Cédula de identidad:** 1103768196

**Dirección:** Calle Daniel Álvarez y Segundo Cueva Celi, Loja-Ecuador

**Correo electrónico:** ktalina40@hotmail.es

**Teléfono:** 0993184220

**DATOS COMPLEMENTARIOS:**

**Director del Trabajo de Titulación:** Dr. Cristian Ernesto Quiroz Castro, Mg. Sc.

## **Dedicatoria**

A mi madre por su apoyo incondicional y amor de toda la vida, a mi extinto padre por el ejemplo que me inculco en el trayecto de mi vida universitaria y profesional, a mi adorada hija, razón de ser de todo mi esfuerzo y sacrificio, por ser el mejor regalo que la vida me brindó.

*Catalina De Fátima Luzuriaga Espinosa*

## **Agradecimiento**

A la Universidad Nacional de Loja, por haberme dado la oportunidad de realizar mi formación de cuarto nivel en sus prestigiosas aulas, en la persona de las autoridades, docentes, de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa.

A los docentes de la Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social, por todos los conocimientos y experiencias que compartieron conmigo.

*Catalina De Fátima Luzuriaga Espinosa*

## Índice de contenidos

<b>Portada</b> .....	<b>i</b>
<b>Certificación</b> .....	<b>ii</b>
<b>Autoría</b> .....	<b>iii</b>
<b>Carta de autorización</b> .....	<b>iv</b>
<b>Dedicatoria</b> .....	<b>v</b>
<b>Agradecimiento</b> .....	<b>vi</b>
<b>Índice de contenidos</b> .....	<b>vii</b>
Índice de anexos.....	viii
<b>1. Título</b> .....	<b>1</b>
<b>2. Resumen</b> .....	<b>2</b>
Abstract.....	3
<b>3. Introducción</b> .....	<b>4</b>
<b>4. Marco teórico</b> .....	<b>7</b>
4.1. Generalidades.....	7
4.1.1. El derecho laboral.....	7
4.1.2. Derecho al trabajo.....	8
4.1.3. Derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. ....	10
4.1.4. El trabajador sustituto.....	11
4.1.5. El derecho a la seguridad jurídica. ....	13
4.1.6. El derecho a la tutela judicial efectiva.....	15
4.1.7. El derecho a la estabilidad laboral.....	16
4.1.8. El derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas con discapacidad y del trabajador sustituto. ....	17
4.2. Referentes jurisprudenciales obligatorios de la Corte Constitucional y su aplicación por los Jueces de Primera Instancia.....	20
4.2.1. Las fuentes del derecho. ....	20
4.2.2. La jurisprudencia como fuente del derecho.....	22
4.2.3. La administración de justicia constitucional en el Ecuador. ....	24
4.2.4. La acción de protección.....	26
4.2.5. La acción extraordinaria de protección. ....	28
4.2.6. Los precedentes jurisprudenciales de la Corte Constitucional. ....	30
4.2.7. La motivación de las decisiones judiciales.....	39

4.2.8. La estabilidad laboral de las personas con discapacidad en la legislación comparada.	40
4.2.8.1. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. ....	41
4.2.8.2. Constitución Política del Estado de Bolivia.....	42
<b>5. Metodología.....</b>	<b>43</b>
<b>7. Discusión.....</b>	<b>45</b>
<b>8. Conclusiones .....</b>	<b>47</b>
<b>9. Recomendaciones .....</b>	<b>49</b>
<b>10. Bibliografía .....</b>	<b>50</b>
<b>11. Anexos .....</b>	<b>54</b>

**Índice de anexos:**

<b>Anexo 1. Certificación de traducción del resumen .....</b>	<b>54</b>
---	-----------



## **1. Título**

**“Valoración de la aplicación de los precedentes jurisprudenciales vinculantes de Corte Constitucional a favor del trabajador sustituto para garantizar la estabilidad reforzada”**

## 2. Resumen

Las personas con discapacidad integran uno de los grupos de atención prioritaria de la sociedad ecuatoriana, a los que el Estado les reconoce una protección preferente y especializada de manera que puedan hacer efectivos sus derechos fundamentales. En el régimen constitucional y laboral ecuatoriano, se consagra el derecho de estas personas al trabajo, que deberá ser ejercido en un ambiente adecuado y bajo condiciones que garanticen la dignidad del trabajador con discapacidad.

Una protección especial se ha consagrado en favor de los trabajadores con discapacidad, bajo la denominación de derecho a la estabilidad reforzada, el cual garantiza que estas personas o quienes están a cargo de su cuidado y protección, no podrán ser discriminados en razón de la limitación que padecen y menos despedidos de manera intempestiva, presupuesto en el cual tendrán lugar a una liquidación especial.

En este trabajo se analiza especialmente el caso de la estabilidad reforzada de los trabajadores sustitutos de las personas con discapacidad, pues se ha determinado que al resolver las acciones de protección planteadas por ciudadanos que están en esta condición, los jueces inobservan los precedentes jurisprudenciales dictados por la Corte Constitucional del Ecuador, produciéndose una vulneración de derechos fundamentales que de manera preferente y especial deberían ser tutelados por los administradores de justicia. Por lo tanto, el estudio aborda la problemática descrita, sobre la base del análisis de criterios doctrinarios y jurisprudenciales, y avanza hacia el planteamiento de conclusiones y sugerencias que contribuyan a afrontar el problema evidenciado.

***Palabras clave:*** *Persona con Discapacidad; Trabajador Sustituto; Estabilidad Laboral Reforzada; Trabajador Sustituto.*

## **Abstract**

People with disabilities make up one of the priority attention groups in Ecuadorian society, to whom the State recognizes preferential and specialized protection so that they can make their fundamental rights effective. In the Ecuadorian constitutional and labor regime, the right of these people to work is enshrined, which must be exercised in an appropriate environment and under conditions that guarantee the dignity of the worker with disabilities.

Special protection has been established in favor of workers with disabilities, under the name of the right to reinforced stability, which guarantees that these people or those in charge of their care and protection cannot be discriminated against due to the limitation. who suffer and even less dismissed untimely, a budget in which a special liquidation will take place.

In this work, the case of reinforced stability of substitute workers for people with disabilities is especially analyzed, since it has been determined that when resolving protection actions raised by citizens who are in this condition, judges do not observe the jurisprudential precedents dictated by the Constitutional Court of Ecuador, producing a violation of fundamental rights that should preferably and especially be protected by the administrators of justice. Therefore, the study addresses the problem described, based on the analysis of doctrinal and jurisprudential criteria, and moves towards the formulation of conclusions and suggestions that contribute to addressing the evident problem.

***Keywords:*** *Person with Disabilities; Substitute Worker; Enhanced Job Stability; Substitute Worker.*

### **3. Introducción**

El trabajo por expresa disposición de la Constitución de la República es un derecho y un deber social, base del desarrollo individual, familiar y colectivo, por lo tanto ninguna persona puede ser excluida de la posibilidad de acceder a él, ni de ser discriminada en este ámbito por ninguna circunstancia de orden personal. Sobre la base de este postulado, es que la misma Constitución, reconoce el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, quienes pueden acceder en igualdad de condiciones a un trabajo libremente escogido, el mismo que deberá desempeñarse en un ambiente adecuado y en circunstancias que no presenten un riesgo para la integridad personal o la vida de estos trabajadores.

Para asegurar el respeto a los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, se les ha reconocido de forma especial el derecho a la estabilidad laboral reforzada, que les garantiza que puedan acceder a un trabajo sin restricciones injustas y arbitrarias, desempeñarlo en un ambiente acorde a la dignidad del trabajador, y conservarlo sin que exista la amenaza de un despido intempestivo, siendo la desvinculación del trabajador con discapacidad una decisión que únicamente deberán tomarse cuando no existan otros mecanismos para mantener la relación laboral con el empleador, quien de darse dicha desvinculación deberá pagar al trabajador una indemnización especial acatando los parámetros establecidos en la norma legal.

Los derechos de la persona con discapacidad en el ámbito laboral, se hacen extensivo al denominado trabajador sustituto, figura creada para reemplazar al trabajador con discapacidad en su puesto de trabajo o para acceder a la plaza laboral que correspondería a una persona con discapacidad, la cual es accesible para quien está a cargo de su cuidado y protección.

Pese al reconocimiento de una protección prioritaria y preferente a las personas con discapacidad que nace de la Constitución de la República del Ecuador, al reconocimiento que esta hace de la estabilidad laboral y a la existencia de normas específicas que se contienen en la Ley Orgánica de Discapacidades que consagra el derecho a la estabilidad laboral reforzada, estas personas deben enfrentar en la realidad social ecuatoriana, muchos actos de discriminación y desconocimiento a sus derechos por parte de los empleadores.

Cuando se produce un caso de vulneración de derechos fundamentales, el camino más propicio para activar a los órganos de administración de justicia, y procurar la tutela de esos derechos es la acción de protección, que conforme al diseño de la administración de justicia constitucional en el Ecuador, corresponde conocer al menos en primera instancia a los jueces y

tribunales de otras materias, puesto que no existe la administración de justicia especializada en el ámbito constitucional.

Revisando la casuística de las acciones de protección en la búsqueda de una problemática que pueda ser abordada como objeto de investigación, se logró determinar que existen muchos casos en los cuales se hace caso omiso de los precedentes jurisprudenciales dictados por la Corte Constitucional, para proteger la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores con discapacidad y de los trabajadores sustituto, lo que provoca que las sentencias dictadas en primera instancia vulneren los derechos de los justiciables y específicamente de los trabajadores que comparecen en condición de accionantes.

Para estudiar la problemática anterior se ha elaborado el presente trabajo de investigación que lleva por título: “Valoración de la aplicación de los precedentes jurisprudenciales vinculantes de Corte Constitucional a favor del trabajador sustituto para garantizar la estabilidad reforzada”.

La investigación cuenta con un acopio teórico, en donde se abordan categorías de importancia para su delimitación como las siguientes: derecho laboral, derecho al trabajo, derecho de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, el trabajador sustituto, el derecho a la seguridad jurídica, el derecho a la estabilidad laboral, el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas con discapacidad y del trabajador sustituto, las fuentes del derecho, la jurisprudencia como fuente de derecho, la administración de justicia constitucional en el Ecuador, la acción de protección, la acción extraordinaria de protección, los precedentes jurisprudenciales de la Corte Constitucional, la motivación de las decisiones judiciales, la estabilidad laboral de las personas con discapacidad en la legislación comparada.

Se ha concretado algunos referentes jurisprudenciales que tienen relación con la estabilidad laboral reforzada del trabajador sustituto y que determinan que su desvinculación será una decisión excepcional, que el empleador no puede incurrir en actos discriminatorios que afecten la dignidad del trabajador sustituto ni de la persona con discapacidad, que la vulneración de derechos del trabajador sustituto implica una vulneración al derecho de las personas con discapacidad que atenta contra su condición de grupos de atención prioritaria de la sociedad ecuatoriana.

De igual forma se citan y analizan decisiones judiciales de los jueces de primera instancia en donde es posible advertir que dichos precedentes no han sido aplicados en perjuicio de los trabajadores.

Es decir se ha demostrado la existencia de una problemática, la cual debería ser afrontada mediante la aplicación obligatoria de los precedentes dictados por la Corte

Constitucional en todos los casos en los que se decida sobre los derechos de los trabajadores sustitutos y de las personas con discapacidad, de modo que la acción de protección se convierta en un mecanismo efectivo para la protección de los derechos fundamentales de estas personas y para que puedan ejercer su derecho al trabajo sin restricciones arbitrarias e injustas.

## **4. Marco teórico**

### **4.1. Generalidades.**

#### **4.1.1. El derecho laboral.**

El derecho a la estabilidad laboral reforzada del trabajador sustituto está vinculado directamente con la disciplina jurídica denominada derecho laboral, por lo cual es necesario presentar unos breves criterios respecto a esta materia.

Leonidas Aguilar escribe:

El Derecho Laboral es la ciencia social que regula las relaciones de las personas que realizan actividades laborales de forma armónica y equilibrada, y, en el caso de controversias entre el Empleador y el Trabajador, sirve para administrar justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley.

El Derecho Laboral regula las relaciones entre empleador y trabajador; con intervención de las Autoridades Administrativas y Judiciales, que controlan sus actividades, sujetándose a las normas jurídicas del Código del Trabajo de cada Estado (2011, p. 1).

Se ubica dentro de las ciencias sociales el derecho laboral, por cuanto tiene relación con una de las actividades que desde sus estadios primigenios debió realizar el hombre, para su supervivencia individual, la de su familia así como para contribuir al desarrollo de la sociedad, como es el trabajo. Su objeto como disciplina jurídica es la regulación de la relación jurídica entre empleadores y trabajadores, de manera que las mismas se desarrollen de forma equilibrada y justa. Desde el punto de vista normativo, esta disciplina establece las disposiciones legales a las que deben someterse los administradores de justicia en materia laboral para garantizar los derechos de trabajadores y empleadores. En el caso específico del Ecuador las normas aplicables en materia laboral están contenidas de manera específica en el Código del Trabajo, pero sus disposiciones guardan concordancia directa con el régimen constitucional vigente en esta material, con los instrumentos internacionales que han sido suscritos por el Ecuador, con las resoluciones, acuerdos y reglamentos dictados por el Ministerio del Trabajo, y con otras leyes del ordenamiento jurídico ecuatoriano, que se relacionan con el trabajo como un hecho social generador de consecuencias jurídicas trascendentales.

Generalmente se entiende que el derecho laboral, es una disciplina desarrollada con la finalidad de proteger a los trabajadores, procurando un equilibrio entre los factores de producción, el capital y el trabajo, garantizan el acceso a las fuentes de empleo y a los procesos productivos, de manera que el trabajador y sus familias puedan desarrollar su vida de una manera digna. Regula la relación jurídica, así como los deberes y obligaciones de empleadores

y trabajadores, procurando un equilibrio entre las dos partes y desarrollando normas para que este vínculo se ajuste a los preceptos constitucionales y a los derechos fundamentales que en el ámbito laboral reconoce cada Estado (Reyes, 2012, pp. 13-14).

El derecho laboral es trascendental en la vida de los seres humanos que integramos una sociedad, puesto que en determinado momento de nuestra existencia asumiremos los roles de empleadores y de trabajadores o empleados, de allí que se trata de una disciplina que debe demandar el interés de todos pero fundamentalmente de aquellos que deben defender sus derechos a través de la aplicación de los criterios doctrinarios, normas y referentes jurisprudenciales que están relacionado con esta materia.

#### **4.1.2. Derecho al trabajo.**

Desde los estadios primigenios de la especie humana el hombre ha tenido que esforzarse para poder prodigarse lo necesario para su sustento, es decir, ha debido trabajar, esta actividad productiva con la evolución de la civilización y de la sociedad ha debido regularse a través del reconocimiento de un derecho fundamental, como es el derecho al trabajo.

El trabajo, es reconocido como un derecho humano y una derecho fundamental de todas las personas que se relaciona directamente con la dignidad, pues garantiza el acceso a un empleo retribuido, a través del cual es posible obtener los recursos necesarios para desarrollar una existencia digna, por lo tanto el Estado está en la obligación de garantizar este derecho, y de proteger, fomentar y vigilar por todos los medios a su alcance, que las personas puedan acceder a trabajar y que en ese ejercicio no sean discriminadas de forma injusta en los procesos de contratación, o en sus derechos una vez que hayan sido contratadas. El trabajo ha sido considerado como una fuente de realización del ser humano y de evolución de la sociedad, ya que favorece el equilibrio de la economía como base de la normal convivencia social (May, 2011, p. 125).

De acuerdo con lo establecido en el artículo 33 de la Constitución de la República (2008), el trabajo es un derecho y un deber social. Constituye un derecho de naturaleza económica, puesto que permite que el ser humano se desarrolle personalmente y también contribuya al desarrollo de la economía de la sociedad. Para el ejercicio efectivo de este derecho, el Estado garantiza a los trabajadores, el respeto a su dignidad, el desarrollo de una vida decorosa, el pago de remuneraciones y retribuciones justas, y el desempeño de un trabajo saludable, que sea escogido y aceptado libremente.

En el precepto constitucional se encuentran algunos elementos, puesto que se considera al trabajo primero como un derecho, esto en razón de que en el contexto universal se ha



reconocido que los seres humanos tienen derecho a acceder a una actividad productiva, como mecanismo para obtener los recursos económicos necesarios para su sustento y el de su familia.

Es también un deber social, puesto que la normal convivencia dentro de una sociedad, involucra la obligación de sus miembros de trabajar de forma de que no se conviertan en una injusta carga para el Estado, o para sus familias, por lo tanto quien tiene la capacidad de hacerlo debe trabajar para proveerse de manera digna y autónoma de su sustento.

También incorpora el derecho a la libertad de contratación, en el sentido de que establece que las personas accederán a un trabajo elegido y aceptado libremente, es decir se han suprimido aquellos trabajos considerados obligatorios, siendo una elección autónoma del ser humano la actividad laboral que desea desarrollar, la forma en que la ejecuta y también la posibilidad de aceptar o rechazar determinados trabajos.

Es de destacar el hecho de que el trabajo está asociado al derecho de las personas a recibir una remuneración y retribución justa, esto en razón de que también se ha suprimido los trabajos gratuitos, puesto que toda actividad laboral es desarrollada a la espera de una compensación económica, las personas trabajan por la necesidad de obtener recursos para sustentar su existencia.

El Estado ecuatoriano reconoce en el numeral 5 del artículo 47 de la Constitución de la República (2008), el derecho de las personas con discapacidad, a acceder a un trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente el desarrollo de sus capacidades y potencialidades, y a la aplicación de políticas que permitan que sean incorporados como trabajadores tanto en las instituciones públicas como privadas. Una de esas políticas es el desarrollo de una normativa legal que permita la incorporación efectiva de las personas con discapacidad al ámbito laboral y también de preceptos a través de los cuales se garantiza la participación de trabajadores sustitutos, como mecanismo para hacer efectiva la atención preferente que por derecho les corresponde a estas personas.

La norma antes referida se complementa con el texto del artículo 330 del texto constitucional, que garantice la inserción y accesibilidad al trabajo en igualdad de condiciones a las personas que padecen alguna discapacidad e impone al estado y los empleadores la obligación de implementar servicios sociales y de ayuda especial para facilitar el desarrollo de la actividad laboral que deban realizar y la prohibición de imponer alguna restricción o disminución de las remuneraciones que perciben estos trabajadores.

Es decir, el Estado ecuatoriano reconoce el derecho de las personas con discapacidad a acceder a un trabajo, que les permita subsistir dignamente, y es a partir de este reconocimiento

que en el caso de que estén impedidos de forma absoluta de desarrollar una actividad laboral, se permite la incorporación de un trabajador sustituto.

#### **4.1.3. Derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.**

La Constitución de la República, en el artículo 47, numeral 5, como un derecho de las personas con discapacidad establece: “El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas” (2008, p. 26).

Este reconocimiento obedece a que el mismo texto constitucional establece que la discapacidad no será causa para la discriminación de las personas y reconoce además al trabajo como un derecho de todos los ciudadanos.

En el contexto de los instrumentos internacionales el derecho al trabajo de las personas con discapacidad está reconocido en el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo, referente a la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas, que en su artículo 1, impone al Estado ecuatoriano como suscripto, la obligación de permitir que las personas con discapacidad obtengan y conserven un empleo adecuado (2008).

La Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad, en su artículo 27, reconoce el derecho a trabajar en igualdad de condiciones que las demás personas, e incluye la obligación del Estado de emplear a personas con discapacidad en el sector público y realizar ajustes adecuados en el lugar de trabajo (2008).

En el ámbito legal ecuatoriano, la Ley Orgánica de Discapacidades, en su artículo 47, establece, que los empleadores públicos o privados, que cuenten con un número mínimo de veinticinco trabajadores, tienen la obligación de contratar por lo menos el cuatro por ciento de personas con discapacidad, para que realicen labores permanentes que sean adecuadas a sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes, procurando aplicar para esta contratación los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. Para el caso de las entidades de seguridad ciudadana, empresas de seguridad y vigilancia privada, se considerará únicamente la nómina del personal administrativo, para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral. Deberán asignarse los implementos necesarios para que la persona con discapacidad realice su trabajo y un ambiente o área de trabajo adecuado. Si el empleador brinda transporte a sus trabajadores, las unidades deberán estar adecuadas para el acceso de personas con discapacidad (2009).

De igual forma el Código del Trabajo, establece en su artículo 42, numeral 33, que los empleadores públicos y privados, que cuenten con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está en la obligación de contratar al menos una persona con discapacidad, en

labores permanentes que se consideren apropiadas (Congreso Nacional de la República del Ecuador, 2005). Así mismo la Ley Orgánica del Servicio Público, en su artículo 64 determina que en las instituciones públicas que cuenten con más de veinticinco servidores, están en la obligación de contratar a personas con discapacidad hasta un 4% del total (Asamblea Nacional de la República del Ecuador, 2010).

Mediante las normas anteriores, se establece la cuota de inclusión laboral, con la finalidad de favorecer el ejercicio del derecho constitucional al trabajo, por parte de las personas que padecen alguna discapacidad. Esta cuota se aplica siempre a cargos con estabilidad a largo plazo, incluyendo contratos ocasionales que el caso de personas con discapacidad, pueden extenderse hasta tres años.

#### **4.1.4. El trabajador sustituto.**

Existe un criterio no vinculante emitido por la Presidencia de la Corte Nacional de Justicia, que concluye con una definición de trabajador sustituto, elaborada en los siguientes términos:

Trabajador sustituto es la persona que ocupa un cupo de trabajo en una empresa que está obligada a proporcionar para una persona discapacitada, por tanto, el empleador conoce perfectamente que esa persona tiene la calidad de trabajador sustituto y goza de la garantía de estabilidad adicional prevista en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades en caso de despido intempestivo (2019, p. 3).

En palabras sencillas trabajador sustituto, es aquel que reemplaza a una persona con discapacidad, como parte de la fuerza laboral de una empresa que está obligada a proporcionarle estabilidad adicional, puesto que este es un derecho expreso reconocido en la legislación ecuatoriana.

El Ministerio del Trabajo ha emitido el Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0180 (2018), que establece de mejor forma lo relacionado con el trabajador sustituto, determinando las siguientes clases de sustitutos

b) Sustitutos directos.- Se considera como sustitutos directos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales, los mismos que podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral y para efecto de beneficios tributarios, siempre y cuando el niño niña o adolescente tenga discapacidad igual o mayor al 30%; de igual manera se considerarán como sustitutos directos a los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho legalmente constituida, representante legal o las

personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa igual o mayor al 75% conforme la Resolución No. 2013-0052 emitida por el CONADIS.

c) Sustituto por solidaridad humana.- Personas que sin tener parentesco de consanguinidad o afinidad, pueden ser incluidas laboralmente o gozar de beneficios tributarios en sustitución de una persona con discapacidad severa a la cual se le asigna un porcentaje de 75% o más, conforme la Resolución No. 2013-0052 emitida por el CONADIS, que no cuente con referente familiar y que por su condición de severidad está impedida de hacerlo (p.4).

En la categoría de sustitutos directos están las personas que sean padres de niños o adolescentes que tengan discapacidad o a los representantes legales de estos menores, siempre y cuando el porcentaje de discapacidad sea igual o mayor al 30%, también entran en esta categoría los parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad cónyuge o conviviente, representante legal o personas que tengan bajo su cuidado a una persona con discapacidad severa del 75% o mayor.

En la categoría sustituto por solidaridad humana, están las personas que sin tener ningún tipo de parentesco con la persona con discapacidad, pueden ser incorporadas como sustitutos a la actividad laboral o gozar de beneficios tributarios, si la discapacidad es de un porcentaje del 75% o más, siempre y cuando no exista un referente familiar, y que la persona con discapacidad por su condición está impedida de realizar cualquier actividad.

La incorporación de la figura del trabajador sustituto como lo señala el criterio no vinculante citado al iniciar este subtema, tiene sustento en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades (2009) que establece:

Art. 51.- Estabilidad laboral- Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo.

En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente.

Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o re inserción, de conformidad con la Ley.

Además, para la cesación de funciones por supresión de puestos o por compra de renuncias con indemnización, no se considerarán los que ocupen las personas con

discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional (pp. 17-18).

La norma empieza por establecer que todas las personas que padecen algún tipo de discapacidad, gozan del derecho a una estabilidad especial en el trabajo, por lo tanto si se produce un despido injustificado de esta persona, o de aquella que tuviere la responsabilidad de la manutención de la persona con discapacidad, se deberá indemnizarla con el valor correspondiente a dieciocho meses de remuneración más la indemnización que por ley le corresponda.

Cuando la discapacidad se adquirida en el desarrollo de la vida laboral, el trabajador tiene derecho a ser rehabilitado, readaptado, capacitado, reubicado o reinsertado conforme a las disposiciones legales pertinentes.

El inciso final de la norma que se comenta, señala que para cesar de funciones a los trabajadores por supresión de puestos o compras de renuncia, no se considerarán los puestos de los trabajadores con discapacidad o de sus sustitutos.

A través de la norma legal anterior, se genera el sustento jurídico para el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad y de los trabajadores sustitutos, en el ámbito laboral y se establece el derecho a la estabilidad laboral reforzada en favor de estas personas.

#### **4.1.5. El derecho a la seguridad jurídica.**

El derecho a la seguridad jurídica se encuentra incorporado como parte de los derechos de protección en la Constitución de la República (2008) que en su artículo 82 dispone: “El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes” (p. 33).

Luis Cueva (2013) aporta criterios importantes para comprender el precepto constitucional anterior, cuando escribe:

No puede haber seguridad jurídica si el Estado, en forma previa y con antelación, no dicta las normas a las que deben atenerse todos los gobernados, sus bienes y sus actividades, porque el buen funcionamiento de la sociedad se basa en la regla de previsibilidad. Todo sujeto, antes de emprender en una actividad o negocio, confía en que las normas jurídicas permanecerán estables y serán duraderas en el espacio-tiempo, entonces, y sólo entonces, resuelve invertir y organizar una empresa porque existe seguridad jurídica y con ella, el comportamiento de los demás sujetos y de los entes estatales, puede ser calculable.

Como se puede observar, entre nosotros, la seguridad jurídica es una categoría constitucional que obliga al Estado a tutelar los derechos económicos de los ciudadanos y el desarrollo de su bienestar mediante la instauración del Estado de Derecho, del orden y el fiel cumplimiento de la normatividad jurídica.

Pero para que la seguridad jurídica se convierta en realidad no sólo se requiere de normas jurídicas previas, claras y públicas, sino también que sean aplicadas por “autoridades competentes”; “competentes” en todos los sentidos: que desarrollen su actividad dentro del campo que les corresponde, que no usurpen otras competentes, que tengan la valentía de ejercerlas a plenitud: con independencia, sabiduría y conocimiento. Nos preguntamos, entonces: ¿nuestras autoridades son competentes en este último sentido?. De nada nos sirve tener la mejor legislación del mundo si no existen autoridades que la apliquen con conocimiento, responsabilidad, e idoneidad.

Para que la seguridad jurídica sea eficaz la competencia de las autoridades debe ser total: de conocimiento, jurídica y ética (pp. 54-55).

Considerando la norma constitucional y el criterio doctrinario que anteceden, la seguridad jurídica es un derecho de protección que impone el respeto a los preceptos establecidos en la Constitución como norma suprema del Estado y la existencia de un ordenamiento cuya normativa se encuentre prevista de forma previa, clara y pública, estas cualidades están relacionadas con el conocimiento, la confianza, y la certeza que la ciudadanía tiene sobre la vigencia del derecho para regular sus actuaciones; todo este fundamento jurídico deberá ser aplicado por las autoridades competentes, es decir aquellas a las que el ente estatal le ha conferido tal potestad, quienes deben tener el conocimiento, y la capacidad jurídica, ética y moral para hacer una adecuada aplicación del derecho.

El principio de seguridad jurídica, se considera como una norma jurídica que exige respecto del derecho el cumplimiento de cualidades específicas como son: la comprensión, es decir que el derecho se encuentre elaborado a través de una estructura sencilla de manera que pueda ser identificado y comprendido por el ciudadano, para que este pueda dirigir sus actos de acuerdo con los preceptos contenidos en las normas legales, sirviendo de esta forma como un eficaz instrumento para que el ciudadano se oriente respecto del derecho que rige sus actos; la confiabilidad, que tiene que ver con que los derechos fundamentales, no sean desconocidos por la vigencia de nuevas normas, sino que al expedir estas se consideren que las actuaciones anteriores del ciudadano se dieron bajo el imperio de una ley, y que por lo mismo no pueden imponerse consecuencias y restricciones por la actuación bajo normas anteriormente aplicables; y finalmente la calculabilidad, que está relacionada con la posibilidad de que las personas

puedan predecir las consecuencias de sus actos en el ámbito jurídico, más concretamente se refiere a que el derecho debe permitir a las personas conozcan las consecuencias jurídicas provenientes de sus actos, permitiendo de esta forma que no sea sorprendido frente a una determinada situación jurídica. Considerando todos los elementos anteriores, si una norma jurídica es aplicada inobservando cuales quiera de ellos, se incurrirá en una arbitrariedad que vulnera la seguridad jurídica con derecho fundamental de las personas (Ávila, 2012, p. 250).

#### **4.1.6. El derecho a la tutela judicial efectiva.**

El artículo 75 de la Constitución de la República (2008) como parte de los derechos de protección, consagra el derecho a la tutela judicial, que debe cumplir con características esenciales como la de ser efectiva, imparcial y expedita, para lo cual deben observarse principios como la celeridad y la inmediación.

El derecho a acceder a la justicia, ha sido reconocido como un derecho humano y fundamental, en la Constitución y en algunos instrumentos internacionales, e implica la obligación del Estado de garantizar dicho acceso, sea a través de la actuación de los órganos jurisdiccionales o a través de otro tipo de mecanismos, procedimientos, instancias y organismos mediante los cuales es posible resolver de forma extrajudicial los conflictos o litigios, dando la oportunidad de que el ciudadano pueda sin restricciones ni obstáculos arbitrarios poder obtener la protección y tutela que requiere para la vigencia de sus derechos. Este derecho implica otras garantías esenciales como el desarrollo de un proceso ejecutivo y justo y el acceso a recursos efectivos frente a las decisiones que puedan afectar la vigencia de los derechos (Martín Diz, 2019, p. 25).

El derecho a la tutela judicial efectiva es el que otorga a las personas la facultad de poder aducir ante los órganos a los que el Estado les ha conferido una potestad jurisdiccional, para que éstos luego del desarrollo de un debido proceso, expidan una decisión que fundada en derecho resuelva sobre la pretensión planteada, lo cual no implica indispensablemente que la respuesta dada sea positiva para el usuario de la administración de justicia (Aguirre, 2018, p. 38).

La jurisprudencia de la Corte Constitucional de manera reiterativa y consistente ha establecido que como parte del derecho a la tutela judicial efectiva se identifican tres elementos que se concretan en igual número de derecho: 1). El derecho al acceso a la administración de justicia, que se hace efectivo a través del derecho de acción y el derecho a que el órgano ante el cual se ejerce proporcione una respuesta a la pretensión; este derecho se pone en riesgo de vulneración cuando se presentan barreras u obstáculos para que la persona acceda ante los órganos de administración de justicia; 2). El derecho a un proceso judicial, que se hace efectivo

a través del debido proceso, que involucra todos los actos que se cumplen desde la presentación de una acción ante el órgano administrador de justicia hasta que se ejecutoria una decisión judicial debidamente motivada, este derecho está sustentado en todas las garantías contempladas en la Constitución, entre ellas esencialmente la de ser juzgado por jueces independientes, imparciales y competentes, el derecho a la defensa, el derecho a la interposición de recursos, el derecho a una sentencia motivada; y, 3) El derecho a la ejecutoriedad de la decisión, que es parte fundamental de la tutela judicial y del deber de los jueces de hacer ejecutar lo juzgado, este derecho empieza desde el momento en que la sentencia se ejecutoria hasta que lo resuelto se cumple de forma satisfactoria y persigue el cumplimiento efectivo de lo decidido, estando los jueces en el deber de realizar todo lo que esté a su alcance para hacer cumplir la decisión, mediante la aplicación de las vías legales correspondientes (Sentencia No. 889-20-JP/21, 2021, pp. 22-27).

En el artículo 23, Código Orgánico de la Función Judicial (2009) se establece el principio de tutela judicial efectiva de los derechos, según el cual los jueces tienen el deber primordial de garantizar la tutela judicial efectiva de los derechos, cuando los titulares de los mismos o quienes aleguen esa condición, interpongan la acción correspondiente, independientemente de la materia que se trate o del derecho o garantía que se exija.

Se les impone además el deber de resolver las pretensiones y excepciones planteadas por las partes procesales, observando lo dispuesto en la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos, los demás instrumentos internacionales que hayan sido ratificados por el Ecuador, la ley y los méritos determinados en el proceso. No puede desestimarse una acción por vicios de forma, salvo en el caso que ocasionen una nulidad insanable o hayan provocado indefensión.

Como garantía adicional para la tutela judicial efectiva, el Código antes mencionado señala, que con el propósito de evitar que las reclamaciones queden sin una respuesta sobre lo principal, por el pronunciamiento reiterado de falta de competencia por parte de los jueces que previnieron en el conocimiento de la causa, éstos están obligados a dictar una decisión sin que les sea permitido legalmente presentar una excusa o inhibición por no corresponderles dicho conocimiento.

#### **4.1.7. El derecho a la estabilidad laboral.**

Dentro de la relación jurídica entre empleador y trabajador, el Estado reconoce en favor de este último un derecho fundamental, que está relacionado con la conservación de su trabajo, el cual desde la perspectiva doctrinaria ha sido denominado como estabilidad laboral.



La estabilidad laboral se refiere al derecho o garantía que tiene el trabajador para permanecer en su trabajo mientras cumpla con las condiciones establecidas en el contrato y pactadas en la relación jurídica laboral, sin que pueda ser separado del mismo de forma arbitraria por decisión unilateral del empleador, quien deberá someterse a las causas legales para poder dar por terminada la relación laboral (Idrovo, 2016, p. 36).

La estabilidad laboral está consagrada como derecho en la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 332, y este derecho puede ser ejercido sin limitaciones arbitrarias ni injustas.

Como se observó en líneas precedentes, con la finalidad de garantizar la dignidad como un derecho fundamental de los seres humanos, los distintos ordenamientos constitucionales y legales, han incorporado el derecho a la estabilidad laboral, el cual procura que el trabajador pueda mantener su trabajo por todo el tiempo, salvo el caso en que se verifique una de las causas de terminación legal de la relación laboral, y tiene como finalidad garantizar la supervivencia individual como el bienestar familiar que contribuyen directamente a alcanzar un desarrollo social equilibrado y justo.

#### **4.1.8. El derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas con discapacidad y del trabajador sustituto.**

Existe un tipo especial de estabilidad laboral, al que se hace referencia en este trabajo, el cual ha sido desarrollado a partir del reconocimiento de la diversidad, en cuanto a las capacidades y aptitudes de personas que padecen algún tipo de limitación de orden físico, mental, psicológico, etc., que restringen su actividad laboral, pero que no por ello deben ser extrañados de manera arbitraria e injusta, del ejercicio pleno de su derecho a mantener su trabajo, se trata de lo que la doctrina ha denominado como estabilidad laboral reforzada.

La estabilidad laboral reforzada está relacionada de una manera directa con el derecho constitucional a la no discriminación, que garantiza el derecho de las personas a no ser discriminadas por condiciones de orden personal, físico, fisiológico, psíquico, sensorial o social, del ejercicio efectivo del derecho al trabajo, como mecanismo para el ejercicio de otros derechos fundamentales, que están vinculados con la dignidad humana y con la posibilidad de que la persona pueda proveerse del sustento necesario para ella y su familia, fomentando además el desarrollo social (Solano, 2019, p. 48).

Las personas con discapacidad pese a estar constitucionalmente reconocidas como uno de los grupos de atención prioritaria de la sociedad ecuatoriana, no han podido acceder de manera efectiva en condiciones de equidad e igualdad al ejercicio de su derecho al trabajo, esencialmente por la existencia de obstáculos de diverso orden, que van desde la inexistencia

de lugares e infraestructuras adecuadas, la disminución del acceso laboral por el hecho de que las empresas no asignan actividades que puedan ser cumplidas por estas personas, hasta la falta de un marco legal eficiente.

No obstante, las personas con discapacidad son titulares del derecho a la estabilidad laboral, por cuya vigencia no pueden ser impedidas de laboral y menos despedidas de su trabajo, por razones que estén relacionadas con la discapacidad que padecen, estando amparadas de la garantía de ser indemnizadas económicamente si eso suceda y de que el empleador está en la obligación de reincorporarlas a su puesto de trabajo.

En las líneas anteriores se concreta la finalidad del reconocimiento de la estabilidad laboral, que no es otra que garantizar de manera eficiente, que las personas que por su discapacidad, están expuestas a una manifiesta vulnerabilidad, no sean discriminadas, que los empleadores garanticen la continuidad laboral de estos trabajadores, imponiéndose de esta forma una restricción a la autonomía que tendría el empleador para poder decidir sobre el despido de una persona con discapacidad, sin someterse de una forma estricta a la verificación de las causas prevista en la ley. Por lo tanto, ha sido asumida como una acción afirmativa del Estado para reducir la desigualdad y discriminación al que han sido sometidas las personas con discapacidad (Chávez, 2022, pp. 46-48).

Considerando lo que hasta ahora se ha expuesto, la estabilidad laboral reforzada es una especie particular del derecho a la estabilidad laboral, que busca brindar una protección especial a aquellos trabajadores que por cualquier circunstancia se encuentran en una situación de vulnerabilidad que le hacen proclive a ser objeto de discriminaciones arbitrarias o de irrespeto a sus garantías en el ámbito laboral, y es reconocido especialmente en favor de personas que pertenecen a los grupos de atención prioritaria de la sociedad, y que por su condición individual no están en la posibilidad de exigir que por parte del empleador se respeten sus derechos, ante esta situación el Estado hace una discriminación positiva dotándoles de una estabilidad laboral reforzada de manera que tengan asegurado el acceso a una actividad laboral que les permita proveerse de forma digna de lo necesario para su manutención y aportar también con el sostenimiento económico de sus familias.

Este derecho se reconoce especialmente en favor del trabajador sustituto de personas que padecen algún tipo de discapacidad, circunstancia respecto de la cual se desarrollará de manera más amplia un análisis en páginas posteriores de este trabajo.

Pese a la importancia del derecho a la estabilidad laboral reforzada, existen algunos casos en los cuales los jueces y tribunales inobservando los precedentes jurisprudenciales constitucionales, no garantizan el derecho a la tutela judicial efectiva y generan inseguridad

jurídica en perjuicio de las personas con discapacidad y de los trabajadores sustitutos, a continuación se presentan algunas referencias jurisprudenciales sobre lo dicho.

En el marco de las disposiciones constitucionales y legales señaladas, es preciso afirmar que en el caso sub júdice si bien la accionante suscribió un contrato de servicios ocasionales que tenía un plazo de duración determinado, al haberse demostrado que se trataba de una persona con discapacidad del 50%, se debió considerar, en el marco de la garantía del derecho a la igualdad en su dimensión material, la situación de discapacidad y especial vulnerabilidad de la accionante. y por tal condición se le debió asegurar un trato distinto al del resto de personas que suscriben este tipo de instrumentos, a fin de garantizar el respeto a sus derechos constitucionales, aspecto que no fue considerado por la Sala Única de la Corte Provincial de Justicia de Santo Domingo de los Tsáchilas, vulnerando de esta manera el derecho a la igualdad material de la accionante (SENTENCIA N.º 258-15-SEP-CC, 2015, p. 19).

En este caso se trata de una acción de protección presentada en contra del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Santo Domingo de Los Tsáchilas, por la desvinculación de una trabajadora con discapacidad y en estado de embarazo (situación de doble vulnerabilidad), la Corte Constitucional determina que independientemente del nexo por el cual se estableció la relación de dependencia entre la trabajadora y la institución, se debió aplicar el derecho a la igualdad en su dimensión material, tomando en cuenta la situación de discapacidad y especial vulnerabilidad de la accionante, y por lo tanto debía ser tratada de forma distinta a las demás personas que celebran contratos ocasionales, garantizando de esta manera su derecho a la estabilidad laboral especial y la protección prioritaria prevista en la Constitución cosa que no realizó el tribunal que conoció la acción de protección en la instancia de apelación que negó la acción planteada.

En la Sentencia No. 367-19-EP/20 (2020), se establece:

Por tanto, según la jurisprudencia de la Corte Constitucional, la persona con discapacidad y la persona que tiene a su cargo a una, tiene derecho a la garantía de estabilidad reforzada en el ámbito laboral. En ese sentido, este precedente debió ser observado y aplicado al caso. En el caso, los jueces de la Corte Provincial, al requerir el cumplimiento de un trámite que no podía ser efectuado, desconocieron dicho precedente (p.35).

La sentencia hace referencia a la acción de protección presentada por un trabajador de la empresa EP PETROECUADOR, ante la decisión de despedirlo intempestivamente, sin tomar en cuenta que tiene a su cargo la manutención de su hija, que padece una 59% de discapacidad

intelectual grave. La Corte Constitucional determina, que la Sala Civil y Mercantil de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha, no observó ni aplicó el precedente jurisprudencial que establece que la persona con discapacidad y la persona que la tiene a su cargo, cuidado y responsabilidad, tiene derecho a una estabilidad reforzada en el ámbito laboral, y que por lo tanto no podía aplicarse el despido intempestivo en perjuicio del trabajador.

#### **4.2. Referentes jurisprudenciales obligatorios de la Corte Constitucional y su aplicación por los Jueces de Primera Instancia.**

##### **4.2.1. Las fuentes del derecho.**

El presente trabajo está relacionado con la aplicación de precedentes jurisprudenciales dictados por la Corte Constitucional del Ecuador en relación con la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores sustitutos, es decir, con una fuente formal del derecho que es la jurisprudencia. Es por eso que se ha decidido iniciar la recopilación teórica, haciendo referencia de una manera general a las fuentes del derecho.

De acuerdo con Zavala (2011):

La *teoría de las fuentes* es obra de SAVIGNY, en el campo del Derecho Privado, que inicia el concepto de fuentes en cuanto modo de producción y manifestación del Derecho, pero que lo aúna con el concepto de fuente como *fuentes última* del Derecho, esto es, el lugar de origen mismo del Derecho que no es otro que el *espíritu de la Nación o del pueblo* (p. 33).

A partir de la teoría presentada por Savigny, se considera como fuentes del derecho a las causas de las que provienen tanto las reglas como las instituciones jurídicas y que sirven de fundamento para dar validez al proceso de formación de la norma. En este concepto se incorporan la normativa legislativa, la vida social, la actividad de las autoridades con potestad para crear derecho, los actos que generan derecho, los mecanismos formales de manifestación de la norma, y los derechos subjetivos de los individuos (Valarezo, 2012, pp. 327-328).

Desde su concepción primigenia, las fuentes del derecho tienen relación con los motivos o razones de los cuales proviene o a través de los que se manifiesta el derecho y básicamente están relacionadas con las actuaciones y conductas de las personas en el desempeño de un determinado rol dentro de la sociedad, que generan consecuencias en el ámbito jurídico o legal.

Las fuentes del derecho se identifican como aquellas desde las cuales se origina o nace el derecho se manifiesta y exterioriza. Las fuentes, por lo tanto, se identifican como las causas para el nacimiento de las reglas e instituciones jurídicas, que provienen generalmente de la convivencia social puesto que son el resultado de la expresión de la voluntad de los seres humanos exteriorizada al momento de resolver una situación particular o un determinado

conflicto, y que se materializan a través de la elaboración de normas jurídicas que forman parte del ordenamiento legal.

Recopilando lo dicho, las fuentes provienen de la exteriorización de las conductas de los seres humanos a través de la realización de actos perceptibles y que son básicamente hechos que generan normas y complementariamente permiten sustentar valoraciones, principios y políticas que se vuelven comunes entre los miembros de una comunidad y que, por lo tanto, deben ser empleadas por los jueces y tribunales, a fin de regular las conductas y comportamientos que cada uno debe observar, aplicación que tiene lugar incluso para la solución de los conflictos que puedan presentarse, y que generen una controversia que deba ser resuelta a través de la obtención de una decisión judicial (Espósito & Pardo, 2023, p. 2).

Generalmente de acuerdo con la doctrina se distinguen dos clases de fuentes del derecho, las denominadas fuentes de conocimiento que permiten identificar en qué lugar se encuentran las normas y las fuentes formales también consideradas como de producción del derecho, que son aquellas que se sustentan en actos jurídicos a través de los cuales es posible crear, modificar o derogar normas (Prieto, 2005, p. 206).

Para entender mejor lo mencionado en el párrafo anterior, es necesario recordar que tradicionalmente se admite la división de las fuentes del derecho en dos grandes grupos. Primero, aquellas fuentes que responden a la razón por la cual nace el derecho, perspectiva que sostiene que el derecho proviene desde la economía, la política, la sociología, la presión ejercida por la comunidad internacional, los ideales de justicia y la moral que están vigentes en la sociedad en un momento determinado; y segundo, aquellas fuentes que han sido denominadas como formales, y que se trata de procesos que generan ciertos hechos jurídicos y su reconocimiento como normas dentro de un sistema legal determinado, se trata de medios como por ejemplo la labor legislativa que conduce a la formación de las leyes, el desarrollo de criterios por parte de los juristas que constituyen elementos válidos que pueden ser considerados como sustento para la resolución de un determinado caso (González, 2006, p. 273).

Independientemente del grupo en el que se ubiquen, las fuentes del derecho se caracterizan siempre porque son mecanismos que dan lugar a la generación de un saber jurídico a través del cual es posible encontrar el sustento legal, el argumento jurídico y la motivación necesaria para poder a través del cumplimiento de un proceso y un procedimiento determinados, solucionar conflictos jurídicos con la finalidad de garantizar el imperio de la justicia como mecanismo para asegurar la normal convivencia y el orden social.

#### **4.2.2. La jurisprudencia como fuente del derecho.**

Entre las fuentes formales o de producción del derecho, se identifican de modo general a la legislación, la costumbre y la jurisprudencia, aunque también algunos autores aceptan que entre éstas se ubican la doctrina y los principios de carácter general del derecho. En este subtema se hará una referencia exclusiva a la jurisprudencia, que es la que interesa de manera trascendental a los fines del estudio.

De un modo sencillo la jurisprudencia se define como el conjunto de fallos que sobre un mismo punto de derecho son dictados por parte de los jueces y tribunales competentes y que tiene un mismo sentido en cuanto se refiere especialmente a la fundamentación de la decisión judicial (Salgado, 2002, pp. 86).

La jurisprudencia se refiere al acervo de pronunciamientos contenidos en las decisiones judiciales emitidas por parte de los jueces que conforman los órganos de administración de justicia superiores, que son los llamados a crear precedentes con la finalidad de lograr una uniformidad del derecho, la que se logra precisamente con la consolidación de criterios aplicables a determinados casos en concreto. Esta fuente del derecho se sustenta en la labor judicial resolutoria, cuya consideración obligatoria depende en todo caso de la consideración que de ella se tenta en cada ordenamiento como fuente formal o directa del derecho, así como de la corriente de pensamiento dogmático desde la cual se analicen sus aportes (Schiele, 2021, p. 186).

La jurisprudencia ha sido considerada como el conjunto de sentencias, que mantienen una fundamentación uniforme, y que son dictadas por los órganos jurisdiccionales supremos del Estado al momento de resolver casos relacionados con elementos fácticos y con fundamentos jurídicos similares, por lo que esa uniformidad de decisiones judiciales, hace que éstas se conviertan en un criterio general que debe ser aplicado por los administradores de justicia para la posterior resolución de casos que guarden analogía con los que motivaron la expedición de un referente jurisprudencial (Torré, 2003, p. 369).

Rafael Oyarte, se refiere a la jurisprudencia constitucional en los siguientes términos:

La jurisprudencia constitucional se integra, básicamente, por los fallos del máximo órgano de control constitucional los que, en gran medida, deben interpretar la Constitución, los tratados internacionales de derechos humanos y a las normas de desarrollo constitucional directo como es la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional.

De este modo, la Corte Constitucional es el intérprete auténtico de la Constitución, interpretación que se realiza a través de sus sentencias y dictámenes (Arts. 429 y 436,

Nº 1, CE) magistratura a la que le corresponde dictar las sentencias que constituyan jurisprudencia vinculante respecto de las garantías jurisdiccionales, para lo cual debe seleccionar las sentencias ejecutoriadas de los jueces de instancia constitucional y por las salas de las cortes provinciales de justicia (Arts. 83, Nº 5, 436 Nº 6, CE y 25 LOGJCC) (p. 91).

Si nos remitimos al texto de la Constitución de la República (2008) observamos que con absoluta puntualidad se determina que la Corte Constitucional es el órgano supremo en materia de interpretación y administración de justicia constitucional y que sus decisiones tienen carácter vinculante, sin embargo, pese a la supremacía de la norma que impone estos principios, los mismos no son aplicados por algunos jueces, y esto ocasiona la vulneración de derechos fundamentales en perjuicio de los justiciables.

La jurisprudencia constitucional, que comprende la doctrina e interpretación de la Constitución así como del ordenamiento infraconstitucional que se desarrolla en las sentencias expedidas en los procesos constitucionales, se convierte en una fuente del derecho, pues constituye una de las manifestaciones del ordenamiento jurídico, a través de la cual es posible modificar e innovar criterios respecto de la aplicación de las normas jurídicas previamente existentes. Convirtiéndose en un recurso jurídico, al cual se encuentran sometidos los jueces y tribunales al momento de resolver los conflictos que les presentan los justiciables, siendo que todos los administradores de justicia se encuentran obligados a su cumplimiento. La jurisprudencia constitucional, ocupa un lugar privilegiado frente a los pronunciamientos de las cortes supremas de administración de justicia ordinaria, esto en razón que el tribunal que resuelve procesos constitucionales es el intérprete supremo de la Constitución, y por esas decisiones obligan a todos los juzgados y tribunales, a interpretar el ordenamiento constitucional y legal de acuerdo con lo establecido en la jurisprudencia constitucional, que tiene un valor vinculante, porque puede innovar e incluso suprimir el ordenamiento a través de la declaración de inconstitucionalidad de las normas, realizando una interpretación específica de las mismas, por lo que esta jurisprudencia pasa a convertirse en parte del ordenamiento jurídico del país con el rango de la norma que ha sido interpretada o extrañada del mismo (Díaz, 2008, p. 29) .

Se concluye señalando que la jurisprudencia constitucional, cumple una función pedagógica, que no es aplicable sólo respecto de los administradores de justicia que deben acatar los precedentes que provienen de ella, sino a todos los individuos y poderes públicos, puesto que al igual que lo que sucede con la ley, su propósito es enseñar la forma correcta en que han de interpretarse las normas contenidas en la Constitución y los derechos fundamentales

que ella consagra. El objetivo del reconocimiento de la jurisprudencia constitucional como fuente del derecho, es lograr el perfeccionamiento del derecho constitucional a través de una interpretación uniforme de sus normas, de allí que ésta sea considerada como una de las fuentes con mayor importancia jerárquica al momento de tutelar los derechos de las personas (Bernal, 2013, p. 367).

La jurisprudencia es por lo tanto una de las fuentes más importantes para la garantía de los derechos de las personas, es así que en la administración de justicia ecuatoriana se está incorporando ya una cultura de observancia y aplicación de los precedentes jurisprudenciales constitucionales, con la finalidad de que las decisiones del máximo órgano de interpretación y justicia constitucional, sea considerada para la resolución de los casos por parte de los jueces y tribunales de administración de justicia ordinaria, esto con el propósito de hacer efectiva la protección de los derechos constitucionales de los ciudadanos.

#### **4.2.3. La administración de justicia constitucional en el Ecuador.**

Es necesario precisar que la justicia constitucional es, el conjunto de mecanismos y técnicas que se aplican con la finalidad de mantener el orden fundamental, cuando resulta alterado por la promulgación de las normas que son atentatorias o por actos u omisiones que de alguna forma lo ponen en riesgo. Mediante la justicia constitucional, se logra plasmar decisiones imparciales y objetivas del máximo órgano de interpretación y de justicia, permitiendo que resplandezca el derecho a través del cumplimiento de la Constitución (Petzold, 2012, p. 379).

Es innegable que uno de los principales soportes del Estado constitucional de derechos y justicia social en el que vive en el Ecuador, es la administración de justicia constitucional, pues las decisiones pronunciadas por la Corte Constitucional ayudan a consolidar la vigencia de la Constitución y esencialmente la tutela judicial efectiva y el cumplimiento de los derechos fundamentales de los ciudadanos, es uno de los servicios en los que el Estado debe poner el máximo cuidado, pues de las adecuadas decisiones que tomen los jueces constitucionales, depende la vigencia del derecho como elemento esencial para garantizar la paz y el equilibrio social.

Conforme con Villegas (2022) la administración de justicia constitucional, es una materia, relativamente nueva, en comparación como otras como la justicia penal y la justicia civil, que tienen orígenes muy antiguos. Su surgimiento se determina a partir de que se reconoció la existencia de un cuerpo normativo supremo, la Constitución, que contiene disposiciones a las cuales deben someterse todos los preceptos que integran el ordenamiento jurídico de un Estado, así como las actuaciones y decisiones de los servidores y órganos del



poder público, y los ciudadanos en general, pues se determina un régimen de derecho constitucional a partir del cual se incorpora el concepto de constitucionalismo aplicado a la administración de justicia. El reconocimiento de la necesidad de ejercer un control acerca de la constitucionalidad de las normas infraconstitucionales y de proteger los derechos humanos a través de la existencia de un ordenamiento ajustado a la Constitución y de garantías destinadas a conocer aquellos actos y omisiones que vulneran derechos, es lo que justifica la aplicación de la administración de justicia constitucional (p. 21).

Jorge Zavala Egas, hace una importante reflexión acerca de los jueces y su deber de respetar los derechos y principios establecidos en la constitución, en el siguiente texto:

El Juez es quien hace valer el ordenamiento jurídico en su aplicación diaria y si éste sólo vale en cuanto es aplicación de los principios y derechos enunciados en la Constitución, sin mediación de ley alguna y a pesar de ésta cuando los contradice, la cual incluso, en estos casos, debe ser objetada de inválida, comprendemos que ahora el Juez es aplicador de la Constitución, incluso por sobre la ley. Su deber es tornar en eficaces los derechos de acuerdo con sus contenidos esenciales tal como vienen reconocidos por la Constitución y no como sean desarrollados por la ley. Por todo ello, el Juez pasa a estar vinculado a los derechos fundamentales y a los principios constitucionales, no a la ley (2023, p. 369).

Como lo señala acertadamente el autor de la cita, el Juez debe hacer prevalecer siempre los derechos fundamentales y los principios constitucionales, con la finalidad de garantizar eficientemente los derechos de los justiciables, en ese ejercicio incluso puede dejar de aplicar una norma legal por considerarla contraria a la Constitución, pues su deber es garantizar el máximo de eficacia respecto del cumplimiento de esos derechos.

La competencia para el conocimiento de las garantías jurisdiccionales está regulada en el numeral 2 del artículo 86 de la Constitución de la República (2008) que dispone: “Será competente la jueza o juez del lugar en el que se origina el acto o la omisión o donde se producen sus efectos...” (p. 35).

Por efecto de la norma anterior, todos los jueces de la República del Ecuador, independientemente de la materia respecto de la cual ejerzan su labor de administrar justicia, al momento de conocer una de las garantías jurisdiccionales previstas en la Constitución, se convierten en jueces constitucionales, esto quiere decir que estas acciones son resueltas por jueces que de forma ordinaria son competentes en materia civil, de familia, penal, contencioso administrativo, etc. O sea, los jueces comunes y ordinarios, sin tener una formación y competencia especializada en materia constitucional, asumen el conocimiento de las acciones

relacionadas con las garantías jurisdiccionales y tanto en primera instancia como en apelación emiten decisiones al respecto, dejándose de lado el principio de especialización en la administración de justicia incorporado en la misma Constitución de la República (Andino, 2011, pp. 325-326).

En el ámbito legal el artículo 7 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (2022), señala:

Competencia. - Será competente cualquier jueza o juez de primera instancia del lugar en donde se origina el acto u omisión o donde se producen sus efectos. Cuando en la misma circunscripción territorial hubiere varias juezas o jueces competentes, la demanda se sorteará entre ellos. Estas acciones serán sorteadas de modo adecuado, preferente e inmediato. En caso de que se presente la demanda oralmente, se realizará el sorteo sólo con la identificación personal. En las acciones de hábeas data y acceso a la información pública, se estará a lo dispuesto en esta ley. La jueza o juez que deba conocer las acciones previstas en este título no podrá inhibirse, sin perjuicio de la excusa a que hubiere lugar. La jueza o juez que sea incompetente en razón del territorio o los grados, inadmitirá la acción en su primera providencia. La jueza o juez de turno será competente cuando se presente una acción en días feriados o fuera del horario de atención de los otros juzgados (p.5).

La norma anterior ratifica que en la actualidad los jueces ordinarios de las Unidades Judiciales, son los competentes para conocer las acciones de protección; asumiendo a su vez en calidad de jueces constitucionales de primer nivel, por lo tanto, conocen y resuelven las acciones de acciones de protección presentadas en el caso de trabajadores sustitutos que consideran que se han vulnerados sus derechos humanos, en segunda instancia el conocimiento de la acción corresponderá a la Corte Provincial de Justicia, donde también asumen la condición de jueces constitucionales, aquellos magistrados que integran el tribunal al que corresponda sustanciar la apelación.

Para concluir como una garantía del derecho a la seguridad jurídica de los justiciables, atendiendo al elemento relacionado con la competencia de las autoridades que administran justicia, debería pensarse en la implementación de una justicia especializada en materia constitucional, como garantía del derecho a la tutela judicial efectiva.

#### **4.2.4. La acción de protección.**

Por disposición contenida en el artículo 88 de la Constitución de la República (2008), la acción de protección garantiza el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en el ordenamiento constitucional, y puede interponerse frente a actos u omisiones provenientes de

autoridad pública no judicial, contra políticas públicas y actos de personas particulares, que provoquen una vulneración de esos derechos, ocasionando un daño grave para la persona afectada por esas conductas.

David Gordillo, la define en los siguientes términos:

La acción de protección ordinaria puede definirse como aquel procedimiento de carácter jurisdiccional y de gran flexibilidad formal para la protección de los derechos consagrados constitucionalmente, tendentes a lograr el restablecimiento de los mismos de una manera efectiva en inmediata.

...La acción de protección es un mecanismo de tutela al ciudadano contra la arbitrariedad incurrida por acción u omisión de actos de cumplimiento obligatorio, que resultan lesivos a la norma constitucional, cuando exista una vulneración de derechos constitucionales, por actos u omisiones, constituyendo por ende un proceso extraordinario de efectiva tutela cuando es evidente la afectación aludida; cuya finalidad es reponer las cosas al estado anterior al acto cuestionado (2010, pp. 91-93)

Tomando en cuenta lo señalado, se trata la acción de protección de una garantía jurisdiccional, que no requiere mayores elementos formales, y que tiene como propósito proteger derechos constitucionales, restableciendo los mismos de forma inmediata, frente a los actos de acción u omisión, procurando una efectiva tutela, reponiendo las cosas al estado anterior al cometimiento de la conducta de vulneración.

El objeto de la acción de protección es amparar de manera directa e inmediata los derechos reconocidos en la Constitución, frente a su vulneración por actos u omisiones, también procura la protección de los derechos reconocidos en instrumentos internacionales de derechos humanos, pero en aplicación del principio de interpretación sistemática de la Constitución, no puede invadir o reemplazar el ámbito de aplicación de otras garantías. En definitiva, es una acción que tutela todos los derechos, sin tomar en cuenta si su reconocimiento procede de una base constitucional o internacional y su desarrollo está establecido en una norma legal, o si son derechos subjetivos naturales, en todos estos casos puede interponerse la acción de protección, siempre que la omisión o acción, afecte el contenido esencial de esos derechos (Quintana, 2020, pp.105-118).

Es en las decisiones relacionadas con la acción de protección, dictadas por los jueces de primera instancia y por los tribunales de apelación que se incurre en la inobservancia de los precedentes jurisprudenciales dictados por la Corte Constitucional, y es allí en donde se evidencia la problemática que es objeto del presente trabajo investigativo. Para evidenciar ese incumplimiento se ha considerado pertinente citar las siguientes referencias.

#### La acción de protección No. 01571-2019-01047:

La demanda se presenta el 8 de abril de 2019, en esta acción el accionante alega la vulneración de sus derechos constitucionales en contra de la Dirección Regional de Trabajo de Cuenca, por haber aceptado la solicitud de visto bueno presentada por la compañía para la que trabajaba, pese a que el accionante alegó actos de acoso laboral de los que fue víctima en razón de padecer una discapacidad visual. El 24 de abril de 2019, la Jueza de la Unidad Judicial de Violencia contra la Mujer y la Familia de Cuenca, expidió sentencia negando la acción de protección por considerar que el caso debía sustanciarse ante la justicia ordinaria; y el 21 de junio de 2019, la Sala Penal de la Corte Provincia de Justicia del Azuay, expidió sentencia en la cual rechazó el recurso de apelación y confirmó la sentencia subida en grado.

La Corte Constitucional al analizar esta sentencia estableció que:

Es así que la estabilidad laboral reforzada a la que tienen derecho las personas con discapacidad comporta también la protección especial en la desvinculación. En el presente caso, no se consideró esta protección especial; de forma que el empleador presentó la solicitud de visto bueno y este fue desvinculado, en un contexto en el que fue víctima de acoso laboral, comportamiento que, además, constituyó un trato discriminatorio por motivo de su discapacidad visual. Por consiguiente, se concluye que se vulneraron los derechos a la igualdad y no discriminación, al trabajo en condiciones dignas, así como a la protección especial del accionante en el caso B (Sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados, 2021).

En el caso analizado, tanto la Jueza de primera instancia como el Tribunal que conoció de la apelación, negaron la acción de protección, dejando de lado los precedentes jurisprudenciales existentes acerca de la estabilidad laboral reforzada, razón por la cual la Corte Constitucional del Ecuador, declara que las personas con discapacidad tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada, y que ésta implica una protección especial para los casos de desvinculación, protección que en el caso analizado no fue considerada, siendo así que el empleador presentó una solicitud de visto buena que fue aceptada por la Dirección Regional del Trabajo de Cuenca, y el trabajador con discapacidad fue desvinculado, dentro de un contexto en el que incluso sufrió acoso laboral a consecuencia de su discapacidad, habiéndose incurrido en una vulneración a su derecho a la igualdad y a la no discriminación y a la protección especial que tiene el accionante, a quien le ampara el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

#### **4.2.5. La acción extraordinaria de protección.**

Remitiéndose al texto del artículo 94 de la Constitución de la República (2008), se trata de una garantía jurisdiccional que puede interponerse respecto de sentencias o autos definitivos,

en los que por acción u omisión se alegue la violación de derechos constitucionales, el órgano competente para su conocimiento es la Corte Constitucional, y procederá cuando se demuestre que dentro del término de ley, se han interpuesto y agotado los mecanismos ordinarios y extraordinarios, salvo en los casos en que se corrobore que tales recursos no se interpusieron por hechos no atribuibles a la persona que tiene la condición del derecho constitucional cuya vulneración se reclama mediante esta acción.

Luis Cueva ha elaborado la siguiente definición:

La acción constitucional extraordinaria de protección es una acción excepcional que se la tramita ante la Corte Constitucional, luego de agotados los recursos ordinarios y extraordinarios, por quien tuviere legitimación activa; ampara y protege los derechos reconocidos en la Constitución cuando hubieren sido violados, por acción u omisión, en sentencias o en autos definitivos (2010, p. 57).

El criterio citado es útil para establecer en primer lugar que se trata de una acción constitucional, esto porque se encuentra reconocida en la Constitución que además delimita todo lo relacionado con esta garantía jurisdiccional, en cuanto a aspectos como: la finalidad, función, procedente y estructura, así como señala cuál es el órgano con competencia para su conocimiento y resolución; y es extraordinaria, porque procede únicamente en casos excepcionales y su trámite es diferente al de los procedimientos comunes, estando sometido a procedimientos, normas y reglas especiales, debido que se plantea en contra de resoluciones, autos y sentencias que tienen el carácter de definitivas.

El objeto de la acción constitucional extraordinaria de protección está relacionado de manera directa con la protección de los derechos establecidos en la Constitución cuando estos hayan sido vulnerados en alguna forma por la expedición de una decisión judicial definitiva, una vez que se hayan agotados todos los mecanismos que en el ámbito ordinario y extraordinario previstos por la normativa legal, sin que exista otro mecanismo para que se declare tal vulneración y se obtenga la reparación correspondiente en perjuicio de los afectados.

El planteamiento de esta acción se orienta de manera específica, a la protección de los derechos fundamentales de los justiciables, frente a la acción u omisión en que pueda haberse incurrido en autos o sentencias definitivos y procura como finalidad que se hagan efectivos tales derechos, evitando que sean vulnerados por la administración de justicia.

Conforme a lo manifestado, la acción extraordinaria de protección, requiere como requisito de procedibilidad que se hayan agotado todos los recursos de carácter ordinario y extraordinario que debieron haber propuesto los justiciables observando las formalidades de ley, de allí que es inamisible por ejemplo que se plantee esta acción, respecto de la sentencia

dictada en primera instancia, no obstante si puede ser interpuesta respecto de autos definitivos independientemente de la instancia en que sean dictados.

#### **4.2.6. Los precedentes jurisprudenciales de la Corte Constitucional.**

Como elemento inicial para el desarrollo de este tema, es necesario recordar que el derecho se crea judicialmente, cuando los jueces establecen preceptos de efectos generales, respecto de los cuales no importa que se originen a través de la facultad legislativa ejercida por el órgano competente, sino que lo que realmente interesa los efectos de esas decisiones judiciales respecto del ordenamiento jurídico, y de manera específica sobre las normas, si la decisión aporta una norma nueva, un precepto o una ley, o si por el contrario sirve de sustento para derogar una norma establecida previamente o declararla inaplicable. El derecho se crea a través de los fallos judiciales, cuando estos logran generalizarse, asimilándose de esta forma sus efectos, a los que provoca la vigencia de una ley dictada por el órgano legislativo que como conocemos, es también de efectos generales. Conforme lo dicho, se ha aceptado que las decisiones del órgano de administración de justicia constitucional, su jurisprudencia, es fuente de derecho, y sobre todo de creación del derecho, porque se consolidan como precedentes, con un valor normativo derivado de la eficacia de las decisiones que se pronuncian, y porque gracias a éstas es posible realizar la interpretación Constitucional con la finalidad de proteger los derechos que ella reconoce (Chacin, 2021, p. 72).

Por su importancia en relación con lo que se está tratando en esta parte del estudio, se cita la opinión de Farith Simon (2021) , que escribe:

Se define al precedente constitucional como “la parte de una sentencia constitucional (ratio construida a partir del pensamiento jurídico anterior de la Corte) que contiene el conjunto de parámetros de interpretación de la Constitución fijados por el Pleno de la Corte constitucional, y que tiene efectos obligatorios o vinculantes respecto de las garantías jurisdiccionales y demás competencias de la Corte cuando se refiera a la protección o desarrollo de derechos específicos de la Constitución y los instrumentos internacionales de derechos humanos, con prescindencia del caso concreto de violación de derechos pero sin perjuicio de fallar respecto de aquel”.

...Los precedentes obligatorios tienen una vinculación inter partes, por consiguiente “opera principalmente respecto de los procesos similares [...]. Se buscan dos fines, garantizar la igualdad jurídica (a igual caso, igual decisión), la uniformidad y la predictibilidad judicial, con el fin de determinar el pensamiento judicial y facilitar el litigio (seguridad jurídica)”. La vinculación inter partes, implica que “vinculan,

fundamentalmente a las partes del proceso cuando la Corte ha fallado sobre el caso concreto”. Finalmente tienen una vinculación inter comunis, por esto sus efectos “alcanzan y benefician a terceros que, no habiendo sido parte del proceso, comparten circunstancias comunes con los peticionarios de la acción”.

La Corte Constitucional en sus sentencias 1791-18-EP/20 y 2971-18-EP/20 ha dejado en claro que sus sentencias constituyen precedentes verticales para todos los jueces en tanto “...se trata de una decisión dictada por la Corte Constitucional del Ecuador, máximo órgano de interpretación y administración constitucional”, en particular este caso hace hincapié en la obligación que tiene la Corte Nacional de Justicia, y por tanto todos los demás jueces, de respetar estos precedentes (pp. 85-86).

El precedente constitucional, es aquella parte de una sentencia constitucional que contiene la interpretación realizada por la Corte Constitucional, los cuales constituyen criterios vinculantes para todos los jueces y tribunales en cuanto a las decisiones que deberán tomar respecto de las garantías jurisdiccionales para la protección de los derechos fundamentales, tienen vinculación inter partes y operan respecto de todos los procesos similares.

Estos precedentes tienen dos propósitos específicos que son la garantía efectiva del derecho a la igualdad jurídica, así como garantizar la seguridad jurídica a través de la vigencia de criterios de uniformidad y predictibilidad, que permitan determinar el pensamiento judicial sobre un problema jurídico determinado.

Los precedentes constitucionales tienen efecto inter comunis, cuando son aplicados respecto de terceros que sin ser parte del proceso en que se dictaron esas decisiones, están en circunstancia comunes respecto de los planteamientos realizados por los accionantes. Las sentencias de la Corte Constitucional, tienen el carácter de precedentes vinculantes verticales y deben ser aplicados por todos los jueces y tribunales, que están en la obligación de respetarlos y acatarlos.

Jorge Zavala (2011), se refiere a los precedentes vinculantes dictados por la Corte Constitucional y su aplicación por parte de los jueces de la misma jurisdicción en la siguiente forma:

Dice nuestra LOGJYCC que el precedente (PV) fijado por la Corte Constitucional tiene, como norma jurídica, efectos vinculantes para todos los jueces de la misma jurisdicción sólo en cuanto a los “parámetros interpretativos de la Constitución en los casos sometidos a su conocimiento”. Esos parámetros son siempre los hechos y las normas (el Derecho), por tanto, se refiere a la similitud esencial de los primeros y la exclusión del error en el segundo. Ahora bien, en sentido horizontal,

la misma CC sólo puede alejarse del precedente sentado por ella misma comunicándolo en forma explícita, argumentada y con la finalidad de garantizar “la progresividad de los derechos” y/o “la vigencia del Estado constitucional de derechos y justicia” (Artículo 2.3). Lo cual implica que, en sentido vertical, los demás jueces de la misma jurisdicción no tienen la alternativa de eludir el PV, si los hechos son coincidentes y el punto de derecho a aplicar es el mismo.

La naturaleza del PV es ser, ya producido, una norma jurídica de cumplimiento obligatorio por parte de los jueces de la misma jurisdicción, primero, por el precepto general de la LOGJYCC y, segundo, por su eficacia como norma jurídica en sí mismo válida y vigente, lo que conlleva la falta de libertad de los jueces para rechazarla (p. 77).

Partiendo desde la normativa legal, el autor establece que el precedente vinculante dictado por la Corte Constitucional, constituye una norma jurídica y por lo tanto es de aplicación obligatoria por parte de todos los jueces que ejercen jurisdicción en esta materia. Sólo la Corte Constitucional, puede apartarse del precedente vinculante, de forma argumentada y comunicándolo de forma explícita, únicamente con el propósito de garantizar la progresividad de derechos y la vigencia del Estado constitucional de derechos y justicia. En concreto, en el sentido vertical, los jueces no pueden eludir de ninguna forma los precedentes vinculantes, cuando respecto del conflicto sobre el cual debe resolver y el punto de derecho relacionado con el objeto controvertido, son coincidentes con los resueltos por la Corte Constitucional. Tomando en cuenta lo expresado, el precedente vinculante se convierte en una norma jurídica, que debe ser cumplida de forma obligatoria por los jueces y tribunales quienes no gozan de la libertad discrecional para poder rechazarlos.

En esta parte del trabajo se estima pertinente hacer una breve referencia a los referentes jurisprudenciales dictados por la Corte Constitucional del Ecuador, respecto de la garantía de estabilidad laboral reforzada en favor del trabajador sustituto de personas con discapacidad, para lo cual se ha tomado en cuenta los fallos que se citan y comentan enseguida.

La Sentencia No. 1095-20-EP/22 (2022) dictada por la Corte Constitucional del Ecuador, establece lo siguiente:

104. A su vez, las personas con discapacidad tienen, entre otros derechos, el de trabajar en condiciones de igualdad de oportunidades, en un marco de estabilidad laboral que les permita alcanzar la realización económica y personal, así como hacer efectivo su derecho a recibir atención prioritaria. La protección especial en el ámbito laboral implica que, previo a la desvinculación de una persona con discapacidad, la institución empleadora considere las circunstancias particulares del caso y busque una alternativa



a la desvinculación, a fin de asegurar el pleno disfrute de los derechos de una persona con discapacidad o de quien tiene una a su cargo, en el marco de la atención prioritaria. Al respecto, la Corte Constitucional ha señalado que “[l]a persona con discapacidad y la persona que tiene a su cargo a una tienen derecho a la garantía de estabilidad reforzada en el ámbito laboral” y ha aclarado que “[e]sta garantía prevista por el legislador y la jurisprudencia constitucional es independiente de la modalidad de contrato”.

105. Además, la Corte determinó que “[e]n el caso de la persona con discapacidad, la garantía de estabilidad reforzada implica la permanencia en un empleo como medida de protección especial” y declaró la constitucionalidad condicionada del artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades .

106. A su vez, la jurisprudencia reciente de este Organismo ha desarrollado el derecho de la estabilidad reforzada para personas pertenecientes a grupos de atención prioritaria tales como personas con discapacidad, trabajadores sustitutos, embarazadas o en periodo de lactancia, etc.. Así por ejemplo, la Corte ha señalado que “[e]n lo concerniente al ámbito laboral, la atención prioritaria y la protección reforzada emanadas de la Constitución se materializan en la estabilidad especial en el trabajo a quienes como sustitutos se encuentren a cargo de una persona con discapacidad severa. Así, en caso de desvinculación del trabajo, la ley dispone que se pague una indemnización diferenciada prescrita en el artículo 51 de la [Ley Orgánica de Discapacidades]”.

107. Con base en lo mencionado, se puede verificar que la Constitución reconoce a las personas con discapacidad como titulares de una protección especial y reforzada, de tal manera que no se les puede aplicar la normativa reglamentaria de forma aislada y se debe considerar el desarrollo jurisprudencial de este Organismo para abordar la protección especial de los derechos de las personas con discapacidad en la medida que conforman parte de un grupo de atención prioritaria y especializada conforme al artículo 35 de la Constitución (pp. 29-30).

En la decisión citada, la Corte Constitucional, empieza ratificando que las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en igualdad de oportunidades, estando amparadas por un marco laboral que procura que alcancen su realización económica y personal, haciendo efectivo su derecho como grupo que merece una atención prioritaria.

La protección especial respecto de su derecho al trabajo, implica que previa la desvinculación de una persona con discapacidad, el empleador debe considerar las circunstancias particulares de cada caso, y agote todas las alternativas a su alcance con la

finalidad de evitar la desvinculación. Esta garantía se impone con la finalidad de garantizar ampliamente que la persona con discapacidad o quien está a cargo de su cuidado, disfrute de amplios derechos. Para ello es que la Corte Constitucional, ha reconocido el derecho a la estabilidad reforzada en el ámbito laboral, la cual debe aplicarse en todos los casos independientemente de la modalidad de contrato, sobre la base del cual se ha establecido la relación jurídica entre empleador y trabajador.

Respecto de las personas con discapacidad la Corte Constitucional, ha determinado que la garantía de estabilidad reforzada, se aplica como una medida de protección especial, con la finalidad de garantizar que la persona con discapacidad permanezca en el ejercicio de un empleo, esto a propósito de que pueda asegurar su subsistencia y la de su familia.

Así mismo la Corte Constitucional, ha emitido precedentes recientes, respecto a que la estabilidad laboral reforzada reconocida a las personas con discapacidad, debe hacerse efectiva también en favor de quienes tienen la condición de trabajadores sustitutos, es decir de aquellas que han asumido el cuidado de la persona con discapacidad, para que en el caso de que sean desvinculados de su trabajo, reciban el pago de la indemnización diferenciada o especial que se encuentra establecida en el Art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades.

Por efecto de la estabilidad laboral reforzada, a las personas con discapacidad, no puede aplicárseles de manera aislada una norma reglamentaria, sino que en toda decisión que se tome respecto de su derecho al trabajo, se debe considerar de manera obligatoria los criterios jurisprudenciales que en sus precedentes ha emitido la Corte Constitucional, puesto que no se debe dejar de lado en ningún momento que estas personas conforman un grupo de atención prioritaria y especializada de la sociedad ecuatoriana.

La Sentencia No. 172-18-SEP-CC (Corte Constitucional del Ecuador, 2018), en su parte pertinente señala:

...En tal sentido, conforme a las disposiciones consagradas en la Constitución, así como en convenios internacionales, las personas con discapacidad tienen, entre otros derechos, el de trabajar en condiciones de igualdad de oportunidades, en un marco de estabilidad laboral, que permita alcanzar la realización económica y personal de este grupo de personas con derecho a recibir atención prioritaria.

...Por lo que en el presente caso ante la imposibilidad de Mauricio Xavier Carrera Estrella de realizar actividad laboral alguna, y a fin de garantizar el pleno ejercicio de los derechos de la persona con discapacidad, corresponde a quien tenga a su cuidado y responsabilidad, recibir una protección especial, que indirectamente asegure el pleno goce y disfrute de los derechos de quien está a su cargo.

...En el caso sub examine, conforme se desprende de los hechos planteados en la demanda, el hijo de la accionante, Mauricio Xavier Carrera Estrella, sufre una discapacidad tal que no le permite desarrollar una actividad laboral por lo tanto, su madre, la señora Mónica Maritza Estrella Páez, quien tiene a su cargo su cuidado, asume el derecho a ser parte del beneficio laboral que le corresponde, conforme los preceptos constitucionales y la disposición legal antes indicada. Es por esto que, las acciones de respeto -traducidas en prestaciones negativas-, protección y garantía -traducidas en prestaciones positivas- para garantizar el derecho por parte del Estado, deben necesariamente extenderse a quien se halle a cargo de la persona con discapacidad que no puede ejercer el derecho al trabajo por sí misma (pp. 38-42).

El precedente anterior deja claro que las personas con discapacidad, en razón de ser parte de los grupos de atención prioritaria de la sociedad ecuatoriana, gozan del derecho al trabajo en condición de igualdad de oportunidades, así como del derecho a la estabilidad, con la finalidad de que puedan desarrollar su personalidad contando con un sustento económico que les permita subsistir dignamente. En el caso específico se establece que el hijo de la accionante, está imposibilitado (por su discapacidad) de realizar una actividad laboral, por lo tanto el Estado debe otorgar una protección especial a la persona que tiene a su cargo el cuidado y protección de la persona discapacitada, y de esta forma garantizar el pleno goce y disfrute de los derechos reconocidos en favor de ésta. En razón de lo anterior, se reconoce el derecho de la accionante, a acceder al beneficio laboral que le corresponde, en razón de que las acciones de protección y garantía especial y prioritaria a las personas con discapacidad que no pueden ejercer el trabajo por sí misma, deben extenderse a quienes se encuentran a cargo de su cuidado y protección, para llegar a establecer este precedente la Corte Constitucional se sustenta en las normas constitucionales que protegen a las personas con discapacidad y en las disposiciones legales que imponen a las instituciones públicas el deber de incorporar como parte de recurso humano a quienes pertenecen a este grupo de atención prioritaria, y en el caso de que estén afectadas de una incapacidad absoluta, a las personas que están a cargo de su cuidado quienes asumen la condición jurídica de trabajador sustituto.

Otro precedente jurisprudencial constitucional vinculante, es el contenido en la Sentencia No. 1067-17-EP/20 (Corte Constitucional del Ecuador, 2020), que en lo pertinente de forma textual señala:

...30. La garantía de la estabilidad reforzada implica la permanencia en el lugar de empleo como medida de protección y se extiende a las personas que se encuentren a cargo de su cuidado y protección, a fin de asegurar el pleno disfrute de los derechos en

el marco de la atención prioritaria. La persona con discapacidad y la persona que tiene a su cargo a una tienen derecho a la garantía de estabilidad reforzada en el ámbito laboral.

31. Esta garantía prevista por el legislador y la jurisprudencia constitucional es independiente de la modalidad de contrato. La ley y la jurisprudencia han reafirmado que en el caso de un despido injustificado del cuidador de una persona con discapacidad “deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente”.

32. La Corte considera que la desvinculación de una persona sustituta o de una persona con discapacidad constituye la última alternativa. Incluso ante necesidades institucionales legítimas, previo a la desvinculación, se debe buscar, de ser posible, la reubicación en la misma entidad, en otro puesto similar o de equivalente rango y función, acorde con la circunstancia especial de la persona con discapacidad. Solo frente a la imposibilidad de una reubicación, se puede efectuar una desvinculación y se debe realizar el pago de la indemnización legal correspondiente.

33. El accionante es padre del niño N.N., quien poseía discapacidad intelectual de 48% y el cuidador sustituto era su padre. Trabajó en el Hospital Básico de Ancón, con un nombramiento provisional en el cargo de “cirujano pediátrico”, con una remuneración de USD 3.082,00 desde el 1 de enero de 2013 hasta el 25 de mayo de 2016, cuando le notificaron con la terminación del nombramiento provisional.

34. De la revisión integral del expediente, se evidencia que el Hospital de Ancón desde el año 2012 conocía de la discapacidad del niño N.N., 27 finalizó la relación laboral con base a informes sobre la subutilización del accionante en su área de trabajo, sin considerar que es cuidador sustituto de un niño con discapacidad, sin que se haya procurado su reubicación y sin que, una vez desvinculado, se lo haya indemnizado conforme al artículo 51 de la LOD.

35. Por lo tanto, el Hospital de Ancón vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada del accionante en el ejercicio de su derecho al trabajo por su condición de sustituto de un niño con discapacidad.

36. La Corte Constitucional encuentra que al afectar la estabilidad laboral reforzada del padre, derecho del que es titular porque su hijo tiene discapacidad y pertenece a dos grupos de protección prioritaria (niño y persona con discapacidad), también se provocó vulneración a los derechos del niño N.N. a una protección reforzada como persona con discapacidad y a la atención prioritaria. En consecuencia, se deja sin efecto la sentencia

de 19 de diciembre de 2016, expedida por la jueza de la Unidad Judicial de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia de Santa Elena; y, la sentencia de 10 de febrero de 2017, expedida por la Sala Única de la Corte Provincial de Justicia de Santa Elena dentro de la acción de protección No. 24201-2016-01929 (pp. 6-8).

La Corte Constitucional empieza por precisar que la estabilidad reforzada es una garantía que asegura la permanencia del trabajador con discapacidad en su empleo, como una forma de protegerlo, esta garantía se hace extensiva a la persona que se encargan de su cuidado y protección, con la finalidad de garantizar el disfrute de los derechos que tienen estas personas por pertenecer a los grupos de atención prioritaria de la sociedad ecuatoriana. Concluyendo que la estabilidad laboral reforzada es un derecho que protege tanto a las personas que padecen algún tipo de discapacidad como también a aquellas que se encuentran a cargo de su cuidado.

La vigencia de la estabilidad laboral reforzada es absolutamente independiente de la modalidad de contrato sobre la base de la cual se haya establecido la relación con el empleador, y en caso de producirse un despido injustificado del trabajador sustituto es decir del cuidador de la persona con discapacidad, se le deberá indemnizar con el pago de un valor correspondiente a dieciocho meses de la mejor remuneración adicional al valor que le corresponda por la indemnización legal.

Puntualiza la Corte que la desvinculación del trabajo, de una persona que padezca discapacidad o del trabajador sustituto, debe ser siempre la última alternativa que puede aplicarse por parte del empleador, aún en el caso de que la institución atravesase necesidades legítimas, antes de decidir la desvinculación, se debe buscar la posibilidad de que sea reubicado en otro puesto de trabajo en la misma institución, que sea equivalente tanto en función como en rango, y que se adapte a las circunstancias especiales del trabajador. La desvinculación procederá sólo en aquellos casos en que sea imposible reubicar al trabajador, pero deberá realizarse el pago de la indemnización que le corresponde conforme a ley.

Remitiéndose al caso específico respecto del cual se dicta el precedente constitucional vinculante, se trata de un accionante que tiene la condición de padre de un niño con discapacidad intelectual, y que por lo tanto es cuidador sustituto del referido menor. El accionante trabajó para una institución de salud pública, ostentando un nombramiento provisional hasta el momento que fue notificado con la terminación del vínculo laboral.

Se ha determinado a través del análisis de la información que obra del expediente que la institución conocía anticipadamente la condición de discapacidad del hijo del accionante, sin embargo procedió a la terminación de la relación laboral en base a un informe de la subutilización del accionante en su área de trabajo, sin considerar en lo absoluto que se trataba

de un cuidador sustituto de una persona con discapacidad, sin que se haya considerado la posibilidad de reubicarle, y sin que una vez producida la desvinculación, se le hayan cancelado los valores por concepto de indemnización observando los parámetros establecidos en la Ley Orgánica de Discapacidades.

La Corte Constitucional determina que la institución pública incurrió en una vulneración del derecho a la estabilidad reforzada del accionante, respecto del ejercicio de su derecho constitucional al trabajo, del que era titular en su condición de sustituto de un niño que padece discapacidad y que por esta condición se encuentra en una situación de doble vulnerabilidad, llegando a la conclusión de que se afectaron tanto los derechos del trabajador sustituto como los del niño con discapacidad.

El referente citado es de singular importancia y sirve para evidenciar con mucha claridad que el derecho a la estabilidad reforzada, tiene dos sujetos protegidos: en primer lugar la persona que está afectada por alguna discapacidad y luego la persona que ejerce la condición jurídica de trabajador sustituto. De igual forma, se concreta que por la vigencia del derecho a la estabilidad laboral reforzada, los trabajadores sustitutos no pueden ser desvinculados o extrañados de su trabajo, siendo la desvinculación la última alternativa a la que pueden recurrir las instituciones públicas y los empleadores particulares, sólo aplicable cuando se hayan agotado los medios necesarios para procurar una posible reubicación en una función o empleo de similares características.

La decisión citada permite establecer que el derecho a la estabilidad laboral reforzada, tiene su base en el reconocimiento de las personas con discapacidad como un grupo de atención prioritaria de la sociedad ecuatoriana, que no pueden ser discriminados por su condición, y que ante la imposibilidad de poder realizar actividades laborales, el Estado establece la posibilidad de incorporación de un trabajador sustituto, generalmente la persona que está a cargo del cuidado de la persona con discapacidad, esto en razón de que el trabajo constituye un derecho fundamental a través del cual se garantiza la estabilidad económica y la posibilidad de desarrollo personal y familiar.

Un tema especial que se debe resaltar es el hecho de que la estabilidad laboral reforzada subsiste como derecho independientemente de la forma de vinculación del trabajador con el empleador, por lo tanto no puede alegarse la existencia de figuras jurídicas que no otorgan estabilidad, para dar por terminado el vínculo con un trabajador sustituto.

Sin embargo, se dan casos en la sociedad ecuatoriana, y es lamentable que cuando las personas afectadas por la vulneración de derechos, acuden a plantear una acción de protección que deje sin efecto la desvinculación laboral, obtengan fallos negativos que apartándose de los

precedentes jurisprudenciales constitucionales obligatorios, nieguen tutela judicial efectiva para las personas con discapacidad y para los trabajadores sustitutos.

#### **4.2.7. La motivación de las decisiones judiciales.**

Los autores Arenas & Ramírez (2009), al referirse a la motivación escriben:

La motivación de la sentencia permite no sólo el control de las partes involucradas en el conflicto sino de la sociedad en general, dado que el público en su conjunto puede vigilar si los tribunales utilizan arbitrariamente el poder que les ha sido confiado, por señalan tal razón los fundamentos de la sentencia deben lograr por una parte, convencer a las partes en relación a la justicia impartida y, por otra debe avalar que la resolución dada es producto de la aplicación de la ley y no un resultado arbitrario, al consignar las razones capaces de sostener y justificar sus decisiones. Por lo que ha de ser la conclusión de una argumentación que permita tanto a las partes como a los órganos judiciales superiores y demás ciudadanos conocer las razones que condujeron al fallo (Arenas & Ramírez, 2009, pág. 1)

La motivación de las resoluciones judiciales encuentra su fundamento en la necesidad de dar una explicación al silogismo judicial lo suficientemente aclaratorio como para saber que la solución dada al caso, es consecuencia de una interpretación del ordenamiento jurídico y no el fruto de la arbitrariedad (Mixán, 1987, p. 45)

El derecho a la motivación lo encontramos en el artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) que establece:

En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas:

1) Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados se considerarán nulos. Las servidoras o servidores responsables serán sancionados (p.38).

De conformidad al artículo 4 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (2022), consagra los principios procesales, señalando que la justicia constitucional se sustenta en los siguientes principios procesales:

Motivación. - La jueza o juez tiene la obligación de fundamentar adecuadamente sus decisiones a partir de las reglas y principios que rigen la argumentación jurídica. En particular, tiene la obligación de pronunciarse sobre los argumentos y razones relevantes

expuestas durante el proceso por las partes y los demás intervinientes en el proceso (p. 14).

Según la especialista María Bertot al referirse a la sentencia manifiesta:

La sentencia es el acto que materializa la decisión del Tribunal después de haberse producido la práctica de las pruebas, las alegaciones de las partes y haber ejercitado el acusado el derecho de última palabra. Y apunta que en lo que a su contenido respecta no es más que la convicción de justicia a la que arriba el Tribunal producto del examen de todas las pruebas y teniendo en cuenta lo alegado por los letrados y por el propio acusado. (Bertot Yero, 2013, p. 25)

Según Lourdes Carrasco, explica que la sentencia: “Constituye la resolución fundamental del proceso, dado que es el documento donde los jueces plasman el resultado de su actividad cognoscitiva e intelectual, dotándola así de fuerza legal” (2008, p. 39). En la sentencia los juzgadores dejan su expresión escrita de los fundamentos de derecho que consideran que los sujetos procesales dejaron plasmados, de manera motivada en cada una de las partes de la sentencia.

Al analizar el artículo 89 del Código Orgánico General de Procesos (2023), encontramos:

Toda sentencia y auto serán motivados, bajo pena de nulidad. No habrá tal motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Las sentencias se motivarán expresando los razonamientos fácticos y jurídicos, que conducen a la apreciación y valoración de las pruebas como a la interpretación y aplicación del derecho. La nulidad por falta de motivación única y exclusivamente podrá ser alegada como fundamento del recurso de apelación o causal del recurso de casación (p. 18).

Analizando el artículo 92 del mismo Código, encontramos que: “las sentencias deberán ser claras, precisas y congruentes con los puntos materia del proceso. Resolverán sobre las peticiones realizadas por las partes y decidirán sobre los puntos litigiosos del proceso” (Código Orgánico General de Procesos, 2023, p. 20).

Esta norma recoge el principio que en doctrina se denomina como congruencia, la cual es aplicada por el juzgador con vista al expediente y pruebas practicadas en la audiencia de juzgamiento, aplicando los principios procesales y garantizando los derechos de las partes procesales.

#### **4.2.8. La estabilidad laboral de las personas con discapacidad en la legislación comparada.**



Los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, no han sido reconocidos de manera exclusiva por el Estado ecuatoriano, en sus disposiciones constitucionales y legales, sino que también están protegidos por la normativa constitucional de otros países, como se puede observar en el análisis de la legislación comparada que se realiza a continuación.

#### **4.2.8.1. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.**

La Constitución de Venezuela (Asamblea Nacional Constituyente, 1999) acerca de la protección de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, contiene los siguientes preceptos:

Artículo 81. Toda persona con discapacidad o necesidades especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria. El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, le garantizará el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias, y promoverá su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones, de conformidad con la ley. Se les reconoce a las personas sordas o mudas el derecho a expresarse y comunicarse a través de la lengua de señas venezolana (p. 16).

La norma anterior, de manera muy clara garantiza el derecho de las personas con discapacidad a contar con condiciones laborales satisfactorias, así como a la promoción de su capacitación y formación de manera que se asegure su acceso al empleo de conformidad con sus condiciones y en acatamiento a las normas legales pertinentes. De esta forma el Estado venezolano, consagra una protección especial para las personas con discapacidad en el ámbito laboral, a objeto de que las mismas no sean discriminadas por la condición especial que les afecta.

En el Art. 93 la Constitución de Venezuela, determina que la estabilidad en el trabajo está garantizada a través de los preceptos legales pertinentes, y que en la normativa infraconstitucional se dispondrá lo pertinente, con la finalidad de limitar y sancionar toda forma de despido no justificado, declarando la nulidad de todos los despidos que sean contrarios a la normativa constitucional.

Analizando los preceptos contenidos en las dos normas constitucionales citadas, se establece que la legislación venezolana consagra una protección especial para las personas con discapacidad en el ámbito laboral y garantiza su estabilidad laboral declarando la nulidad de todo despido realizado contraviniendo los derechos consagrados en la constitución, en

consecuencia si se despide a una persona con discapacidad, en razón de la estabilidad laboral de la que gozan, este despido sería nulo.

#### **4.2.8.2. Constitución Política del Estado de Bolivia.**

En relación a la protección de los derechos de las personas con discapacidad la Constitución de Bolivia (Congreso Nacional, 2013), establece en su artículo 70, numeral 4, que gozan del derecho a trabajar en condiciones adecuadas, conforme a sus posibilidades y capacidades, percibiendo una remuneración justa con la finalidad de que gocen de una vida digna; el artículo 71, prohíbe y sanciona toda forma de discriminación contra estas personas y establece el deber del Estado de adoptar medidas de acción positiva destinadas a promover la integración efectiva de las personas con discapacidad en el ámbito productivo.

De manera puntual, mediante las normas constitucionales antes referidas Bolivia reconoce el derecho de las personas con discapacidad a desempeñar una actividad laboral, en condiciones de igualdad y no discriminación, gozando de las condiciones adecuadas para su desempeño, y procurando que reciban una remuneración justa que les prodigue de los ingresos económicos necesarios para poder subsistir de manera digna.

En cuanto a la estabilidad laboral, la Constitución boliviana, en el numeral 2 de su artículo 48, establece que uno de los principios esenciales para la interpretación y aplicación de las normas laborales es el de continuidad y estabilidad laboral. Por lo tanto todos los trabajadores, incluidos aquellos que padecen algún tipo de discapacidad, gozan de estabilidad laboral en el desempeño de su trabajo, puesto que otro de los principios esenciales para interpretar y aplicar las leyes laborales es el de la no discriminación.

## 5. Metodología

La investigación es de tipo descriptivo no experimental, ya que está sustentada básicamente en la descripción de la problemática de estudio, sobre la base de criterios doctrinarios, normas jurídicas y precedentes jurisprudenciales de la Corte Constitucional del Ecuador, no se realizó ningún tipo de comparación de variables ni recopilación de datos estadísticos, sino que más bien se concretó el análisis a la revisión de las decisiones judiciales en donde se puede observar la existencia del problema del incumplimiento e inobservancia de los referidos precedentes.

Entre los métodos, técnicas e instrumentos que fueron aplicados en el desarrollo de este estudio se deben mencionar los siguientes:

**Método Científico.** Es un conjunto de procedimientos por los cuales se plantean los problemas científicos y se ponen a prueba las hipótesis y los instrumentos de trabajo investigativo. (Tamayo, 2012). Son las etapas que se recorre para obtener conocimiento válido ante la comunidad científica. Para lo cual, se utilizan técnicas confiables para obtener resultados fiables a lo largo de la investigación jurídica. Este método es utilizado en la presente investigación con la utilización de las obras jurídicas, artículos científicos que contiene información confiable y científica relacionadas al problema jurídico.

**Método Analítico.** Entendiendo el análisis como un procedimiento para llegar a la comprensión mediante la descomposición de un fenómeno en sus elementos constitutivos. (Lopera, 2010). Aquí se analizan las partes de un todo, por lo que, es un procedo lógico que posibilita descomponer un todo en sus partes, elementos, cualidades, para estudiar al fenómeno o problema de forma detallada y establecer nuevas teorías en el campo del derecho laboral y la protección al trabajador sustituto. El método analítico será utilizado con el análisis que se realiza los subtemas del marco teórico y los resultados de la investigación de campo.

**Método Exegético.** Es un método de interpretación que se utilizará con el estudio de los textos legales y que se centra en la forma en la que fue redactada la ley o regulación por parte del legislador. (Flores, 2021). Es el método que obliga a una interpretación gramatical o literal de las disposiciones fiscales, de conformidad con lo que el párrafo, la oración o frase que se aplica. Con ayuda de este método se realizará un estudio minucioso con el fin de encontrar el significado que el legislador le dio a las disposiciones legales y doctrinales. En la presente investigación, este método tiene relevancia en cuanto a que se analizará varios postulados de doctrinarios, así como de normas jurídicas nacionales y extranjeras en relación al tema de

investigación y poder encontrarles sentido, a partir de su origen etimológico, la descripción de la problemática y las posibles soluciones al problema planteado.

**Método Hermenéutico.** Es la teoría científica del arte de interpretar textos, y en derecho, sin ser el único objeto sujeto de interpretación, especialmente se hace referencia a la interpretación de la norma jurídica en cuanto a su manifestación textual. (UNAM, 2019). Es una forma de análisis que tiende a la interpretación, aplicada principalmente al estudio de textos, en nuestro caso, el método permitirá la interpretación de textos doctrinarios y jurídicos como Constitución de la República, Código del Trabajo, Sentencias o precedentes vinculantes jurisprudenciales que facilitarán entender el significado de las mismas. Por lo tanto, el fin es encontrar la esencia de la doctrina y la ley a través de la interpretación.

**Método Sintético.** Se trata de un procedimiento analítico racional que apunta a reconstruir un evento de manera resumida, utilizando para ello los elementos más representativos del suceso. En palabras más sencillas, consiste en resumir un fenómeno o cosa que ya conocemos. (Métodos, 2017). Es decir, consiste en resumir lo analizado en todo el proceso investigativo. Lo que se tratar es de resumir los aspectos más relevantes que contribuyan con la investigación jurídica. Método que será ocupado en la verificación d ellos objetivos con información real y los resultados de la investigación de campo.

#### **Procedimientos y técnicas:**

**Técnicas de acopio teórico documental.** Que servirá para la recolección de todas las identificaciones posibles tales como: datos bibliográficos, obras bibliográficas.

#### **Técnicas de acopio empírico:**

**Observación Documental:** se realizará estudios de sentencias, documentos que aportan a la investigación.

**Herramientas:** Cuaderno de apuntes, fichas, retroproyector, cámara, computadora.

**Materiales:** Libros, diccionarios jurídicos, manuales, leyes.

Los resultados que se obtengan se concretarán forma pormenorizada a través del análisis de los criterios y datos concretos, que sirven para la construcción del marco teórico, verificación de los objetivos y finalmente para determinar las conclusiones y recomendaciones referentes a la solución del problema investigado.

## 7. Discusión

Se ha podido determinar en este trabajo que los precedentes jurisprudenciales vinculantes que dicta la Corte Constitucional a través de sus sentencias, constituyen una importante fuente de derecho en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, puesto que crean normas que deben ser aplicadas de forma obligatoria por los demás tribunales y jueces que administran justicia, tanto en el ámbito constitucional como ordinario.

Respecto de los derechos laborales de las personas con discapacidad y especialmente en relación con el trabajador sustituto la Corte Constitucional del Ecuador, ha emitido un número importante de precedentes que deben ser observados por los jueces constitucionales a quienes corresponde el conocimiento, sustanciación y decisión de las acciones de protección que están relacionadas con esos derechos.

Se ha hecho referencia a los precedentes jurisprudenciales emitidos por la Corte Constitucional del Ecuador, en relación a la estabilidad laboral reforzada del trabajador sustituto, de donde es posible destacar algunos elementos relevantes como el hecho de que el empleador está en la obligación de agotar todos los mecanismos a su alcance con la finalidad de evitar una desvinculación, y sólo en los casos extremos en que ésta se decida debe cancelar una indemnización especial en favor del trabajador protegido, estos precedentes señalan que el desconocimiento de la estabilidad laboral reforzada es un comportamiento sumamente grave del empleador que vulnera no solo los derechos del trabajador sustituto que es despedido, sino también los derechos que de forma prioritaria y preferente deben proteger el Estado y la sociedad, respecto de la persona con discapacidad que se encuentra bajo el cuidado del trabajador afectado por el desconocimiento de sus derechos.

Se ha logrado determinar que a consecuencia del incumplimiento de los precedentes jurisprudenciales obligatorios dictados por la Corte Constitucional del Ecuador, se vulneran derechos fundamentales como los siguientes: el derecho a la estabilidad laboral de las personas con discapacidad y de aquellas que se encuentran a cargo de su cuidado, el derecho a la tutela judicial efectiva, imparcial y expedita; el derecho a la igualdad y no discriminación; el derecho a la seguridad jurídica, por lo tanto las decisiones del empleador en contra del trabajador sustituto son lesivas a sus derechos y a los de las personas con discapacidad.

Se ha determinado que existen muchos casos en los cuales los jueces de primera instancia, de las distintas especialidades, que deben asumir la condición de jueces constitucionales para el conocimiento y decisión sobre las acciones de protección dejan de lado los precedentes jurisprudenciales constitucionales relacionados a la estabilidad reforzada, causando un grave

perjuicio a los trabajadores sustitutos y a las personas con discapacidad en razón de que se aplican criterios que implican discriminación y un trato injusto y arbitrario ante lo cual la Corte Constitucional se ha pronunciado dejando sin efectos las sentencias dictadas en esa instancia, y disponiendo medidas orientadas a la reparación de los derechos de los trabajadores que han sido afectados.

## 8. Conclusiones

La Constitución de la República del Ecuador, reconoce a las personas con discapacidad como un grupo de atención prioritaria de la sociedad ecuatoriana, y señala que no deberán ser discriminadas en el ejercicio de su derecho al trabajo, para lo cual deberán crearse las condiciones laborales adecuadas y un ambiente seguro de acuerdo con la circunstancia particular de cada trabajador, desarrollando este precepto constitucional en el ordenamiento legal especializado en materia de discapacidades se consagra el derecho a la estabilidad laboral reforzada que beneficia a la persona con discapacidad y a quien está a cargo de su cuidado y protección, que asumirá la condición de trabajador sustituto.

Pese a la obligación y deber social, que debe observarse en el ámbito público y privado que tiene que ver con el respeto a los derechos de las personas con discapacidad, se dan muchos casos de vulneración ante los cuales las víctimas acuden a requerir la tutela de la administración de justicia a través del planteamiento de acciones de protección, sin embargo es significativa la incidencia de decisiones judiciales de primera instancia, a través de las cuales se declara que al desvincular a una persona con discapacidad o a un trabajador sustituto, no se ha incurrido en una vulneración de derechos, decisión que se toma en oposición directa a los precedentes jurisprudenciales obligatorios dictados por la Corte Constitucional.

La Corte Constitucional ha dictado varios precedentes jurisprudenciales en donde se establece que las personas con discapacidad y los trabajadores sustitutos están amparados por el derecho a la estabilidad laboral reforzada, esto implica que tienen derecho a acceder a un trabajo, a desempeñarlo en condiciones de dignidad e igualdad con los demás trabajadores adaptándose a las condiciones especiales del trabajador con discapacidad, a no ser desvinculados de manera intempestiva, y a que su desvinculación sea el último recurso al que acuda el empleador cuando no exista ninguna otra alternativa, estando en este caso obligados a una indemnización especial.

Los precedentes de la Corte Constitucional del Ecuador en relación con la estabilidad laboral reforzada del trabajador sustituto no se cumplen por parte de los jueces de primera instancia que resuelven las acciones de protección, esto en razón esencialmente de que no existe un análisis desarrollado a partir de la condición prioritaria y preferente de las personas con discapacidad y de la finalidad con que se ha creado la figura del trabajador sustituto cuya acción está destinada precisamente a proteger a la persona con discapacidad para que pueda vivir de una manera digna.

La inobservancia de los precedentes jurisprudenciales sobre la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores sustitutos ocasiona que en perjuicio de las personas afectadas se vulneren derechos fundamentales como la igualdad y no discriminación, la tutela judicial efectiva, la dignidad del ser humano, y la seguridad jurídica en razón de que los jueces no aplican las normas que mediante el precedente proclama la Corte Constitucional que es el máximo órgano de interpretación y administración de justicia en esta materia, y que a través de sus decisiones crea preceptos que deben ser aplicados para la cabal y efectiva vigencia de los derechos fundamentales.



## 9. Recomendaciones

Es indispensable que la administración de justicia ecuatoriana, en todas las materias, se ajuste a la cultura del precedente que está tomando fuerza entre jueces y magistrados de los distintos tribunales, pues sin lugar a dudas la Corte Constitucional, emite constantemente decisiones que generan preceptos de trascendental importancia para garantizar de manera efectiva los derechos fundamentales de los justiciables, esta práctica debe hacerse más constante cuando se trata de la protección de los derechos de aquellas personas que por cualquier circunstancia se encuentran en condición de vulnerabilidad.

El Ministerio del Trabajo debería realizar campañas permanentes respecto de derechos especialmente reconocido a personas que pertenecen a grupos de atención prioritaria, como en el presente caso la estabilidad laboral reforzada, pues esta es una garantía que no se encuentra lo suficientemente difundida entre los empleadores, razón por la cual constantemente se están tomando decisiones que perjudican los derechos de las personas con discapacidad y de quienes tienen la condición de trabajadores sustitutos, lo que contradice de manera drástica con el deber del Estado de proteger la vigencia de los derechos fundamentales de las personas.

Debe pensarse en la posibilidad de aplicar el principio de especialización en la administración de justicia constitucional, pues el conocimiento y decisión de las acciones jurisdiccionales por parte de los jueces que administran justicia ordinaria, no garantizan la competencia del juzgador para declarar la vulneración de derechos fundamentales y disponer medidas adecuadas para que los mismos sean reparados, esto produce que en algunos casos como los que se han mencionado en el presente trabajo se vulneren derechos de personas que pertenecen a grupos de atención prioritaria en un ámbito tan importante como es el desarrollo de actividades laborales que es cotidiano en la vida diaria de los ciudadanos.

Se debe sugerir a los jueces de primera instancia que al momento de resolver una acción de protección se remitan a los referentes jurisprudenciales que sobre el caso concreto puesto a su conocimiento, hayan sido dictados por parte de la Corte Constitucional, de este modo puede avanzarse hacia una unificación de criterios que contribuya a la mejor garantía de los derechos de los justiciables, especialmente de aquellos que se encuentran en condición de desventaja como sucede con los trabajadores con discapacidad o quienes tienen respecto de ellos la condición de trabajadores sustitutos.

## 10. Bibliografía

- Sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados (Corte Constitucional del Ecuador 21 de Diciembre de 2021).
- Sentencia No. 1095-20-EP/22 (Corte Constitucional del Ecuador 24 de Agosto de 2022).
- Arenas López, M., & Ramírez Bejarano, E. (2009). *La argumentación jurídica en la sentencia*.
- Arenas, L., & Ramírez, B. (2009). *La argumentación jurídica en la sentencia*. Contribuciones ciencias sociales.
- Asamblea Nacional Constituyente . (2008). *Constitución de la República del Ecuador* . Montecristi: Corporación de Estudios y Publicaciones .
- Asamblea Nacional Constituyente. (1999). *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela* . Caracas: Gaceta Oficial Extraordinaria.
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador . (2009). *Ley Orgánica de Discapacidades* . Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador . (2010). *Ley Orgánica de Servicio Público* . Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2009). *Código Orgánico de la Función Judicial* . Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Atienza, M. (2004). *Las piezas del derecho*. Ariel. doi:Barcelona
- Berlot, M. (2013). *La sentencia penal en cuba*. Curso Profesores.
- Bernal, N. (2013). Algunas reflexiones sobre la jurisprudencia como fuente creadora de derecho. *Cuestiones Constitucionales. Revista mexicana de Derecho Constitucional* , 365-383.
- Bertot Yero , M. (2013). *omentarios sobre la Sentencia No. 262 de la Sala de lo Penal del Tribunal Supremo Popular, en la Habana*.
- Bobbio, N. (1960). *Teoría del ordinamento Jurídico*. Giappichelli. doi:Italia
- Borrajo Dacruz, E. (1988). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Tecnos. doi:Madrid
- Carrasco Espinach, L. (2008). *Casación, motivación de sentencia y racionalidad*. Revista Justicia y derecho.
- Carrasco, L. (2008). *Casación, motivación de sentencia y racionalidad*. Revista Jurídica.
- Chacin, R. (2021). Acerca del origen del derecho: novísimo papel del precedente. *Frónesis*, 66-88.
- Código Orgánico de la Función Judicial*. (2022). Ediciones Legales. doi:Quito

*Código Orgánico de la Función Judicial*. (2023). Lexis.

*Código Orgánico General de Procesos*. (2023). Lexis. doi:Quito

Congreso Nacional. (2013). *Constitución Política del Estado de Bolivia* . La Paz : Congreso Nacional.

Congreso Nacional de la República del Ecuador . (2005). *Código del Trabajo* . Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

*Constitución de la República del Ecuador*. (2008).

*Constitución de la República del Ecuador*. (2008). Lexis. doi:Quito

*Constitución de la República del Ecuador*. (2022). Ediciones Legales. doi:Quito

Corte Constitucional de la República del Ecuador . (2020). *Sentencia No. 367-19-EP/20* . Quito: Corte Constitucional del Ecuador .

Corte Constitucional del Ecuador . (2015). *SENTENCIA N.º 258-15-SEP-CC*. Quito: Corte Constitucional del Ecuador.

(1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. París.

Diaz Coral, M. (2022). *Guía de Jurisprudencia Constitucional, Precedente Judicial*. Corte Cosntitucional. doi:Quito

Fernandez , E. (1997). *Hacia un Estado restringido del Derecho*. doi:Madrid

Flores, A. C. (06 de Enero de 2021). *Método Exegético*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/metodo-exegetico/>

Galiano, A. (1964). *Introducción a la Filosofía del Derecho*. doi:Madrid

Garantía de Estabilidad refrozada para la persona con discapacidad, Sentencia No. 172-18-SEP-CC (Corte Constitucional del Ecuador, 2018).

García Falconí, J. (2008). *La Corte Cosntitucional y la Acción extraordinaria de portección*. Quito: Rodin.

García, F. (2008). *La Corte Constitucional y la Acción Extraordinaria de Protección*. . Rodin. doi:Quito

García, J. (2008). *La Corte Constitucional y la acción extraordinaria de portección*. Guayaquil: Rodin.

González, J. (2006). El problema de las fuentes del derecho: una perspectiva desde la argumentación jurídica . *Universitas* , 265-293.

Henriquez, H. (2001). *Derecho Constitucional*. Focat. doi:Trujillo

Idrovo, E. (2016). *El desahucio y la estabilidad laboral dentro del sistema constitucional ecuatoriano*. Cuenca : Universidad del Azuay.

Kelsen, H. (1934). *Teoría General del Estadi*. Labor. doi:Madrid

- Krotoschin, E. (1955). *Tratado de Derecho del Trabajo*. Depalma. doi:Buenos Aires
- Leon, F. (2014). *Manual de Derecho Constitucional*. Jurídica Carrión. doi:Cuenca
- León, F. (2014). *Práctica Constitucional*. Carpol. doi:Cuenca
- Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional*. (2022). Ediciones Legales. doi:Quito
- Ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada de Perú*. (2013).
- Lopera, J. R. (2010). *El método*. Medellín-Colombia: CISH – U de A.
- Métodos. (2017). *Método sintético: Definción*. Obtenido de <https://101metodos.xyz/sintetico/>
- Ministerio del Trabajo . (2018). *ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2018-0180*. Quito-Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones .
- Mixán, F. (1987). *Motivación de Resoluciones*. doi:Trujillo
- Montt, M. (2015). *Sentencias*. doi:Chile
- Morelo, A. (2014). *El proceso civil moderno*. Platense. doi:Buenos Aires - Argentina
- Núñez, A. (2018). *Precedente en materia de hechos*. Revista de Derecho.
- Núñez, D. (2014). *La casación en el Estado Constitucional del Ecuador*. Corporación de Estudios y Publicaciones. doi:Quito
- Núñez, D. (2014). *La Casación en el Estado Constitucional del Ecuador*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. (2008). *Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* . New York: Naciones Unidas .
- Organización Internacional del Trabajo . (2008). *Convenio 159, sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas)*. Suiza: Organización Internacional del Trabajo .
- Petzold, M. (2012). Noción de supremacía constitucional, justicia y jurisdicción constitucional. *Fronesis*, 372-387.
- Prieto Sánchez, L. (2007). *Apiuntes de la teoría del Derecho*. Trotta. doi:Madrid
- Savigny, F. (1981). *Textos clásicos*. UNAN. doi:México
- Schiele, C. (2021). La jurisprudencia como fuente de derecho: el papel de la jurisprudencia. *IusJuris*, 181-200.
- Simon, F. (2021). *Introducción al Derecho* . Quito: Editorial Jurídica Cevallos.
- Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica* . México. D.F: México, Limusa .
- UNAM, B. J. (2019). *Hermenéutica e Interpretación Jurídica*. México: Tinyuri.

- Villegas, R. (2022). Apuntes teóricos y prácticos de la Justicia Constitucional en Guatemala .  
*Opus Magna Constitucional* , 17-34.
- Yavar, U. (2019). *Práctica Comentarios a las Reformas del COIP*. Guayaquil: Edino.
- Zavala Egas, J. (2010). *Derecho Constitucional y neoconstitucionalismo*. Edilex S.A. doi:Quito
- Zavala Egas, J. (2014). *teoría del Delito y Sistema Acusatorio*. Lima: Murillo.
- Zavala, J. (2011). *Lecciones de Derecho Administrativo* . Lima: Edilex S.A. Editores.
- Zavala, J. (2011). *Teoría y Práctica Procesal Constitucional* . Quito: Edilex S.A. Editores.

## 11. Anexos

### Anexo 1. Certificación de traducción del resumen



**Juan Pablo Ordóñez Salazar**  
CELTA-Certified English Teacher,  
traductor e intérprete.

Certificación de traducción al idioma inglés.

JUAN PABLO ORDÓÑEZ SALAZAR.  
CELTA-certified English teacher, traductor e intérprete.

CERTIFICA:

Que el documento aquí compuesto es fiel traducción del idioma español al idioma inglés, del resumen de tesis titulado: "**Valoración de la aplicación de los precedentes jurisprudenciales vinculantes de Corte Constitucional a favor del trabajador sustituto para garantizar la estabilidad reforzada**", de autoría de la estudiante Catalina de Fátima Luzuriaga Espinosa, con número de cédula 1103768196, estudiante de la Maestría de Derecho Laboral y Seguridad Social del Área Jurídica Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja.

Lo certifico en honor a la verdad, y autorizo a la interesada hacer uso del presente en lo que a sus intereses convenga.

Loja, 18 de enero del 2024

1103601090 Firmado digitalmente  
por 1103601090.JUAN  
PABLO ORDÓÑEZ  
SALAZAR  
Fecha: 2024.01.18  
13:59:33 -0500'

**Juan Pablo Ordóñez Salazar**

**DNI: 110360109-0**

**Código de Perito de la Judicatura: 12298374**

**CELTA – CERTIFIED ENGLISH TEACHER, TRADUCTOR E INTÉRPRETE**