



Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja
Facultad Jurídica Social y Administrativa

Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social

Estabilidad laboral de los trabajadores calificados como sustitutos, garantizando los derechos de las personas con discapacidad.

AUTOR:

Abg. Miriam Herlitta Quezada Ramírez.

DIRECTOR:

Mg. Esp. Jeferson Vicente Armijos Gallardo.

Loja - Ecuador

Año 2024

Certificación

Loja, 16 de abril de 2024

Mg. Esp. Jeferson Vicente Armijos Gallardo.

DIRECTOR DE TRABAJO TITULACIÓN

CERTIFICO:

Que he revisado y orientado todo proceso de la elaboración del Trabajo de Titulación denominado: **“Estabilidad laboral de los trabajadores calificados como sustitutos, garantizando los derechos de las personas con discapacidad.”** previo a la obtención del título de **Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social** de autoría del estudiante **Miriam Herlitta Quezada Ramírez**, con cédula de identidad Nro. **0706067121**, 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.

Mg. Esp. Jeferson Vicente Armijos Gallardo.

DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Autoría

Yo, **Miriam Herlitta Quezada Ramírez**, declaro ser autor/a del presente Trabajo de Titulación y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación del Trabajo de Titulación en el Repositorio Digital Institucional – Biblioteca Virtual.

Firma:

Cédula de Identidad: **0706067121**

Fecha: **16 de abril de 2024**

Correo electrónico: **miriam.quezada@unl.edu.ec**

Teléfono o Celular: **0980112646**

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 **Miriam Herlitta Quezada Ramírez** declaro ser autor del Trabajo de Titulación denominado: **“Estabilidad laboral de los trabajadores calificados como sustitutos, garantizando los derechos de las personas con discapacidad.”** como requisito para la obtención del título de **Magíster 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 de la siguiente manera en el Repositorio 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, en la ciudad de Loja, a los 16 días del mes de enero del dos mil veinte y cuatro.

Firma:

Autor: **Miriam Herlitta Quezada Ramírez**

Cédula: **0706067121**

Dirección: **Loja**

Correo electrónico: **miriam.quezada@unl.edu.ec**

Teléfono: **072908395**

Celular: **0980112646**

DATOS COPLEMENTARIOS:

Director del trabajo de titulación: **Mg. Sc. Diego Fernando Pineda Arévalo.**

Dedicatoria

Quiero dedicar el presente trabajo de investigación en primer lugar a Dios porque me ha permitido concluir una meta importante en mi vida. A mis padres Freddy Quezada y Angelita Ramírez, quienes día a día me motivan para no rendirme, por el esfuerzo que han puesto para apoyarme en cada momento de mi vida y poder cumplir este sueño tan anhelado. A mis hermanos Priscila, Jahir y Daleshka, por esa amistad incondicional por confiar en mí y motivarme para seguir adelante. A mis abuelitos Martha, Miriam, Ángel y José, por sus consejos de ánimo y fuerza.

Miriam Herlitta Quezada Ramírez

Agradecimiento

Al haber culminado la presente Investigación, dejo constancia de mi gran gratitud a la Universidad Nacional, a todos los docentes y directivos del programa de postgrado de la Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social, quienes me brindaron sus conocimientos en esta nueva académica. De manera muy grata a mi director de tesis Mg. Esp. Jeferson Vicente Armijos Gallardo, por su dirección en todo el proceso de la investigación.

Miriam Herlitta Quezada Ramírez

Índice de contenidos

Portada.....	i
Certificación	ii
Autoría.....	iii
Carta de autorización.....	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice de contenidos.....	vii
Índice de tablas.....	x
Índice de figuras	xi
Índice de anexos	xii
Título	1
Resumen	2
Abstract	3
Introducción	4
Marco Teórico.....	7
La discapacidad.....	7
Beneficios tributarios	9
Discapacidad en cifras.....	10
El derecho al trabajo.....	11
Protección de los derechos laborales.....	12
Sustituto y la estabilidad laboral reforzada	16
Despido injustificado de trabajadores sustitutos	22
El despido ineficaz y su amparo a los trabajadores.....	23

Análisis de principios laborales.....	25
Principio de Jerarquía Normativa.....	26
El principio de progresividad	27
El principio de igualdad	28
El Principio de no restricción	29
Legislación comparada.....	31
Legislación de Argentina.....	31
Legislación de Brasil.....	32
Legislación de Chile.....	33
Legislación de Perú	33
Legislación de Uruguay.....	34
Legislación de Venezuela.....	34
Propuesta de Reforma	35
Metodología	46
Área de estudio.....	46
Enfoque metodológico	46
Método Científico	46
Método Analítico.....	46
Método Sintético	47
Método Exegético	47
Método Hermenéutico.....	47
Técnicas e instrumentos de investigación	48
Técnicas de acopio teórico documental.....	48
Observación documental	48

Herramientas	48
Encuesta	48
Recursos y materiales	48
Resultados.	49
Discusión.....	57
Objetivo 1	57
Objetivo 2.....	58
Objetivo 3.....	59
Objetivo 4.....	63
Conclusiones	66
Recomendaciones.....	688
Bibliografía.....	69
Anexos.....	722

Índice de tablas

Tabla No. 1: Grado de Discapacidad y porcentaje para la aplicación del beneficio ..	9
Tabla No. 2: Tipo de discapacidad.....	10
Tabla No. 3: Principios del derecho laboral	13
Tabla No. 4: Grados de consanguinidad y afinidad.....	18
Tabla No. 5: Requisitos para la calificación de sustituto.....	21
Tabla No. 6: Pregunta No. 1.....	49
Tabla No. 7: Pregunta No. 2.....	51
Tabla No. 8: Pregunta No. 3.....	52
Tabla No. 9: Pregunta No. 4.....	54
Tabla No. 10: Pregunta No. 5.....	55

Índice de figuras

Gráfico No. 1: Pregunta No. 1.....	49
Gráfico No. 2: Pregunta No. 2.....	51
Gráfico No. 3: Pregunta No. 3.....	53
Gráfico No. 4: Pregunta No. 4.....	54
Gráfico No. 5: Pregunta No. 5.....	55

Índice de anexos

Anexo 1 Estructura de la Encuesta.....	108
Anexo 2 Evidencia de aplicación de la encuesta.....	110
Anexo 3 Designación del director del trabajo de titulación.....	114
Anexo 4 Certificado del Resumen (Abstract) del trabajo de titulación.....	115

1. Título

Estabilidad laboral de los trabajadores calificados como sustitutos, garantizando los derechos de las personas con discapacidad.

2. Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal realizar un estudio conceptual, doctrinario y jurídico acerca de la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores calificados como sustitutos, con el fin de garantizar los derechos de las personas con discapacidad. La investigación abordó de manera jurídica, dogmática, jurisprudencial, el despido injustificado, el sustituto y la discapacidad como componente del derecho al trabajo

A pesar del reconocimiento del derecho al trabajo de las personas con discapacidad a través un sustituto, a nivel supranacional y constitucional, con el trabajo de investigación, se determinó a través de encuestas, jurisprudencia, doctrina y normativa comparada que en nuestro país se ha impuesto un límite a la garantía de estabilidad laboral reforzada de las personas con discapacidad a través la norma para la calificación y certificación de sustitutos expedida mediante Acuerdo Ministerial MDT-2018-180, por cumplir la mayoría de edad y no cumplir con porcentaje establecido de discapacidad severa, para poder continuar con la expectativa legítima de trabajar. Se utilizaron los métodos científico, analítico, sintético, exegético; y, hermenéutico. Obteniendo como uno de los resultados más relevantes, que la norma en estudio restringe derechos laborales, se afecta el principio de jerarquía normativa; y, de no restricción, impidiendo la aplicación igualitaria de principios laborales, a las personas con discapacidad.

Palabras clave: despido injustificado, trabajador, jerarquía normativa, no restricción, derecho.

2.1 Abstract

The main objective of this research work was to carry out a conceptual, doctrinal and legal study about the reinforced job stability of workers qualified as substitutes, in order to guarantee the rights of people with disabilities. The investigation addressed in a legal, dogmatic, jurisprudential manner, unjustified dismissal, substitute, disability as a component of the right to work

Despite the recognition of the right to work of people with disabilities through substitutes, at a supranational and constitutional level, with research work, it was determined through surveys, jurisprudence, doctrine and comparative regulations that have been imposed in our country. a limit to the guarantee of reinforced job stability for people with disabilities through the standard for the qualification and certification of substitutes issued by Ministerial Agreement MDT-2018-180, for reaching the age of majority and not meeting the established percentage of severe disability to be able to continue with the legitimate expectation of working. Scientific, analytical, synthetic, exegetical methods were used; and, hermeneutic. Obtaining as one of the most relevant results, that the norm under study restricts labor rights of people with disabilities, the principle of normative hierarchy is affected; and, of non-restriction, preventing the equal application of labor principles, to people with disabilities who have a substitute.

Keywords: unjustified dismissal, worker, normative hierarchy, non-restriction, law.

3. Introducción

El interés del Estado ecuatoriano por conseguir una verdadera inclusión y participación de las personas con discapacidad en la sociedad, ha permitido que se establezcan políticas y medidas de acción afirmativa, para lograr el efectivo goce de sus derechos y un claro ejemplo de ello es la creación de la figura jurídica del sustituto, la cual cobra real importancia para las personas con discapacidad que no pueden realizar una actividad laboral, pues es mediante esta figura que pueden ser incluidas laboralmente y ejercer sus derechos constitucionalmente protegidos.

Según Rojas, W. (2022) el derecho al trabajo, es aquel derecho fundamental que define la existencia humana, por ende, este también se encuentra reconocido para las personas con discapacidad, porque el mismo les permite conseguir una independización social, un desarrollo personal, una vida digna acorde a sus necesidades, así como la materialización de otros derechos conexos y en ese sentido, a fin de promover la inclusión de personas con discapacidad severa que no pueden desempeñar una actividad laboral.

Es por ello que en Ecuador se crea la Ley Orgánica de Discapacidades, que entró en vigor el 25 de septiembre de 2012 y en su artículo 48, reconoce la figura jurídica de sustituto con capacidad para representar laboralmente a un discapacitado, asegurando el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, asegurando la permanencia en su puesto de trabajo, respetando a su estabilidad laboral de vital importancia ya que son incluidos laboralmente en representación de una persona con discapacidad, como sujetos de doble vulnerabilidad, como la discapacidad y su corta o avanzada edad, que les impide ejecutar actividades esenciales de auto cuidado, por lo que dependen de otra persona.

Si bien la norma que procura la inserción laboral a través del trabajador sustituto, esta cumple con el objetivo para la cual fue creada, sin embargo, surgen inconvenientes cuando la persona con discapacidad llega a la mayoría de edad, por los cuales han surgido conflictos de carácter judicial y administrativo.

Por ello, corresponde a quien tenga a su cuidado la persona con discapacidad la responsabilidad y protección especial, que asegure el pleno goce y disfrute de sus derechos laborales de manera progresiva, que evite la transgresión de la estabilidad laboral de estos trabajadores, conforme los pronunciamientos de la Corte Constitucional acerca de la garantía d

estabilidad laboral reforzada de los sustitutos, lo que implica su permanencia en el trabajo como medida de protección.

Al encontrarse los sustitutos a cargo del cuidado de las personas con discapacidad, pasan a formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral de personas con discapacidad, determinan en los artículos 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, 42 numeral 33 del Código de Trabajo, 46 de la Ley Orgánica de Servicio Público y 17 inciso tercero de la Ley Orgánica de Empresas Públicas y por ende, todos los derechos, medidas y garantías que se reconocen a las personas con discapacidad, en lo referente al ámbito laboral se transfieren al trabajador sustituto, de esta manera se garantiza al trabajador sustituto la estabilidad laboral con una protección especial hacia las personas con discapacidad.

Bajo esta perspectiva Macías, D. (2023), menciona que la estabilidad laboral reconocida a los trabajadores sustitutos, debería entenderse como aquella que implica la permanencia o la continuidad de este trabajador en su empleo. Pues de no respetarse la misma y consumarse un despido intempestivo de este tipo de trabajadores, ese despido podría constituirse en vulneración de derechos constitucionales y fundamentales para las personas con discapacidad que se encuentran bajo el cuidado de dichos trabajadores, pues estas al no poder realizar una actividad laboral, es a través del sustituto que logran ejercer sus derechos y cubrir sus necesidades.

Hay que tomar en consideración que la protección de los derechos de los grupos vulnerables debe desarrollarse en el marco de la progresividad, pues se debe tener en cuenta que estas personas padecen de una discapacidad, también pueden ser sujetos de doble vulnerabilidad, y en el caso de quienes se encuentran bajo el cuidado de un sustituto, su vida y bienestar únicamente dependen de este, desde esa lógica la estabilidad laboral para este grupo no puede ser relativa, por lo que es imprescindible garantizar su permanencia en el trabajo, como una medida de protección dirigida a las personas con discapacidad

Asimismo, se debe conocer que en Ecuador a muchos sustitutos se les ha vulnerado su garantía de estabilidad laboral reforzada, una vez que su representado ha cumplido la mayoría de edad y al no tener el porcentaje solicitado en la Norma para Calificación de Sustitutos de Personas con Discapacidad, es decir si la misma es inferior al 75% , ellos automáticamente pierden esta figura, sin tomar en consideración que existen discapacitados que pese a tener menos del porcentaje

indicado, son incapaces de valerse por sí mismas, y necesitan del sustento que les brinda el sustituto, para tener una mejor condición de vida; es por ello el presente trabajo de investigación.

En tal virtud, si la estabilidad laboral de estos trabajadores se vulnerada injustificadamente, lo que correspondería a este trabajador es reintegrarse a su puesto de trabajo, pues la indemnización que establece la norma debe proceder en el último de los casos, siempre que no sea posible su reintegro.

Establecida la problemática, se han sistematizado una interrogante general, conforme el siguiente detalle: ¿Se vulnera la estabilidad laboral del trabajador al quitarle la calificación como sustituto, porque su representado cumplió la mayoría de edad a pesar de seguir con discapacidad inferior a la solicitada?

4. Marco Teórico

La discapacidad

Discapacidad es toda restricción o ausencia (derivada de una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano, puede ser temporal o permanente, reversible o irreversible, progresiva o regresiva. Es considerada también como el proceso por el cual una limitación funcional se manifiesta como una realidad en la vida diaria, con lo cual el problema se hace objetivo al interferir con las actividades. Representa la desviación de norma desde el punto de vista de la actuación como individuo. Desde este punto de vista, se refiere a la alteración en la funcionalidad del sujeto, entendido como un todo, en relación con las actividades que es esperable que pueda realizar y que son rutinarias como caminar, comer, comunicarse, ver, oír, etc. Podemos decir que la Discapacidad es igual a “dificultad para hacer.” (Huerga, 2023, pág. 31)

La Ley Orgánica de Discapacidades da un concepto de persona con discapacidad en su artículo 6 conforme lo siguiente:

Para los efectos de esta Ley se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en la proporción que establezca el Reglamento. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012)

La Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad aborda el término "discapacidad" como una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.

En consecuencia, la discapacidad es una disfuncionalidad de diversos caracteres como físicos, mentales, intelectuales sensoriales que impide a las personas que la padecen ya sea que haya nacido con la mismas o se adquirió a través del tiempo, pueda desarrollar las actividades que realiza una persona normal.

Huegra (2023) hace referencia a la definición dada por el Banco Mundial en el año 2004, a la discapacidad como:

... el resultado de la interacción entre personas con diferentes niveles de funcionamiento y un entorno que no considera estas diferencias. En otras palabras, personas con limitaciones físicas, sensoriales o mentales son a menudo discapacitadas no por una condición de diagnóstico sino porque se le restringe el acceso a la educación, los mercados laborales y los servicios públicos. Esta exclusión conduce a la pobreza y, como en un círculo vicioso, la pobreza conduce a más discapacidad, porque aumenta la vulnerabilidad de las personas a la desnutrición, la vivienda digna y las condiciones de trabajo. (pág. 36)

Conforme la definición del Banco Mundial la discapacidad no por la condición de diagnóstico muchas de las veces, sino por las restricciones que padecen por su condición como la educación, el trabajo, la salud, los servicios públicos que conducen a la miseria del ser humano.

La Organización Panamericana de la Salud define las personas con discapacidad que: son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, en interacción con diversas barreras, pueden obstaculizar su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás. (Organización Panamericana de la Salud)

En sintonía con la Ley Orgánica de Discapacidades el Reglamento en su artículo primero define a la persona con discapacidad como:

... aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en una proporción equivalente al treinta por ciento (30%) de discapacidad, debidamente calificada por la autoridad sanitaria nacional. (Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades, 2017)

El reglamento ya define el porcentaje de una persona con discapacidad en un 30% conforme lo califique la autoridad sanitaria a nivel nacional, facultad reservada al sector de la salud.

Beneficios tributarios

Según el porcentaje de discapacidad existen beneficios tributarios conforme lo dispone el artículo 21 del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades a saber:

Tabla 1

Grado de Discapacidad y porcentaje para la aplicación del beneficio.

BENEFICIOS TRIBUTARIOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD			
GRADO	DESCUENTOS	BENEFICIOS	EXCEPCIONES 50%
30% - 49%	60%	Impuesto a la renta e IVA	Transporte (terrestre, aéreo nacional, marítimo, fluvial y ferroviario), telefonía celular, internet, importación de bienes, vehículos, seguros de vida
50 % - 74%	70%	Impuesto a la renta e IVA	Transporte (terrestre, aéreo nacional, marítimo, fluvial y ferroviario), telefonía celular, internet, importación de bienes, vehículos, seguros de vida
75% - 84%	80%	Impuesto a la renta e IVA	Transporte (terrestre, aéreo nacional, marítimo, fluvial y ferroviario), telefonía celular, internet, importación de bienes, vehículos, seguros de vida
85% - 100%	100%	Impuesto a la renta e IVA	Transporte (terrestre, aéreo nacional, marítimo, fluvial y ferroviario), telefonía celular, internet, importación de bienes, vehículos, seguros de vida

Fuente: Esta tabla recoge los porcentajes de descuentos conforme el grado de discapacidad estipulados en el artículo 21 del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades 2008. Elaboración propia.

EL Ministerio de Salud Pública da a conocer los tipos de discapacidad existentes en el Ecuador son: auditiva, física, intelectual, lenguaje, psicosocial y visual; cada una de estas puede manifestarse de diferentes maneras, en diferentes grados o una combinación entre ellas. (Ministerio de Salud Pública, 2024)

Discapacidad en cifras

Conforme el registro del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades a septiembre del año 2023, existe un total de 480.776 personas con discapacidad registradas conforme el siguiente detalle:

Tabla 2

Tipo de discapacidad

DISCAPACIDAD	PORCENTAJE	CANTIDAD
FISICA	44.87%	215.706
INTELECTUAL	23.35%	112.242
AUDITIVA	13.93%	62.155
VISUAL	11.54%	55.478
PSICO SOCIOLOGICA	6.17%	29.668
LENGUAJE	1.15%	5.527

Fuente: Esta tabla recoge las personas registradas con discapacidad y el tipo de discapacidad a septiembre de 2023, conforme el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. Elaboración propia.

Como referencia el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos informa que a enero del año 2023, existen 8.247.269 de personas con empleo y de estas 2.982.924 de personas tienen empleo adecuado, es decir que las personas con discapacidad representan el 5.82% de las personas con empleo y el 16.11% de las personas con empleo adecuado. (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2023).

Así mismo dentro del porcentaje de empleabilidad de cada 100 plazas de trabajo 93 fueron creadas por el sector privado y 7 plazas fueron generadas por el sector público. (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2023).

Estos datos son importantes ya que nos permite tener una visión del trabajo formal y como incluir a los grupos vulnerables como las personas con discapacidad a una actividad laboral, a través de la implementación de políticas públicas de incentivos al empleador privado para que

garantice su permanencia en el puesto o a través de reformas legales que protejan los derechos constitucionales al trabajo.

El derecho al trabajo

El derecho al trabajo, en el continente americano tiene su origen en la Declaración de Filadelfia de 1944, que forma parte de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, estableció: “(...) fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan alcanzar: a) la plenitud del empleo y la elevación de los niveles de vida (...)” (OIT, 1988, s/p.)

Esta declaración permite a todos los estados que formen parte de la OIT, reconocer, proteger y garantizar en sus legislaciones el trabajo, el acceso a fuentes de empleo adecuadas, con salarios dignos, a todo nivel de vida, considerando a las personas con discapacidad.

Por su parte, la Constitución Política del Ecuador (2008), con respecto a la institución jurídica del trabajo, el artículo 33 dispone:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado." (Constitución Política del Ecuador, 2008, Art. 33.)

El estado consecuentemente adquiere la obligación de garantizar, proteger, incluir y vigilar por todos los medios adecuados el derecho al trabajo de todas las personas; y, que en virtud del ejercicio laboral no sufran ningún tipo de discriminación, como en los procesos de selección, contratación, inclusión, por el género, por su condición económica, salud entre otros.

En este sentido, para garantizar los derechos laborales de los trabajadores, la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 66, numeral 17 garantiza: El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 66.)

Por su parte la norma constitucional permite a los ciudadanos la libertad de trabajo, entendida como la capacidad para escoger el empleo que más se adapte a sus condiciones y necesidades, que prohíbe trabajar sin una remuneración, en trabajo no apto para el ser humano.

En lo referente a la política económica en el contexto ecuatoriano la Constitución en su artículo 284 prevé como objetivo 6 en el ámbito laboral: Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 284.)

El empleo pleno conforme el Diccionario de la Real Academia se traduce en un principio rector de la política social y económica, reconocida constitucionalmente, que debe servir de orientación a la consecución de dicha política por los poderes públicos, junto con la promoción de las condiciones favorables para el progreso social y económico y para la distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. (Diccionario de la lengua española, 2023)

El pleno empleo se traduce como una política social y económica que los estados aplican para el desarrollo social de la población siempre y cuando exista disponibilidad económica para su consecución, respetando los derechos laborales adquiridos debido a la progresión de derechos ya que su desconocimiento o regresión están prohibidas constitucionalmente.

Por su parte el artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, establece 16 principios en los cuales se sustenta el derecho al trabajo y entre ellos consta el numeral 2 que establece: Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 326.)

Esta garantía constitucional impone una restricción o impedimento al ciudadano que tiene un empleo adecuado en no dejarlo renunciar a sus derechos y una prohibición al empleador que no puede desconocer los derechos laborales, estos derechos no se pueden perturbar ni aun con acciones legislativas que intenten alterar su espíritu, es decir que no se pueden tocar los derechos adquiridos por los trabajadores a través de conquistas laborales o que los mismos se hayan positivizado en las leyes.

Protección de los derechos laborales

En la legislación ecuatoriana se cuenta con la Constitución de la República del Ecuador (2008) la misma que en su artículo 326 funda 16 principios con los cuales se garantiza los derechos laborales de los trabajadores, conforme el siguiente cuadro explicativo:

Tabla 3

Principios del derecho laboral

PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL
a). Pleno empleo y eliminación de subempleo y desempleo
b). Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles
c). En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones en materia laboral se aplicará en el sentido más favorable a la persona trabajadora.
d). A trabajo de igual valor corresponde igual remuneración
e). A trabajar en un ambiente adecuado que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar
f). Toda persona rehabilitada después de accidente o enfermedad, derecho a ser reintegrado a su puesto.
g). El derecho a la libertad de organización.
h). La creación de organizaciones de trabajadoras y empleadoras.
i). El sector laboral estará representado por una sola organización aboral en el sector público
j). Dialogo social para la solución de conflictos
k). La transacción es válida ante autoridad competente y no implique renuncia de derechos.
l). Conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a los tribunales de conciliación y arbitraje
m). Garantiza la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras.
n). Se reconoce la huelga a los trabajadores y el paro a los empleadores.
o). Se prohíbe la paralización de todos los servicios públicos.
p). Las instituciones del sector público incluidas las de participación mayoritaria, estarán sujetas a las leyes de la administración pública y los que no se incluyen en esta categoría estarna amparados por el Código del Trabajo.

Fuente: Esta tabla recoge los principios del derecho laboral estipulados en el artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador 2008. Elaboración propia

La importancia de los derechos laborales a través de la constitución como norma de jerarquía superior, radica en la protección reforzada que el constituyente a previsto a través de principios de aplicación inmediata en favor de la clase trabajadora, y su desconocimiento o restricción ha dispuesto que es nula de pleno derecho.

La norma constitucional ecuatoriana establece como garantía de los derechos laborales los principios de irrenunciabilidad de intangibilidad y establece que los principios o derechos constitucionales de manera general, conforme el artículo 11 numeral 6 que: “Todos los principios

y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 6)

Al establecer la constitución ecuatoriana del año 2008 que todos los principios y derechos son de igual jerarquía, ubica a todos los ciudadanos independiente de su condición económica, social, cultural, sexual, o con discapacidad, al mismo nivel, para el ejercicio de sus derechos en igualdad de condiciones sin impedimento de ninguna naturaleza.

Para fortalecer el hilo conductor, se debe indicar que el Código del Trabajo reconoce en su artículo 4 la irrenunciabilidad laboral de los derechos del trabajador y constituye nula toda estipulación en contrario.

La estabilidad laboral puede ser clasificada en estabilidad absoluta, que sanciona el despido ilícito con la reposición del trabajador, y estabilidad relativa, que lo penaliza con el pago de una indemnización. (Vásquez, 2017, pág. 72)

Es así que el derecho al trabajo en todos los niveles de vida se encuentra protegido a nivel supranacional en la declaración de filadelfia, consagrado en la constitución ecuatoriana, y positivizada en el Código de Trabajo, cuya garantía como derecho humano y derecho fundamental de las personas, tiene relación con la dignidad del ser humano que permite el cumplimiento de los derechos laborales, como el acceso a un empleo adecuado, remuneraciones justas, trabajo en condiciones óptimas de seguridad.

Derecho al trabajo de las personas con discapacidad

En el ámbito internacional el derecho al trabajo de las personas con discapacidad está reconocido en el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo de la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas, en su artículo 1, numeral 2 impone al Estado ecuatoriano como suscriptor, la obligación de permitir que las personas con discapacidad obtengan, conserven un empleo adecuado, progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad. (Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo de la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas, 1988)

Una de las normas fundamentales de la Organización de Estados Americanos en materia de trabajo de personas con discapacidad, se destaca la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, el cual ha sido

ratificado por el estado ecuatoriano, el 18 de marzo de 2004, el mismo que en su artículo 1 obliga a los estados parte a:

Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, incluidas las que se enumeran a continuación, sin que la lista sea taxativa. (A-65: Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, 2006, s/p.)

Es así que la Constitución de la República, en el artículo 47, numeral 5, reconoce a las personas con discapacidad: “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.”

Con esta garantía constitucional el estado ecuatoriano reconoce el derecho de las personas con discapacidad al trabajo el mismo que les permitirá subsistir con dignidad, y es a partir de este derecho que, en el caso de las personas con discapacidad impedidas de manera absoluta de desarrollar una actividad laboral, cuente con un sustituto, que los represente en el ámbito laboral.

La Ley Orgánica de Discapacidades en referencia a la garantía constitucional del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, ha desarrollado la inclusión laboral conforme el artículo 47 y establece que: La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, Art. 47.)

Es decir que el empleador que cuente con 25 trabajadores en labores permanentes está en la obligación de contratar una persona con discapacidad y si el empleador cuenta a nivel nacional con sucursales, este porcentaje se debe distribuir de igual manera en cada una de sus sucursales

cantones y provinciales, esta obligación en el estado ecuatoriano la deben aplicar de manera obligatoria en el sector público y privado tal como se desarrolla a continuación.

En el sector público a través de la Ley Orgánica del Servicio Público, que en su artículo 64 dispone que en las instituciones públicas que cuenten con más de veinticinco servidores, tienen la obligación de contratar discapacitados en porcentaje del 4% del total de servidores, sin embargo, la misma norma no prevé que se pueda contratar a otra persona con discapacidad en caso de fallecimiento, lo cual consiste en una restricción de derechos a este tipo de grupos vulnerables. (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010, Art. 64)

En el sector privado el artículo 42 numeral 33 del Código de Trabajo impone como una obligación de los empleadores contratar una persona con discapacidad, por cada veinticinco trabajadores que laboren en la empresa o institución, esta obligación si no la cumple el empleador privado está sujeto a una multa de diez salarios básicos unificados del trabajador en general para el año que corresponda el salario básico la multa; no así el empleador público quien puede ser sancionado con un sueldo. (Código de Trabajo, 2005, Art. 42)

El derecho al trabajo de las personas con discapacidad se encuentra garantizado en el estado ecuatoriano de tal manera que se ha desarrollado una política pública para el acceso de esta mano de obra al sector público y al sector privado, dotando de una protección reforzada para su incorporación y cese al trabajo.

Sustituto y la estabilidad laboral reforzada

El Diccionario de la Real Academia Española define al sustituto como: Persona que hace las veces de otra. (Diccionario de la lengua española, 2022.)

Para Torres (2017), presidente del Consejo Nacional para las Discapacidades (CONADIS) el sustituto es el sujeto que se acoge a una medida de acción afirmativa, con la condición de que la persona con discapacidad no pueda ejercer una actividad económica para la que fue contratada.

Por su parte la Corte Nacional de Justicia mediante oficio 321-2018-P-CPJP de fecha 03 de agosto de 2018, a través del criterio no vinculante define al sustituto como: “la persona que accede a un puesto de trabajo en reemplazo del discapacitado, por tenerlo bajo su responsabilidad y cuidado.” (Corte Nacional de Justicia, 2018, pág. 2)

El sustituto como tal, es la persona que está a cargo de otra que no puede valerse por sí misma; y, que, a través de la autoridad competente, adquiere la obligación de representarlo, con las limitaciones y restricciones legales.

El Ministerio del Trabajo como ente rector de la política pública de trabajo, empleo y remuneraciones en el sector público y privado, a través de la publicación del acuerdo ministerial No. MDT-2018-0180, en su artículo 3, literales b) y c), establece a quienes se considera como 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 Nro. 2013-0052 emitida por el CONADIS.

En este literal encontramos dos momentos, el primero que es la representación legal del menor de edad con discapacidad del 30% cuya representación como sustituto directo le corresponde a los padres o a los que ejerzan la representación legal; y, las personas sin límite de edad que tengan una discapacidad igual o mayor al 75%, cuya representación como sustituto directo le corresponde a los parientes comprendidos dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge o pareja en unión de hecho o su representante legal.

Los familiares directos de los menores de edad como lo establece el acuerdo ministerial son los progenitores o los padres legales, y en segundo grado o a falta de estos están los parientes comprendidos en el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, el cónyuge, pareja en unión de hecho reconocida legalmente, representante legal o las personas que tengan a cargo a una persona con discapacidad severa igual o mayor el 75%, por lo que se explicara en un cuadro los grados de parentesco.

Tabla 4

Grados de consanguinidad y afinidad

PARENTESCO		
GRADOS	CONSANGUINIDAD (Trabajador)	AFINIDAD (Cónyuge)
1ro.	Padres - Hijos	Padres - Hijos
2do.	Abuelos - Hermanos - Nietos	Abuelos - Nietos
3ro.	Bisabuelos - Bisnietos - Tíos - Sobrinos	
4to.	Tíos abuelos - Sobrinos nietos	

Fuente: Esta tabla muestra grados de parentesco de consanguinidad y afinidad establecidos en el Código Civil.
Elaboración propia

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 Nro. 2013-0052 emitida por el CONADIS, que no cuente con referente familiar y que por su condición de severidad está impedida de hacerlo.

En el caso de los sustitutos por solidaridad humana, para que puedan ejercitar los derechos de las personas con discapacidad impedida de trabajar, se deben dar dos presupuestos; el primero que la persona tenga una discapacidad igual o mayor el 75%, que no cuente con un referente familiar; y, la segunda por la condición severa discapacidad.

Al respecto el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades respecto de la estabilidad laboral reconoce al trabajador sustituto las indemnizaciones por despido injustificado, adicional a la indemnización legal correspondiente de 18 remuneraciones, con especial énfasis, en el caso de supresión de partidas en el sector público, los puestos de los sustitutos no pueden ser considerados. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2009, Art. 51)

El Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidad (2017), define como sustitutos directos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales, que podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, siempre que el niño niña o adolescente tenga discapacidad igual o mayor al 30%. (Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidad, 2017)

La Corte Constitucional como órgano máximo de interpretación a través de su jurisprudencia brinda especial protección a los sustitutos de las personas con discapacidad, así lo

refleja la Sentencia No. 1067-17-EP/20 pronunciada el 31 de diciembre de 2020, al resolver la Acción Extraordinaria de Protección interpuesta por parte de un sustituto padre de un niño con discapacidad al haber sido despedido injustificadamente por una institución del Estado, esta brindó especial protección al sustituto al resolver en su favor, al reconocer que la institución empleadora había vulnerado la garantía de estabilidad laboral reforzada aplicable a los padres de personas con discapacidad, para lo cual no se toma en cuenta el tipo de contrato y en consecuencia ordenó reconocerle la indemnización que la jurisprudencia constitucional y la Ley Orgánica de Discapacidades en su artículo 51 establece, la que corresponde a 18 meses de la mejor remuneración devengada por el accionante durante su permanencia en el cargo.

En otra sentencia Nro. 258-15-SEP-CC dentro del caso Nro. 2184-11-EP de fecha 12 de agosto de 2015 la Corte Constitucional del Ecuador respecto de la protección de las personas con discapacidad en el ámbito público en base al principio de igualdad ha señalado:

En este orden de ideas, la ley, sobre la base de lo establecido en la Constitución de la República, contempla el deber de observar la realidad de cada persona en condición de discapacidad, a fin de garantizar sus derechos en consideración a su situación particular, y frente a ello, establecer medidas que permiten asegurar un trato distinto al de individuos que no se encuentran en las mismas condiciones, a fin de alcanzar una igualdad material.

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. (Corte Constitucional del Ecuador Sentencia Nro. 258-15-SEP-CC, 2015, p. 19).

En este caso la Corte Constitucional, analizó el derecho al trabajo en el sector público de las personas con discapacidad en base a los contratos estipulados en el artículo 58 de la Ley

Orgánica de Servicio Público, que no generan estabilidad para el común de las personas, sin embargo, la protección reforzada es inherente a las personas con discapacidad conforme lo determinado por la Corte Constitucional en la misma sentencia al manifestar que:

... esta Corte determina que las personas con discapacidad calificadas por la Autoridad Sanitaria Nacional, a través del Sistema Nacional de Salud, gozan de amparo laboral, de conformidad con lo prescrito por la Constitución y los tratados internacionales, y deben gozar de medidas de acción afirmativa que permitan el efectivo goce y ejercicio de sus derechos constitucionales. Corte Constitucional del Ecuador Sentencia Nro. 258-15-SEP-CC, 2015, p. 20).

Conforme lo manifestado por la Corte Constitucional ya existe una base para otorgar mejores garantías de estabilidad a las personas con discapacidad aplicando de manera directa los tratados y convenios internacionales en materia de discapacidad, como medidas de acción afirmativa entre ellas el amparo de laboral de estabilidad por la condición discapacitante que no solo se debe dar en el sector público, sino también en el sector privado, claro está otorgando incentivos estatales a los empleadores, para cumplir con el fin constitucional de igualdad material ante la Ley.

Para fortalecer la estabilidad laboral la Corte Constitucional dictamina de manera general los pronunciamientos son de carácter Inter partes, es decir que, sus efectos solo aplican al actor y demandado, por lo que resulta evidente el único camino para lograr independencia laboral de las personas con discapacidad en el sector privado es reformar el Código del Trabajo, en cuanto a establecer la figura del despido ineficaz; reformar la Ley Orgánica de Servicio Público, en cuanto a garantizar el acceso a los puestos vacantes en el sector público que hayan dejado otras personas con discapacidad y reformar el Acuerdo Ministerial 180, en cuanto a garantizar a las personas con discapacidad un sustituto sin importar el grado de discapacidad y la edad.

Certificación de sustituto directo

Es el documento emitido por el Ministerio del Trabajo que certifica a la persona natural la calidad de sustituto directo.

Conforme el acuerdo ministerial MDT-2018-180 norma para la calificación y certificación de sustitutos directos de personas con discapacidad en su artículo 5 del procedimiento para la emisión de la certificación de sustitutos directos, establece que: La persona natural que requiera

certificarse como sustituto directo, deberá acudir a la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público o la Delegación Provincial de su jurisdicción conforme el anexo 1 del presente Acuerdo Ministerial y presentar en una ventanilla única los siguientes documentos:

Tabla 5

Requisitos para la calificación de sustituto

Para sustitutos directos de niñas, niños y adolescentes:	Para sustitutos directos de personas con discapacidad severa mayores de 18 años:
<p>“El sustituto directo deberá tener bajo su cuidado y ser padre, madre o representante legal de la niña, niño o adolescente con discapacidad. La niña, niño o adolescente deberá tener un porcentaje de discapacidad igual o mayor al 30%”.</p>	<p>“El sustituto directo deberá tener bajo su cuidado y ser pariente, hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho legalmente constituida, representante legal. La persona con discapacidad deberá tener un porcentaje de discapacidad severa igual o mayor al 75%, conforme la Resolución No. 2013-0052.</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Original del carné de discapacidad emitido por el CONADIS o la Autoridad Sanitaria Nacional, con una discapacidad igual o superior al 30%. 2. Cédula de ciudadanía de la persona sustituta. 3. Cédula de ciudadanía de la persona con discapacidad. 4. En el caso de padres divorciados, el o la solicitante deberá presentar la correspondiente sentencia en la que conste que la manutención de la niña, del niño o adolescente se encuentra a su favor. 5. En el caso de padres separados, el o la solicitante deberá presentar una declaración juramentada en la que conste que la manutención de la niña, del niño o adolescente se encuentra a su favor. 6. Correo electrónico de la persona interesada en ser sustituto. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Original del carné de discapacidad emitido por el CONADIS o la Autoridad Sanitaria Nacional con una discapacidad igual o superior al 75%, conforme la normativa que la autoridad nacional sanitaria defina para el efecto. 2. Original de la cédula de ciudadanía y/o identidad de la persona interesada en ser sustituto. 3. Original de la cédula de ciudadanía y/o identidad de la persona con discapacidad. 4. Correo electrónico de la persona interesada en ser sustituto.

Fuente: Esta tabla establece los requisitos para la calificación de sustitutos conforme el Acuerdo Ministerial MDT-2018-180. Elaboración propia.

Despido injustificado de trabajadores sustitutos

En un significado más gramatical, según lo que establece el Diccionario de la Academia de la Lengua, menciona que la palabra despedir consiste en la acción de: Alejar, deponer a alguien de su cargo, prescindir de sus servicios. (Diccionario de la lengua española, 2022, s/p)

Es un acto unilateral por parte del empleador sin justificación que consiste en dar por terminada la relación laboral con su trabajador o trabajadores y cancelar las indemnizaciones correspondientes.

El artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades en su parte pertinente dentro de la estabilidad laboral, considera el despido de trabajadores sustitutos como injustificado: 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. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012)

La norma prevé dos situaciones jurídicas a saber, la primera que el despido injustificado consiste en despedir a una persona con discapacidad o sustituta debidamente acreditada, a quien por este agravio le corresponde es de 18 meses de la mejor remuneración; y, la segunda que el despido intempestivo consiste en despedir a un trabajador de manera general, a quien además de la indemnización primera le corresponde la del despido intempestivo, que consiste, en una liquidación de uno a tres años con tres meses de remuneración, y a partir del cuarto una remuneración por cada año, incluidos en la liquidación los décimos o sus proporcionales en caso de que el trabajador acumulara este beneficio; vacaciones o proporcionales; desahucio, entre otros valores pendientes de pago como remuneraciones, comisiones o gratificaciones, que forma parte de la remuneración del trabajador.

Norma que guarda estrecha relación con el artículo 195.3 del Código de Trabajo que establece que: En caso de despido injustificado de una persona con discapacidad, o de quien estuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad será indemnizada de conformidad a lo estipulado en la Ley Orgánica de Discapacidades. (Código de Trabajo, 2005)

En la actualidad muchos autores confunden el despido intempestivo, con el injustificado dos escenarios jurídicos diferentes, ya que el Código del Trabajo por remisión de la Norma en el

este caso la Ley de Discapacidades, permite esclarecer que el despido injustificado es inherente al discapacitado o al sustituto.

Para afianzar lo dicho Balbín (2018) considera que el despido injustificado es: “faculta al empleador a poner fin a la relación de trabajo en cualquier oportunidad, sin necesidad de tener que invocar causa justificada alguna (o demostrarla), todo con la única obligación de abonarle al trabajador dañado una “indemnización”. (Pág. 99)

Por lo que se entiende que la legislación laboral ecuatoriana ampara de manera directa a los trabajadores con discapacidad a través de los sustitutos que laboran en el sector público, otorgándoles estabilidad en el puesto; lo que no ocurre en el sector privado, lo único que se ha logrado con la normativa laboral, es implementar indemnizaciones económicas a favor de estos grupos vulnerables, cuando so separados definitivamente de sus lugares de trabajo.

El despido ineficaz y su amparo a los trabajadores.

La Ley Orgánica de Justicia Laboral y Trabajo Remunerado en el Hogar, norma legal que entró en vigencia el 20 de abril del año 2015, e inserto en el ordenamiento laboral ecuatoriano, la figura jurídica de despido ineficaz, a través del procedimiento de declaratoria de ineficacia del despido, esta figura ampara directamente a los dirigentes sindicales conforme lo dispuesto en el artículo 33 de la referida norma que sustituye el artículo 187 del Código del Trabajo conforme lo siguiente:

“Art. 187.- Garantías para dirigentes sindicales. El despido intempestivo de la trabajadora o el trabajador miembro de la directiva de la organización de trabajadores será considerado ineficaz. En este caso, el despido no impedirá que el trabajador siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del período establecido. Esta garantía se extenderá durante el tiempo en que el dirigente ejerza sus funciones y un año más y protegerá, por igual, a los dirigentes de las organizaciones constituidas por trabajadores de una misma empresa, como a los de las constituidas por trabajadores de diferentes empresas, siempre que en este último caso el empleador sea notificado, por medio del inspector del trabajo, de la elección del dirigente, que trabaje bajo su dependencia. Sin embargo, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo por las causas determinadas en el artículo 172 de este Código.”. (Ley Orgánica de Justicia Laboral y Trabajo Remunerado en el Hogar, 2015)

En esta norma el legislador aportó de manera directa la protección de los derechos de la clase sindical y a sus representantes en virtud de la relación de poder que existe entre la parte

empleadora que es la dueña del capital o ejerce presión sobre las parte más débil de la relación laboral y es este caso que los dirigentes sindicales son quienes llevan el peso de las negociaciones de los contratos colectivos o actas transaccionales en beneficio de sus representados; es así, que se establece esta herramienta jurídica de protección ante el despido, durante el tiempo que estén en funciones de representación extendiéndose dicha garantía un año más cuando terminen en sus funciones.

La declaratoria de ineficacia conforme se establece en el Código del Trabajo en el artículo 195.2 debe ser propuesta ante el Juez de Trabajo una vez producido el despido en el plazo de treinta días, determinado como plazo máximo, pasado este tiempo el trabajador amparado bajo esta figura pierde el derecho a reclamar por esta vía judicial. (Código del Trabajo, 2005)

Así mismo la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Trabajo Remunerado en el Hogar a través del despido ineficaz conforme el artículo 195.1, dentro de la prohibición de despido y declaratoria de ineficacia establece que:

Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara. (Ley Orgánica de Justicia Laboral y Trabajo Remunerado en el Hogar, 2015)

Es decir que la mujer trabajadora por su condición de embarazo y maternidad está protegida por la ineficacia del del despido en base a su condición de inamovilidad o asociado a la misma, garantía que considero oportuna para este grupo vulnerable ya que la constitución protege la vida desde la concepción y este es el espíritu de la norma, proteger a la madre y al menor.

Hay que tomar en cuenta que el legislado a propuesta la figura de ineficacia en beneficio directo de los dirigentes sindicales y las personas trabajadoras en estado de embarazo, pero no hay que olvidar que si cometen alguna falta disciplinaria o incurren en alguna de las causales establecidas en el artículo 172 del Código del Trabajo, el empleador está en la facultad de solicitar el visto bueno ante el inspector del trabajo, para dar por terminada la relación laboral sin que la misma constituya arbitraria, ilegal o ineficaz.

El despido ineficaz ampara de manera directa como se ha mencionado con antelación a dos grupos vulnerables, pero existe temporalidad, es decir, que el caso de los dirigentes sindicales este derecho protectorio termina un año después de haber finalizado la representación sindical; y en el

caso de las mujeres o trabajadoras en estado de embarazo, la protección reforzada culmina una vez que concluye el periodo de lactancia, que empieza durante quince meses después de que terminó su periodo de reposo por maternidad conforme lo dispone el artículo 155 del Código del Trabajo.

Es necesario en este punto referirse a las personas con discapacidad que el Código del Trabajo en el párrafo final del artículo 195.3 dispone:

En caso de despido injustificado de una persona con discapacidad, o de quien estuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad será indemnizada de conformidad a lo estipulado en el Ley Orgánica de Discapacidades. (Código del Trabajo, 2005)

La norma en estudio solo establece que para las personas con discapacidad o los sustitutos de estos, pueden acceder a la indemnización por despido injustificado establecido en la Ley Orgánica de discapacidades, es decir que la norma no prevé la figura de despido injustificado para este grupo vulnerable, que al acceder a una fuente de empleo no cuente con garantías de permanencia en el mismo, acabando con la expectativa legítima de un trabajo digno y del derecho a la igualdad proclamado en la constitución.

Es importante que las personas con discapacidad logren un nivel de vida óptimo para tratar de aplacar la situación en la que se encuentran, por lo que es obligación de un estado constitucional de derechos y justicia mejorar las condiciones de vida de estos grupos relegados, dotarlos de protección especial reforzada, que mejor establecer la ineficacia del despido cuando se encuentren en una actividad laboral, solo de esta forma se alcanzan los fines constitucionales de progresividad de igual y no discriminación ante la sociedad, como forma de retribución a las personas con discapacidad.

Sin embargo, es pertinente analizar los principios constitucionales que protegen el derecho laboral en beneficio de las personas con discapacidad y sustitutos

Análisis de principios laborales

Conforme el diccionario de la Real Academia española en derecho un principio constituye en: “Norma no legal supletoria de ella y constituida por doctrina o aforismos que gozan de general y constante aceptación de jurisconsultos y tribunales.” (Diccionario de la lengua española, 2022, s/p)

El principio como tal es definido como una regla que no se encuentra estipulada en la Ley, que la componen la doctrina, las sentencias, la jurisprudencia, que tienen por lo general

aceptación por parte de juristas y administradores de justicia, y su aplicación resulta trascendente en el ejercicio diario del derecho.

Para Muñoz (2022) al mencionar a Robert Alexy, establece que los principios: “Son normas que ordenan que algo sea realizado en la mayor medida posible, dentro de las posibilidades jurídicas y reales existentes... Son mandatos de optimización” (pág. 351)

Los principios son mandatos de aplicación sobre derechos, que por regla general ayudan y contribuyen en la correcta administración de justicia, su conocimiento y aplicación resulta necesaria para los operadores de justicia.

Por su parte la Constitución de la República del Ecuador (2008), en el artículo 424, funda su supremacía sobre cualquier otra norma o acto del poder público y sitúa que carecen de eficacia jurídica si el resto del ordenamiento jurídico no guarda conformidad con la constitución.

Por lo tanto, de manera general el principio constituye un derecho supletorio no legal, ante el vacío de la norma y se considera que son de igual jerarquía en un estado constitucional de derechos y justicia, conforme se analizan en el desarrollo de la presente investigación.

Principio de Jerarquía Normativa

La supremacía constitucional, se encuentra determinada en el artículo 425 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), que dispone:

El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos. En caso de conflicto entre normas de distinta jerarquía, la Corte Constitucional, las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, lo resolverán mediante la aplicación de la norma jerárquica superior. La jerarquía normativa considerará, en lo que corresponda, el principio de competencia, en especial la titularidad de las competencias exclusivas de los gobiernos autónomos descentralizados. (Constitución de la República del Ecuador 2008.)

La Constitución de la República del Ecuador (2008) es la norma superior, su aplicación es inmediata por parte de los funcionarios judiciales y administrativos que ostentan cargos en el sector público en beneficio de la ciudadanía, la norma constitucional se encuentra establecida como

primera, delimita el sistema de fuentes formales del derecho a segundo plano, debido a que la misma prevalece sobre cualquier otra norma del ordenamiento jurídico vigente.

Acerca de la jerarquía constitucional Acuña (2023) delimita que: El principio de jerarquía, por su parte, alude a la posición de superioridad de unas normas sobre otras que estén estructuradas en una misma escala vertical; esto es, pertenecientes a un mismo subsistema normativo.

Este sistema vertical nos orienta que la norma de aplicación general y principal es la constitución, por sobre el resto de normativa legal orgánica y ordinaria, cuyo propósito es velar por la aplicación de las garantías de rango constitucional.

El principio de progresividad

El principio de progresividad de los derechos económicos, sociales y culturales a nivel supranacional se encuentra establecido en el artículo del 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales; y, en el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Mancilla y Castro (2015) definen el principio de progresividad como: “...un principio interpretativo que establece que los derechos no pueden disminuir, por lo cual, sólo poder aumentar, progresan gradualmente.” (pág. 83)

La línea progresiva de derechos el estado ecuatoriano a través de la Constitución Política de la República del Ecuador (2008) ha jerarquizado en el artículo 11 numeral 8 que el ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 8. El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

La progresividad como un principio que se ha positivizado como derecho se encuentra protegido en la normativa supranacional, constitucional y ordinaria, asigna a los estados la garantía de su desarrollo de manera progresiva, su crecimiento no se puede perturbar, incluso por ninguna medida política, económica o legal.

La Corte Constitucional del Ecuador mediante la sentencia 005-13-SIN-CC dentro del caso Nro. 0033-11-IN, de fecha 09 de abril de 2013, respecto de este principio ha expresado que este pacto de progresividad no es otro que la prohibición de regresividad de los mismos – derechos – tal y como lo determina el artículo 427 del Tratado de Versalles “...el orden público internacional

tiene una vocación de desarrollo progresivo en el sentido de mayor extensión y protección de los derechos sociales.”

El principio de igualdad

La Constitución de la República del Ecuador (2008) establece que los principios o derechos constitucionales de manera general, conforme lo dispone su artículo 11 numeral 6: “Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía”

El derecho a la igualdad y no discriminación se encuentra reconocido en el artículo 66 numeral 4 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) en los siguientes términos: “Se reconoce y garantizará a las personas: (...) 4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación”.

El principio de igualdad está estrechamente vinculado a la noción de la dignidad humana. Se basa en la idea de que todos los seres humanos, independientemente de sus diferencias físicas, mentales o de otra índole son iguales en valor o importancia. (Organización Internacional del Trabajo, 2014, p.p. 22-23)

Este principio forma parte del objetivo ocho de desarrollo sostenible, que establece dentro de la meta 8.5 al 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. (ONU, Agenda 2030, 2015).

La Corte Constitucional del Ecuador máximo organismo de interpretación constitucional en la Sentencia No. 61-19-IN/21 de 21 de diciembre de 2021, respecto a ha puntualizado que este derecho en cuestión contiene dos dimensiones: una formal, que “presupone un trato idéntico a sujetos – individuales o colectivos- que se hallan en la misma situación” y una dimensión material, que conlleva la obligación del Estado de adoptar acciones afirmativas, con el objetivo de equiparar el goce y ejercicio de los derechos de aquellas personas que se encuentren en situación de desventaja. (Pág. 7)

La constitución ecuatoriana por primera vez reconoce que todos los derechos y principios forman parte del ciudadano, que son semejantes y que no existe comparación para dejar de aplicar unos y aplicar otros, lo que constituiría en una restricción a los derechos fundamentales del ser humano o a su vez constituiría en discriminación

Es por ello que el artículo 11 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) establece la prohibición de la discriminación, conforme lo siguiente:

“2. (...) Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos”.

Por otro lado, la Corte Constitucional del Ecuador en la Sentencia Nro. 72-20-IN/23, dentro del caso Nro. 72-20-IN de fecha 25 de enero de 2023, considera que “...el derecho y principio a la igualdad y la no discriminación obligan al Estado y a todos sus órganos a erradicar, de iure y de facto, toda norma, actuación o práctica que genere, mantenga, favorezca o perpetúe desigualdad y discriminación, sin perjuicio de que en determinadas circunstancias puedan existir tratos diferenciados debidamente justificados de forma objetiva y razonable.”

El principio de igualdad conforme la Corte Constitucional del Ecuador puede va de la mano con el principio de no discriminación por lo que dispone que toda norma que produzca desigualdad o discriminación deben ser erradicados del sistema jurídico.

La ley Orgánica de Discapacidades (2012) dentro de su artículo 4 numeral 3 del principio de la igualdad de oportunidades establece que:

Todas las personas con discapacidad son iguales ante la ley, tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna. No podrá reducirse o negarse el derecho de las personas con discapacidad y cualquier acción contraria que así lo suponga será sancionable. (ley Orgánica de Discapacidades, 2012)

La misma ley de discapacidades dispone que no se puede reducir o negar un derecho de las personas con discapacidad y cualquier acción que vaya en contra de este principio se lo sanciona es decir adolecería de nulidad.

El Principio de no restricción

Desde este aspecto de restricción el art. 11 numeral 4 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) garantiza que: “(...) ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de

los derechos ni de las garantías constitucionales (...)” (Constitución de la República del Ecuador 2008, pág.5).

Este principio debe ser comprendido en su real dimensión, pues es frecuente que se le otorgue un sentido que no tiene, ya que la restricción como tal consiste en la acción de restringir, cuyo efecto puede ocasionar situaciones negativas en cuanto a la vulneración de derechos.

Por su parte la Corte Constitucional del Ecuador ha promulgado en la sentencia 003-14-SIN-CC, que el principio de no restricción de derechos implica que estos no pueden ser disminuidos injustificadamente por el legislador u otros poderes públicos, lo cual no se opone a la tarea encomendada al legislador, respecto a la configuración y regulación de derechos, que incluye el establecimiento de ciertos límites sustentados materialmente en principios constitucionales. (Corte Constitucional del Ecuador, 2014, s/p)

Conforme lo manifestado por la Corte Constitucional la legislatura puede elaborar normativa secundaria, e incluir derechos y garantías, pero estos no pueden ser regresivos o ir en contra de la norma constitucional ya que la misma impone un límite a los poderes de turno.

Así mismo la Corte Constitucional del Ecuador en la sentencia Nro. 26-19-IN/22, dentro del caso Nro. 26-19-IN de fecha 29 de junio de 2022, en el párrafo 69, ha señalado que la restricción de derecho:

“...se entiende como una limitación severa al ejercicio de derechos, es decir, que prácticamente anule el ejercicio de estos. A diferencia de la regresión de derechos que, conforme lo señalado en la sección anterior, tiene que ver con el retroceso en los avances alcanzados para el cumplimiento pleno de un determinado derecho, la restricción de derechos, en los términos de la norma constitucional citada, implica afectar un derecho de tal manera que se lo vacíe de contenido y se anule su ejercicio.”

La Corte Constitucional del Ecuador a través de los diferentes fallos promulgados, coincide en que la restricción es una medida de carácter severa que limita a anula de plano, el ejercicio de los derechos constitucionales.

Una vez verificados los principios constitucionales que protegen y garantizan el derecho al trabajo es importante conocer de primera mano, lo que sucede en el entorno estatal latinoamericano y contrastar si las legislaciones cuentan con normativa similar o están más

desarrolladas, con la finalidad de contratar la información para que sustente la investigación a continuación se desarrolla en contenido de legislación comparada.

Legislación comparada

Comprende la consulta e investigación de fuentes de derecho de otras legislaciones para confrontarla con la legislación que necesita al autor, como en el presente caso de ha procedido a la consulta de las legislaciones laborales de Argentina, Brasil, Perú, Uruguay y Chile, que contienen normativa acerca de las personas con discapacidad y las garantías de trabajo, conforme se detalla a continuación:

Legislación de Argentina

La Constitución Argentina (1994) respecto de la protección en contra del despido establece en su artículo 14bis:

El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Al referirse a La protección contra despido arbitrario hace referencia a lo dispuesto en la Ley de Contrato de Trabajo Nro. 20.744, que el empleador debe establecer causas legales para su separación como la dispuesta en el artículo 236 que dispone: Se considera que tiene justa causa la suspensión que se deba a falta o disminución de trabajo no imputables al empleador a razones disciplinarias o a fuerza mayor debidamente comprobada. (Ley de Contrato de Trabajo Nro. 20.744, 1974)

La Constitución de Argentina (1994), en la parte pertinente de su artículo 16bis sitúa que: Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. (Constitución de Argentina, 1994)

El artículo 75 numeral 23, de la Constitución Argentina dispone como atribución del congreso, legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad. (Constitución de Argentina, 1994)

Es así que en Argentina se crea la ley Nro. 22.431 (1981) la misma que en su artículo 8 estipula que:

El Estado nacional —entendiéndose por tal los tres poderes que lo constituyen, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos— están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas. (ley Nro. 22.431, 1981)

Por su parte encontramos que la legislación laboral argentina establece el 4% de plazas de trabajo en el sector público, sin establecer otras limitaciones para la contratación de personas con discapacidad; y que se protege al trabajador en contra del despido arbitrario

Legislación de Brasil

La Constitución de Brasil (1998), en el inciso primero del artículo 37, dispone que la Administración pública, cualquiera de los poderes de la Unión, Estados, Distrito Federal y de los Municipios, deben reservar un porcentaje de los cargos y empleos públicos para personas con discapacidad y emitir los lineamientos para su contratación. (Constitución de Brasil, 1998)

La Ley 8.213 (1991) en su artículo 93 dispone diferentes porcentajes de ocupación laboral para personas con discapacidad, según el número de trabajadores con los que cuente la empresa. La que cuente con hasta 200 trabajadores está obligada a cubrir el 2%; de 201 a 500 el 3%; de 501 a 1000 el 4%; de 1001 en adelante el 5% de sus puestos trabajadores rehabilitados o personas con discapacidad. (Ley 8.213, 1991).

La legislación brasileña establece hasta un 5% de lugares de trabajo en el sector público, sin establecer otras limitaciones para la contratación de personas con discapacidad.

Legislación de Chile

El Código de Trabajo chileno (2018) en su artículo 157 bis dispone que: Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contrataos según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores. (Código del Trabajo, 2018)

La Ley 20.422, (2010) en la parte pertinente del artículo 45 establece que: Las instituciones a que se refiere el inciso anterior, que tengan una dotación anual de 100 o más funcionarios o trabajadores, a lo menos el 1% de la dotación anual deberán ser personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, además establece que las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación correspondiente. (Ley 20.422, 2010)

La legislación chilena establece la contratación de una persona con discapacidad por cada cien trabajadores, sin otras restricciones para el acceso al trabajo.

Legislación de Perú

En la legislación peruana se encuentra la Ley 29.973 (2012) General de la Persona con Discapacidad la misma que en el artículo 49, de la cuota de empleo en el sector público y privado., prescribe que las instituciones públicas tienen la obligación de contratar personas con discapacidad en un porcentaje del 5% de todo el personal; y, para las empresas privadas con más de cincuenta trabajadores, en un porcentaje del 3%.

Adicional la ley dispone que las vacantes que se produzcan por la renuncia, despido justificado, jubilación o el fallecimiento de un trabajador con discapacidad en una entidad pública, previo el concurso público, esta debe ser cubierta por otra persona con discapacidad.

La legislación peruana al igual que la ecuatoriana establecen la obligación al sector público y privado de contratar personal con discapacidad, sin embargo, el porcentaje en el Ecuador en el mismo para los dos sectores.

Legislación de Uruguay

A través del artículo 1 de la Ley 19.691 (2018) dispone a las empresas privadas que cuenten con más de 25 trabajadores deben emplear a personas con discapacidad en un 4% siempre que se encuentran inscritos en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad y cumplan las condiciones y la idoneidad para el cargo a desempeñar.

La legislación uruguaya al igual que la ecuatoriana establece la contratación de una persona con discapacidad por cada 25 trabajadores.

Legislación de Venezuela

La Constitución de la República de Venezuela en su artículo 93 nos dice que la ley se encuentra en la obligación de garantizar la estabilidad laboral, y utilizara las medidas pertinentes para aquellos casos de despidos injustificados. Además, todos aquellos despidos que se realicen fuera de la norma constitucional, son nulos. (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 1999).

Como se puede observar en la constitución venezolana no se establece ningún tipo de distinción en relación a la estabilidad laboral, lo que hace referencia es al despido injustificado como nulo, es decir que el empleador no tiene la facultad de despedir a un trabajador por voluntad propia, sino que debe existir causas legalmente establecidas en la norma para proceder a separarlos con la venia o autorización de la autoridad laboral.

Es muy importante la apreciación de la legislación venezolana, ya que protege al cien por ciento al trabajado, dejando como única herramientas a la parte empleadora causas legales y no como sucede en el resto de las legislaciones a su arbitrio ya que existe una expectativa legítima al acceder a un empleo, que es la realización personal, familiar, la progresión de derechos, la igualdad formal y material ante la ley, por lo que resulta imperioso lograr estas reformas a nivel regional que protejan la mano de obra con la estabilidad laboral y que las únicas causas o causales como se conoce en derecho, sean las legalmente establecidas en la ley.

De todas las legislaciones analizadas se puede establecer que la legislación ecuatoriana es la única en Sudamérica en establecer sustitutos para desarrollar el trabajo de las personas con discapacidad conforme le porcentaje de discapacidad y por edad.

De todas las legislaciones analizadas se establece que la legislación venezolana y la argentina son las únicas en Sudamérica en establecer como nulo el despido injustificado o arbitrario, garantizando la estabilidad laboral de los trabajadores.

**DESARROLLO DE LA PROPUESTA DE REFORMA LEY REFORMATORIA AL
CODIGO DEL TRABAJO, LEY DE SERVICIO PUBLICO y ACUERDO MINISTERIAL
Nro. MDT-2018-0180**

CONSIDERANDO:

Que es necesario actualizar las normas que rigen la contratación personas con discapacidad a través de los sustitutos, de suerte que las mismas guarden armonía con la Constitución, los tratados y convenios internacionales para que sean de aplicación general, impedimento la restricción en la norma, garantizando la progresividad y no restricción de los derechos laborales de este grupo vulnerable;

Que, el artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos respecto del derecho a la igualdad establece que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos;

Que, el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos insta que todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social;

Que, el numeral 1 del artículo 3 de la Constitución de la República del Ecuador establece entre los deberes primordiales del Estado, el de garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales;

Que el artículo 11 numeral 4 de la Constitución de la República del Ecuador garantiza que, ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales.

Que el artículo 11 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, garantiza que, todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía.

Que el artículo 11 numeral 8 de la Constitución de la República del Ecuador, garantiza que, el contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio.

Que, el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador establece que: “El trabajo es un derecho, un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, siendo el Estado el que garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un lugar de trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”;

Que, el artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador, prescribe que: “Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.”;

Que, el numeral 2 del artículo 276 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el régimen de desarrollo, tiene entre sus objetivos el de: “Construir un sistema económico justo, democrático, productivo, solidario y sostenible, basado en la distribución equitativa de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable.”;

Que, de acuerdo a lo establecido en el numeral 6 del artículo 284 de la Constitución de la República del Ecuador, la política económica tiene el objetivo de: “(...) Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales.”;

Que, el artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador insta que: “(...) el Estado garantizará el derecho al trabajo (...)”; Que, el numeral 2 del artículo 326 de la Norma ibídem

establece que el derecho al trabajo se sustenta en varios principios, entre ellos que: “(...) Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles (...)”, siendo nula toda estipulación en contrario, disposición que guarda concordancia con lo dispuesto en el artículo 4 del Código del Trabajo;

Que el artículo 326 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador, considera que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles y que será nula toda estipulación en contrario.

Que, el artículo 330 de la Constitución de la República del Ecuador garantiza la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad;

Que el artículo 425 de la Constitución de la República del Ecuador, como orden jerárquico y aplicación de las normas establece como orden la Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos.

Que, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, establece en el artículo 23 lo siguiente: “1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo (...)”;

Que, el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades señala que: “La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores

permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales”;

Que, el artículo 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades señala que: “Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad. Se considerarán como sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales. De existir otros casos de solidaridad humana, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social validará al sustituto, de conformidad al reglamento.

Las y los empleadores no podrán contratar más del cincuenta por ciento (50%) de sustitutos del porcentaje legal establecido. En el caso de sustitución en cooperativas de transporte se regulará de conformidad con el reglamento.”;

Que, el artículo 12 del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades señala que: “La autoridad nacional encargada de trabajo es competente para vigilar, controlar, dar seguimiento al cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad y aplicar las sanciones conforme a lo establecido en la legislación correspondiente. Pasarán a formar parte del porcentaje de inclusión laboral, quienes tengan una discapacidad igual o superior al treinta por ciento.

El porcentaje de inclusión laboral para el sector privado se calculará y aplicará en base al total de trabajadores, exceptuando aquellos cuyos contratos no sean de naturaleza estable o permanente conforme a la legislación vigente en materia laboral; y, en el sector público, en base al número de los servidores y obreros que tengan nombramiento o contrato de carácter permanente y estable, de acuerdo con la norma que para el efecto emitirá la autoridad nacional encargada de

trabajo. En ambos casos, y para estos efectos, no se considerará como contratos o nombramientos de carácter estable o permanente, a aquellos cuya vigencia esté condicionada a requisitos legales de cumplimiento periódico como licencias de habilitación y/o certificados de aptitud, que otorguen los organismos o entidades nacionales competentes. Cuando el porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad, resulte un número decimal, solo se considerará la parte entera del número.”

Que el artículo 4 del Código del Trabajo respecto de la irrenunciabilidad de derechos, dispone que los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

Que es necesario reformar el artículo 3 literal a) de la Ley para la Reforma de las Finanzas Públicas:

En el ejercicio de sus funciones y atribuciones expide el siguiente:

LEY REFORMATORIA AL CODIGO DEL TRABAJO Y LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PUBLICO; y, ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2018-0180, ARTICULOS ACTUALES:

CODIGO DEL TRABAJO

Art. 195.3.- Efectos. Declarada la ineficacia, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado y se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo.

Cuando la persona trabajadora despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo.

Si la persona empleadora se negare a mantener en sus funciones a la persona trabajadora una vez que se ha dispuesto el reintegro inmediato de la misma en la providencia inicial, o se haya establecido la ineficacia del despido en sentencia, podrá ser sancionada con la pena establecida en el Código Orgánico Integral Penal por el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente.

En cualquier caso de despido por discriminación, sea por afectar al trabajador debido a su condición de adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización adicional a que se refiere este artículo, sin que le sea aplicable el derecho al reintegro.

En caso de despido injustificado de una persona con discapacidad, o de quien estuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad será indemnizada de conformidad a lo estipulado en la Ley Orgánica de Discapacidades.

LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES

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 reinserción, de conformidad con la Ley. Además, para la supresión de puestos 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.

LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO

Art. 64.- De las personas con discapacidades o con enfermedades catastróficas.- Las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva y hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración

laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes.

En caso de que por razones de la enfermedad catastrófica o discapacidad severa las personas no pudieren acceder a puestos en la administración pública, y, una persona del núcleo familiar de dicha persona sea éste cónyuge o conviviente en unión de hecho, padre, madre, hermano o hermana o hijo o hija, tuviere bajo su cuidado a la misma, podrá formar parte del porcentaje de cumplimiento de incorporación previsto en el inciso anterior, para lo cual se emitirá la norma técnica correspondiente para la contratación de estas personas. En caso de muerte de la persona discapacitada o con enfermedad catastrófica, se dejará de contar a éstas dentro del cupo del 4%.

No se disminuirá ni desestimará bajo ningún concepto la capacidad productiva y el desempeño laboral de una persona con discapacidad o con enfermedad catastrófica a pretexto de los servicios sociales adecuados que se brinde a éstos para resolver y equiparar las condiciones desiguales que requieran para ejercer y desarrollar normalmente sus actividades laborales. Al primer mes de cada año, las servidoras y servidores públicos que hubieren sido integrados en el año anterior, obligatoriamente recibirán inducción respecto del trato y promoción de los derechos hacia sus compañeros y usuarios que merezcan atención prioritaria.

Si luego de la inspección realizada por parte del Ministerio del Trabajo, se verificare el incumplimiento de lo previsto en este artículo, y, siempre y cuando aquello fuere imputable a la autoridad nominadora, se impondrá a ésta una multa equivalente a cinco salarios básicos unificados del trabajador privado en general. En caso de mantenerse el incumplimiento, se le sancionará con la multa equivalente a veinte salarios básicos unificados del trabajador privado en general.

Si habiendo sido sancionada por segunda ocasión la autoridad nominadora, se mantuviere el incumplimiento, siempre y cuando en su jurisdicción exista la población de personas con discapacidad disponible para el trabajo, de conformidad con el catastro nacional de personas con discapacidad que mantenga el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), esto constituirá causal de remoción o destitución.

Respecto del valor de la multa que se imponga por este efecto, el cincuenta por ciento de la misma ingresará al Ministerio del Trabajo, valor que será destinado única y exclusivamente a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio; y, el restante cincuenta por ciento ingresará al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades.

El Ministerio del Trabajo, a través de la unidad de discapacidades y las inspectorías provinciales respectivas, supervisará y controlará cada año el cumplimiento de esta disposición en la administración pública.

ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2018-0180

Art. 3.- Para efectos de aplicación de la presente norma, se deberán considerar dentro de su contexto, las siguientes definiciones:

a) Persona con discapacidad.- Se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en una proporción equivalente al treinta por ciento (30%) de discapacidad, debidamente calificada por la autoridad sanitaria nacional.

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 Nro. 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 Nro. 2013-0052 emitida por el CONADIS, que no cuente con referente familiar y que por su condición de severidad está impedida de hacerlo.

d) Discapacidad severa.- Conforme la Resolución Nro. 2013-0052 emitida por el CONADIS, corresponde a una condición de discapacidad muy grave o severa, a la cual se le asigna un porcentaje de 75% o más, significa que los síntomas, signos o secuelas imposibilitan la realización de las actividades de la vida diaria; esto es la imposibilidad para la realización de actividades de auto cuidado, es decir para vestirse, comer, evitar riesgos, aseo e higiene personal, incluye las deficiencias permanentes severas que originan una discapacidad muy grave y supone la dependencia de otras personas para la realización de las actividades más esenciales de la vida diaria; en las que se incluirán personas con: retraso mental grave y profundo; sordo – ceguera total; discapacidad psicológica grave y muy grave y tetraplejia con afectación total de miembros superiores e inferiores; en todo caso esta condición será determinada de manera expresa, por los equipos de calificación de discapacidad de la autoridad sanitaria nacional.

e) Calificación y certificación de sustituto directo.- Es el documento emitido por el Ministerio del Trabajo que certifica a la persona natural la calidad de sustituto directo.

f) Calificación y certificación de sustituto por solidaridad humana.- Es el documento emitido por el Ministerio de Inclusión Económica y Social que certifica a la persona natural la calidad de sustituto por solidaridad humana.

Art. 6.- De la pérdida de la calidad de sustituto directo.- La persona natural perderá su certificación de sustituto directo, si incurriere en una o más de las siguientes causales:

- a) Por el cumplimiento de la mayoría de edad del niño, niña o adolescente con discapacidad no severa.
- b) Por muerte de la persona con discapacidad.
- c) Por muerte del sustituto directo.
- d) Por haber disminuido el porcentaje mínimo de discapacidad establecido en la presente norma (en el caso de personas con discapacidad mayores a 18 años)
- e) Por el cumplimiento del plazo de duración del certificado.

f) Por notificación oficial de incumplimiento respecto al cuidado y manutención de la persona con discapacidad, emitido por el Ministerio de Inclusión Económica y Social al Ministerio del Trabajo.

Refórmese por lo siguiente:

CODIGO DEL TRABAJO

Art. 1.- Sustitúyase el último párrafo del artículo 195.3 por el siguiente: “

“En caso de despido intempestivo de una persona con discapacidad u su sustituto, será considerado como ineficaz.”

LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES

Art. 2.- Sustitúyase el segundo párrafo del artículo 51 por el siguiente:

“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, será considerado ineficaz.

LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO

Art. 3.- Sustitúyase la parte final del segundo párrafo del artículo 64 por el siguiente:

“En caso de muerte de la persona discapacitada o con enfermedad catastrófica, se contará en estos casos con otra persona discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad y formará parte del 4%.”

ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2018-0180

Art. 4.- Sustitúyase el literal b) del artículo 3 del Acuerdo Ministerial MDT-2018-0180, por el siguiente:

b) Sustitutos directos.- Se considera como sustitutos directos a los padres de las niñas, niños, adolescentes, o personas mayores de edad, 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, los mismos que podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral y para efecto de beneficios tributarios.

Art. 5.- Elimínese los literales a) y d) del artículo 6 del Acuerdo Ministerial MDT-2018-0180.

Dado y firmado en el Distrito Metropolitano de Quito a los 12 días del mes de abril del 2024. Presidente – secretario.

5. Metodología

Área de estudio

El presente trabajo se llevó a efecto en la provincia, cantón y ciudad de Loja, la misma que cuenta con 5877 abogados inscritos en toda la provincia de Loja, según el Sistema Informático Foro de Abogados (Consejo de la Judicatura, 2023).

De la población general de abogados en la ciudad de Loja, se realizó 15 encuestas a profesionales del derecho con maestría en derecho laboral, quienes conocen y aplican día a día el derecho laboral.

Enfoque metodológico

La investigación se basará en un estudio mixto: cuantitativo mediante la revisión de literatura y la construcción del marco teórico; y, cualitativo mediante la recolección de información para extraer datos e interpretar los resultados obtenidos.

Conforme lo expresado por García (2015), método consiste en: "...el plan que se lleva a cabo para llegar a una conclusión o finalidad." (p. 450), por lo que en el presente trabajo de investigación se hará uso de los siguientes métodos:

Método Científico

Es una serie de pasos para plantear preguntas científicas, probar hipótesis y herramientas de investigación. (Tamayo, 2012). Son etapas que se recorre para conseguir conocimiento valido ante la comunidad científica. Este método utiliza técnicas confiables para obtener resultados íntegros a través de toda la investigación.

Este método se lo utilizará para formular encuestas a 30 profesionales en derecho con maestría en Derecho Constitucional, en relación a la problemática planteada con la finalidad de observar los resultados obtenidos y afianzar los objetivos planteados, comprobando la necesidad de reformar la norma.

Método Analítico

Consiste en entender el análisis como el proceso de descomponer un fenómeno en sus elementos para lograr su comprensión. (Lopera, 2010). Con este método se analizan las partes de un todo, que constituye en un proceso lógico, que ofrece la posibilidad de descomponer un todo en

sus partes, elementos, cualidades o características, para estudiar al fenómeno o problema, de forma detallada e instaurar nuevas teorías.

Este método servirá para el estudio de estadística, conforme el problema de investigación, para obtener los resultados de las encuestas aplicadas, con la finalidad de interpretar los resultados obtenidos y afianzar los objetivos planteados.

Método Sintético

Es 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).

Con este método se analizará la parte pertinente de Constitución, el Código de Trabajo, para resumir lo analizado con los aspectos más relevantes en todo el trabajo de investigación.

Método Exegético

Este es un método interpretativo que se utiliza para estudiar textos legales y se centra en cómo el legislador redactó las leyes o reglamentos. (Flores, 2021). Es el método que obliga a una interpretación gramatical o literal de las disposiciones fiscales, en conformidad con lo que el párrafo, la oración o frase que se aplica. Este método permitirá mediante un estudio detallado, encontrar el significado que el legislador otorgó a las disposiciones legales y dogmáticas. Este método constituye de gran relevancia en cuanto se trata de analizar varios axiomas de doctrinarios, como normativa legal en relación al tema de investigación y otorgarles sentido, a partir de su origen etimológico, la descripción de la problemática y las posibles soluciones al problema.

Método que servirá para analizar las disposiciones constitucionales, legales y administrativas que son objeto de estudio con el fin de comprender su significado y alcance en el derecho ecuatoriano, así como los principios constitucionales, principios doctrinales y jurisprudenciales que existen en torno al tema de estudio en el contexto ecuatoriano.

Método Hermenéutico

Se trata de una teoría científica de las técnicas de interpretación de documentos, que en derecho no es el único objeto de interpretación, sino que se refiere específicamente a la interpretación de las normas jurídicas relativas a las manifestaciones documentales. (UNAM, 2019). Comprende el análisis que se expande a la interpretación aplicada especialmente al estudio

de textos, en este caso el método permitirá la interpretación de textos doctrinarios y jurídicos, para entender el significado de los mismas. Por lo que el fin perseguido es encontrar la esencia de la doctrina y las leyes por medio de la interpretación.

Lo que se pretende es realizar un estudio de la norma constitucional, legal, y doctrinaria respecto de los principios laborales y su aplicación en la norma de estudio con la finalidad de dar una mayor argumentación jurídica a los objetivos planteados.

Técnicas e instrumentos de investigación

Los resultados obtenidos a través de la aplicación de los diferentes métodos, procedimientos y técnicas, se los utilizó para la ilustración de tablas, gráficos y de forma pormenorizada a través del análisis de los criterios y datos concretos, que sirvieron para la construcción del marco teórico.

Técnicas de acopio teórico documental

Las técnicas de acopio documental se utilizaron para la recolección de datos: bibliográficos, obras bibliográficas, obras científicas, libros, revistas, para el desarrollo del marco teórico.

Observación documental

Esta técnica permitió el estudio de doctrina y jurisprudencia, con la finalidad de verificar de los objetivos planteados en la investigación.

Herramientas

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizó un computador, para la recopilación de la información y el desarrollo del trabajo de investigación, el uso de plataformas web como google académico para la consulta de doctrina, lexis, para la consulta de normativa comparada, fiel web, para la consulta de jurisprudencia.

Encuesta

Esta técnica se aplicó para elaborar y obtener datos de modo expedito y eficaz, se aplicó sobre aspectos puntuales de la problemática de estudio a una población objetiva, que sirvieron de base para la verificar de los objetivos planteados en la investigación.

Recursos y materiales

Se utilizó como materiales e insumos como: manuales, leyes, sentencias, libros, diccionarios jurídicos, acuerdos y resoluciones.

6. Resultados.

De la aplicación de encuestas dirigidas a quince abogados con maestría en derecho laboral en libre ejercicio de la ciudad de Loja, se han obtenido los siguientes resultados:

Pregunta No. 1:

¿Considera usted que el Acuerdo Ministerial 180, afecta la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores calificados como sustitutos, y los derechos de las personas con discapacidad?

Tabla No. 6:

Pregunta No. 1

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	13	87%
No	2	13%
Total	15	100%

Nota: Esta tabla muestra los resultados obtenidos en frecuencia y porcentaje de los encuestados en la pregunta 1.

Figura No. 1:

Pregunta No. 1



Nota: La figura representa los resultados obtenidos en la pregunta número 1 en porcentajes.

Resultados de las encuestas:

De las 15 personas a las que se encuestó, 13 que corresponden al 87%, manifestaron que el Acuerdo Ministerial 180, afecta la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores calificados como sustitutos, y los derechos de las personas con discapacidad, es restrictiva de derechos y contraria a la constitución; a diferencia que 2 personas encuestadas que corresponde al 13% manifestaron que el Acuerdo Ministerial 180, no afecta la estabilidad laboral reforzada de los

trabajadores calificados como sustitutos, y los derechos de las personas con discapacidad, no es restrictiva de derechos y no es contraria a la constitución.

Análisis de las encuestas:

En esta pregunta un gran número de personas que son trece encuestados que equivalente al ochenta y siete por ciento aseguran que el Acuerdo Ministerial 180, afecta la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores calificados como sustitutos, y los derechos de las personas con discapacidad, es restrictiva de derechos y contraria a la constitución, ya que la entidad pública debería encargada de calificar los sustitutos de los trabajadores con discapacidad, no debería establecer como requisito el porcentaje de discapacidad para tener la protección reforzada que al final en el sector privado no tiene estabilidad, que es contraria a la voluntad del trabajador que presta sus servicios a través de un tercero, que constituye un límite de las aspiraciones de la clase trabajadora, con discapacidad, que los organismos internacionales y la propia constitución garantizan el trabajo a todas las personas sin discriminación, que es restrictiva de derechos ya que no permite que las personas con discapacidad moderada al cumplir la mayoría de edad continúen con el sustituto como garantía de trabajo; y, que por lo tanto el Acuerdo Ministerial 180 es contrario a la constitución por lo que debería reformarse en este sentido.

En un menor porcentaje que son dos encuestados que equivalente al trece por ciento, consideran que el Acuerdo Ministerial 180, no afecta la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores calificados como sustitutos, y los derechos de las personas con discapacidad, no es restrictiva de derechos y no es contraria a la constitución, ya que el legislador a previsto que cuando el trabajador con discapacidad moderada pueda acceder por sí mismos a fuentes de empleo acorde a sus capacidades, que no es restrictiva de derechos ya que el sustituto lo representa al menor hasta que cumpla la mayoría de edad y se continua garantizando el derecho al trabajo, para que las personas con discapacidad puedan trabajar por sí mismos.

Pregunta No. 2:

¿Considera usted que el porcentaje del 75% establecido en el Acuerdo Ministerial 180, es restrictivo de derechos?

Tabla No. 7:

Pregunta No. 2

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
-------------	------------	------------

Si	13	87%
No	2	13%
Total	15	100%

Nota: Esta tabla muestra los resultados obtenidos en frecuencia y porcentaje de los encuestados en la pregunta 2.

Figura No. 2:

Pregunta No. 2



Nota: La figura representa los resultados obtenidos en la pregunta número 2 en porcentajes

Resultados de las encuestas:

De las 15 personas a las que se encuestó, 13 que corresponden al 87%, manifestaron que el porcentaje del 75% establecido en el Acuerdo Ministerial 180, es restrictivo de derechos, a diferencia que 2 personas encuestadas que corresponde al 13% manifestaron que el porcentaje del 75% establecido en el Acuerdo Ministerial 180, no es restrictivo de derechos.

Análisis de las encuestas:

En esta pregunta un gran número de personas que son trece encuestados que equivale al ochenta y siete por ciento aseguran que el porcentaje del 75% establecido en el Acuerdo Ministerial 180, es restrictivo de derechos, ya que la constitución garantiza el trabajo a todas las personas sin discriminación y que al formar parte de los grupos de atención prioritaria, la protección reforzada garantizada a través de los sustitutos se debería seguir manteniendo; que las personas con discapacidad han sido relegados durante muchos años y que es obligación de la sociedad atender estos grupos relegados; que el Ministerio de Trabajo no actúa con parcialidad al imponer esta restricción que el final garantiza una indemnización en caso de despido en el sector privado; que no es posible que una acuerdo ministerial desconozca derechos consagrados en la constitución para proteger a la parte empleadora como poder de capital, que el mismo Código del Trabajo establece

en forma imperativa la obligación de contratar a personas con discapacidad y sustitutos y no puede estar supeditada a un grado de discapacidad para su consecución; que la constitución establece que los derechos se desarrollaran de manera progresiva, y entre los objetivos constitucionales esta la inclusión, que el acuerdo restringe el acceso a una garantía real de estabilidad reforzada sobre todo en el sector privado, que la norma en el sector público es más evidente ya que una vez que una persona con discapacidad dela de ocupar una plaza de trabajo, la institución no está en la obligación de contratar a otra persona discapacitada o sustituta en su lugar por lo que restringe el derecho al trabajo de estos grupos vulnerables; que existen personas con discapacidad moderada que no pueden desarrollar actividades y que en base a la dignidad debería seguirse manteniendo al representante o sustituto; que los espacios físicos del entorno laboral en muchas instituciones no presta las garantías para que estas personas desarrollen sus actividades laborales de manera adecuada, por lo que consideran que la mejor opción es la persona sustituta.

En un menor porcentaje que son dos encuestado que equivale al trece por ciento, aseguran que el acuerdo ministerial 180 no restringe derechos, que las personas siguen teniendo derecho al trabajo y que el legislador a previsto que cuando la persona con discapacidad sea mayor de edad pueda trabajar por si misma de acuerdo a sus competencias y capacidades.

Pregunta No. 3:

¿Considera usted pertinente eliminar los porcentajes de discapacidad para que las personas con discapacidad puedan tener una persona sustituta?

Tabla No. 8:

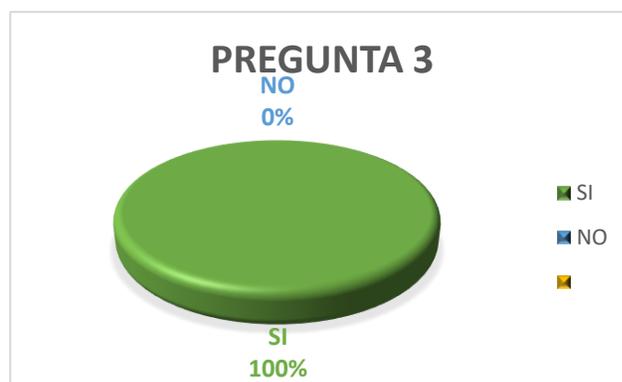
Pregunta No. 3

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	100%
No	0	0%
Total	15	100%

Nota: Esta tabla muestra los resultados obtenidos en frecuencia y porcentaje de los encuestados en la pregunta 3.

Figura No. 3:

Pregunta No. 3



Nota: La figura representa los resultados obtenidos en la pregunta número 3 en porcentajes

Resultados de las encuestas:

De las 15 personas a las que se encuestó, 15 que corresponden al 100%, manifestaron pertinente eliminar los porcentajes de discapacidad para que las personas con discapacidad puedan tener una persona sustituta.

Análisis de las encuestas:

En esta pregunta el total de personas que son quince encuestados que equivale al cien por ciento, coinciden que es pertinente eliminar los porcentajes de discapacidad para que las personas con discapacidad puedan tener una persona sustituta ya que la constitución como norma jerárquica superior garantiza el derecho al trabajo de todas las personas sin distinción de ninguna clase, que es mejor que una persona con discapacidad esté representada por un sustituto; que el porcentaje se debería establecer como mínimo si es pertinente, hasta el 30% tal como lo prevé el acuerdo ministerial y que en porcentajes inferiores que quite la figura de sustituto porque se tiene mayor certeza que las personas con discapacidad pueden desarrollar mejor sus actividades.

Pregunta No. 4:

¿Considera usted que la norma para la calificación y certificación de sustitutos directos de personas con discapacidad, vulnera los principios laborales de jerarquía normativa y no restricción?

Tabla No. 9:

Pregunta No. 4

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	12	80%

No	3	20%
Total	15	100%

Nota: Esta tabla muestra los resultados obtenidos en frecuencia y porcentaje de los encuestados en la pregunta 4.

Figura No. 4:

Pregunta No. 4



Nota: La figura representa los resultados obtenidos en la pregunta número 4 en porcentajes

Resultados de las encuestas:

De las 15 personas a las que se encuestó, 12 que corresponden al 80%, manifestaron que el acuerdo ministerial 180 norma para la calificación y certificación de sustitutos directos de personas con discapacidad, vulnera los principios laborales de jerarquía normativa y no restricción; a diferencia que 3 personas encuestadas que equivalente al 20% manifestaron que el acuerdo ministerial 180 norma para la calificación y certificación de sustitutos directos de personas con discapacidad, no vulnera principios laborales.

Análisis de las encuestas:

En esta pregunta un gran número de personas que son doce encuestados que equivale al ochenta por ciento, aseguran que el acuerdo ministerial 180 norma para la calificación y certificación de sustitutos directos de personas con discapacidad, vulnera los principios laborales de jerarquía normativa al no estar acorde a los principios constitucionales de igualdad y progresividad, ya que el derecho al trabajo lo tiene todas las personas; se vulnera el principio de no restricción, ya que se impone un límite de edad y porcentaje de discapacidad para acceder a tener una persona sustituta, que en algunos de los casos los padres de estos grupos desean continuar

trabajando en beneficio de las personas con discapacidad para protegerlos de cualquier eventualidad.

En un menor porcentaje tres de los encuestados que equivale al veinte por ciento, consideran que norma para la calificación y certificación de sustitutos directos de personas con discapacidad, no vulnera principios laborales, que protege el bien jurídico de la discapacidad inclusive para que acceda a fuentes de empleo adecuado ya que a las personas con discapacidad se los vincula en el ámbito laboral a puestos administrativos como control de ingresos de personal, atención de llamadas, registro de documentos.

Pregunta No. 5:

¿Considera usted pertinente reformar reforma al Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-180, con la finalidad de garantizar la estabilidad laboral del trabajador calificado como sustituto?

Tabla No. 10:

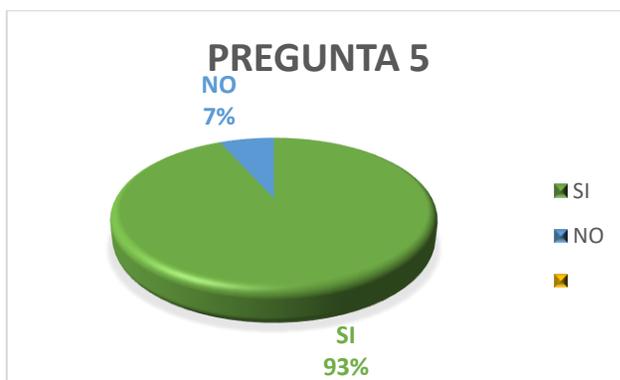
Pregunta No. 5

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	14	93%
No	1	7%
Total	15	100%

Nota: Esta tabla muestra los resultados obtenidos en frecuencia y porcentaje de los encuestados en la pregunta 5.

Figura No. 6:

Pregunta No. 5



Nota: La figura representa los resultados obtenidos en la pregunta número 5 en porcentajes.

Resultados de las encuestas:

De las 14 personas a las que se encuestó, 14 que corresponden al 93%, manifestaron pertinente reformar el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-180, con la finalidad de garantizar la estabilidad laboral del trabajador calificado como sustituto; a diferencia que 1 persona encuestada que equivalente al 7% manifestó que no es pertinente reformar reforma al Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-180.

Análisis de las encuestas:

En esta pregunta un gran número de personas que son catorce encuestados que equivale al noventa y tres por ciento, aseguran pertinente reformar el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-180, con la finalidad de garantizar la estabilidad laboral del trabajador calificado como sustituto asegurando los principios laborales de progresividad, irrenunciabilidad e intangibilidad de derechos laborales, y que ninguna norma puede restringir los derechos de los trabajadores con discapacidad; que se debería considerar incluirlos en el despido ineficaz a este grupo vulnerable; que la legislación laboral solo ampara a las mujeres embarazada y a los dirigentes sindicales con inamovilidad que les ampara durante un tiempo determinado.

En un menor porcentaje uno de los encuestados que equivale al siete por ciento, considera que no es pertinente reformar el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-180 ya que el grado de discapacidad asegura al empleador que el trabajo realizado por la persona con discapacidad se cumpla de manera satisfactoria en beneficio de la empresa.

7. Discusión

En la presente investigación se ha propuesto un objetivo general y tres objetivos específicos los mismos que en base a la doctrina, jurisprudencia, aplicación de encuestas, análisis de normativa y legislación comparada se ha obtenido los resultados conforme se desarrollaran a continuación:

Objetivo 1

Respecto del objetivo general “Realizar un estudio conceptual, doctrinario y jurídico acerca de la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores calificados como sustitutos, con el fin de garantizar los derechos de las personas con discapacidad.”, se ha cumplido de manera satisfactoria puesto que en el desarrollo del marco teórico se ha realizado el análisis de la estabilidad reforzada de los trabajadores con discapacidad sus derechos en el ámbito laboral y la normativa que se aplica en cada caso como los sustitutos directos y por solidaridad humana contemplados en el artículo 3 del Acuerdo Ministerial MDT-2018-180, acerca de quienes pueden ser sustitutos, los requisitos para su calificación y como se pierde la misma, que consistió en la falta de aplicación del principio y derechos de igualdad contemplados en la constitución ocasionando la vulneración del principio de jerarquía normativa y de no restricción de la norma.

Este objetivo se cumple también con la aplicación de la pregunta numero 4 donde doce encuestados que equivale al ochenta por ciento, aseguran que el acuerdo ministerial 180 norma para la calificación y certificación de sustitutos directos de personas con discapacidad, vulnera los principios laborales de jerarquía normativa al no estar acorde a los principios constitucionales de igualdad y progresividad, ya que el derecho al trabajo lo tiene todas las personas; se vulnera el principio de no restricción, ya que se impone un límite de edad y porcentaje de discapacidad para acceder a tener una persona sustituta, que en algunos de los casos los padres de estos grupos desean continuar trabajando en beneficio de las personas con discapacidad para protegerlos de cualquier eventualidad.

Así mismo mediante el análisis de la legislación venezolana se ha podido establecer que si es posible legislar en el sector privado la permanencia de las personas trabajadoras en su puesto de trabajo y que la relación laboral entre las partes termine por causas legalmente establecidas en la norma.

Dentro del desarrollo del principio de igualdad la Corte Constitucional del Ecuador en la Sentencia No. 61-19-IN/21 de 21 de diciembre de 2021, al respecto ha puntualizado que este

derecho contiene dos dimensiones; la dimensión formal, que reconoce un trato idéntico a sujetos de manera individual o colectiva que se hallan en la misma situación; y, una dimensión material, que conlleva la obligación del Estado de adoptar acciones afirmativas, con el objetivo de equiparar el goce y ejercicio de los derechos de aquellas personas que se encuentren en situación de desventaja.

Por su parte la Constitución al ser la norma superior, todas las demás normas del ordenamiento jurídico deben adaptarse al contenido de esta; caso contrario se castiga con nulidad todo lo que vaya incurra en desmedro de los derechos establecidos en la misma.

Objetivo 2

El primer objetivo específico propuesto: “Analizar los grados de discapacidad, y así demostrar que existen discapacidades con un grado inferior al 75% y que impiden a la persona valerse por sí misma, esto con el fin de que el trabajador conserve su calidad de sustituto cuando su representado cumpla la mayoría de edad”,

Con independencia de la discapacidad con los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta dentro de la pregunta 3 que el total de personas que son quince encuestados que equivale al cien por ciento, coinciden que es pertinente eliminar los porcentajes de discapacidad para que las personas con discapacidad puedan tener una persona sustituta ya que la constitución como norma jerárquica superior garantiza el derecho al trabajo de todas las personas sin distinción de ninguna clase, que es mejor que una persona con discapacidad esté representada por un sustituto; que el porcentaje se debería establecer como mínimo si es pertinente, hasta el 30% tal como lo prevé el acuerdo ministerial y que en porcentajes inferiores que quite la figura de sustituto porque se tiene mayor certeza que las personas con discapacidad pueden desarrollar mejor sus actividades.

Así mismo la Corte Constitucional del Ecuador en la sentencia Nro. 26-19-IN/22, dentro del caso Nro. 26-19-IN de fecha 29 de junio de 2022, en el párrafo 69, ha señalado que la restricción de derecho:

“...se entiende como una limitación severa al ejercicio de derechos, es decir, que prácticamente anule el ejercicio de estos. A diferencia de la regresión de derechos que, conforme lo señalado en la sección anterior, tiene que ver con el retroceso en los avances alcanzados para el cumplimiento pleno de un determinado derecho, la restricción de derechos, en los términos de la

norma constitucional citada, implica afectar un derecho de tal manera que se lo vacíe de contenido y se anule su ejercicio.”

El legislador con la inclusión de la figura de sustituto, abrió la posibilidad que los menores de edad, inclusive los permitidos conforme lo dispuesto en el artículo 19 literal h) del Código del Trabajo, debido a que la legislación ecuatoriana a los que hayan cumplido 15 años, como edad permitida para trabajar, cuidando ciertos parámetros como: trabajo de seis horas diarias, que se encuentre matriculado y estudiando en un centro educativo; y, lo principal que reciba una remuneración no inferior al salario básico unificado; esta representación también ha propuesto que se extienda a los mayores de edad con una discapacidad igual o superior al 75%, lo que limita de manera indirecta que los trabajadores con discapacidad mayores de edad con una discapacidad igual o superior al 30% no puedan ser representados laboralmente.

Objetivo 3

Como segundo objetivo específico propuesto: “Establecer si la estabilidad laboral reforzada del sustituto se ve afectada al momento de que su representado cumple la mayoría de edad y el mismo no cumple con el porcentaje de discapacidad requerido”, se ha cumplido debido al desarrollo de los principios de jerarquía normativa, progresividad, igualdad y no restricción, dentro del marco teórico, puntualizado que la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 11 numeral 6 establece que todos derechos y principios son irrenunciables, de igual jerarquía.

El artículo 3 literal b). y el artículo 6 literales a) y d) del Acuerdo Ministerial MDT-2018-180, para la calificación de sustitutos, que contiene el porcentaje de discapacidad y la edad como requisito para que las personas con discapacidad puedan acceder a un sustituto, es una norma que se enfrenta a la Constitución del Ecuador, debido a que la norma constitucional establece que todos los principios son de igual jerarquía, de igual aplicación, tienen la misma relevancia, por lo tanto su cumplimiento por parte de este grupo vulnerable puede ser exigido en cualquier momento.

En esa misma línea la segunda pregunta permiten señalar que la mayoría de la población encuestada, en un 87%, equivalente a trece personas, abogados con maestría en derecho laboral de la ciudad de Loja, consideran que el porcentaje del 75% establecido en el Acuerdo Ministerial 180, es restrictivo de derechos, ya que la constitución garantiza el trabajo a todas las personas sin discriminación y que al formar parte de los grupos de atención prioritaria, la protección reforzada garantizada a través de los sustitutos se debería seguir manteniendo; que las personas con

discapacidad han sido relegados durante muchos años y que es obligación de la sociedad atender estos grupos relegados; que el Ministerio de Trabajo no actúa con parcialidad al imponer esta restricción que el final garantiza una indemnización en caso de despido en el sector privado; que no es posible que una acuerdo ministerial desconozca derechos consagrados en la constitución para proteger a la parte empleadora como poder de capital, que el mismo Código del Trabajo establece en forma imperativa la obligación de contratar a personas con discapacidad y sustitutos y no puede estar supeditada a un grado de discapacidad para su consecución; que la constitución establece que los derechos se desarrollaran de manera progresiva, y entre los objetivos constitucionales esta la inclusión, que el acuerdo restringe el acceso a una garantía real de estabilidad reforzada sobre todo en el sector privado, que la norma en el sector público es más evidente ya que una vez que una persona con discapacidad dela de ocupar una plaza de trabajo, la institución no está en la obligación de contratar a otra persona discapacitada o sustituta en su lugar por lo que restringe el derecho al trabajo de estos grupos vulnerables; que existen personas con discapacidad moderada que no pueden desarrollar actividades y que en base a la dignidad debería seguirse manteniendo al representante o sustituto; que los espacios físicos del entorno laboral en muchas instituciones no presta las garantías para que estas personas desarrollen sus actividades laborales de manera adecuada, por lo que consideran que la mejor opción es la persona sustituta.

Así mismo en la tercera pregunta, quince de los encuestados en un 100%, correspondiente a quince abogados con maestría laboral de Loja, consideran coinciden que es pertinente eliminar los porcentajes de discapacidad para que las personas con discapacidad puedan tener una persona sustituta ya que la constitución como norma jerárquica superior garantiza el derecho al trabajo de todas las personas sin distinción de ninguna clase, que es mejor que una persona con discapacidad esté representada por un sustituto.

Es preciso referirse el principio de progresividad, reconocido como un derecho internacional en la Convención Americana de Derechos Humanos, en el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el mismo que se considera en el artículo 11 numeral 8 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone que el contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas.

El principio de progresividad al estar reconocido en la normativa supranacional, constitucional y ordinaria, impone a los estados la garantía de su desarrollo de manera gradual, no se puede perturbar su crecimiento inclusive por cualquier medida política, económica, legal o normativa, es así que el contenido del derecho de las personas con discapacidad tiene que desarrollarse de manera progresiva, no se pueden disminuir a través de la promulgación de leyes, decretos, acuerdo, o norma de inferior jerarquía que restrinjan su contenido, como el Acuerdo Ministerial MDT-2018-180.

Con este principio de jerarquía la norma constitucional restringe cualquier medida, adoptada por los poderes del estado que disminuya el ejercicio de los derechos, como el de imponer un porcentaje de discapacidad para acceder a un sustituto o cumplir la mayoría de edad y perder este derecho, que se impone sobre los derechos sociales de este grupo vulnerable, es así que estas medidas impuestas por un Ministerio no permiten el cumplimiento de los fines constitucionales de igualdad sin discriminación, por lo que toda norma creada con restricción debe ser eliminada del ordenamiento jurídico.

Esta renuncia de derechos condicionada está prohibida por mandato constitucional y el artículo 326 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, la norma constitucional no permite que la clase trabajadora renuncie a sus derechos, y protege de manera especial a las personas con discapacidad quedando anulada toda estipulación contraria.

Para reforzar la investigación dentro del análisis de la normativa comparada se ha podido establecer que de todas las legislaciones analizadas se establece que la legislación venezolana y la argentina son las únicas en Sudamérica en establecer como nulo el despido injustificado o arbitrario. garantizando la estabilidad laboral de los trabajadores.

Este principio de estabilidad laboral reforzada es lógico y coherente, debido a que en nuestra legislación el empleador también cuenta con causas legales para dar por terminado un contrato de trabajo conforme lo dispuesto en artículo 172 de las causales que el facultad al empleador para dar por terminada la relación laboral, claro está previa autorización de la autoridad laboral en este caso el inspector del trabajo, que tiene competencia territorial a nivel provincial, respecto de los trabajadores sujetos al mandato del Código del Trabajo; y, puede ser por

autorización del Director Regional quien conoce los vistos buenos propuestos por los cuerpos de bomberos, quienes tienen competencia a nivel regional que abarca en el caso de la zona 7 las provincias de Loja, El Oro y Zamora Chinchipe.

La Constitución de la República del Ecuador establece que los principios y derechos constitucionales de manera general, conforme lo dispone su artículo 11 numeral 6: “son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía”

El derecho a la igualdad y no discriminación se encuentra reconocido en el artículo 66 numeral 4 de la Constitución de la República del Ecuador en los siguientes términos: “Se reconoce y garantizará a las personas: (...) 4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación”.

Acerca de esta restricción de derechos el artículo 11 numeral 4 de la Constitución de la República del Ecuador garantiza que ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales, el poder público o legislativo queda impedido y no puede disminuir los derechos de manera arbitraria e injustificada.

Lo contrario sucede cuando la norma (Código del Trabajo, Ley Orgánica de Servicio Público, Ley de Discapacidades y Acuerdo Ministerial MDT-2018-180) contienen norma restrictivas de derechos que van en contra de las personas con discapacidad quienes por estas restricciones no pueden acceder a un sustituto para que los reemplace e su lugar de trabajo y que se establece un rango de deficiencia cuando cumplen la mayoría de edad para acceder a una plaza de trabajo, es evidente que no está conforme con la constitución del Ecuador que, si desarrolla los principios de igual jerarquía y garantiza el trabajo a las personas con discapacidad, el legislativo podría enmendar esta situación y reformar las normas en cuestión que se opongan a los fines constitucionales.

Para afianzar este segundo objetivo específico con los resultados obtenidos de la pregunta 4 doce encuestados que equivale al ochenta por ciento, aseguran que el acuerdo ministerial 180 norma para la calificación y certificación de sustitutos directos de personas con discapacidad, vulnera los principios laborales de jerarquía normativa al no estar acorde a los principios constitucionales de igualdad y progresividad, ya que el derecho al trabajo lo tiene todas las personas; se vulnera el principio de no restricción, ya que se impone un límite de edad y porcentaje

de discapacidad para acceder a tener una persona sustituta, que en algunos de los casos los padres de estos grupos desean continuar trabajando en beneficio de las personas con discapacidad para protegerlos de cualquier eventualidad.

Objetivo 4

El tercer objetivo específico: “Proponer una reforma al Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0180, con la finalidad de garantizar la estabilidad laboral del trabajador calificado como sustituto.” se ha concretado de manera real, de los resultados obtenidos de la cinco pregunta permiten señalar que catorce encuestados que equivale al noventa y tres por ciento, aseguran pertinente reformar el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-180, con la finalidad de garantizar la estabilidad laboral del trabajador calificado como sustituto asegurando los principios laborales de progresividad, irrenunciabilidad e intangibilidad de derechos laborales, y que ninguna norma puede restringir los derechos de los trabajadores con discapacidad; que se debería considerar incluirlos en el despido ineficaz a este grupo vulnerable; que la legislación laboral solo ampara a las mujeres embarazada y a los dirigentes sindicales con inamovilidad que les ampara durante un tiempo determinado

Es importante destacar que en el desarrollo del marco teórico dentro del estudio de legislación comparada y una vez analizada, se establece en sus legislaciones laborales de Argentina y Venezuela, se ampara la estabilidad del trabajador en todos los sectores estableciendo figuras jurídicas como el despido injustificado el mismo que no procede sino por causas legales; y, el despido arbitrario, que de la misma forma no procede sino se ha realizado bajo los parámetros legalmente establecidos, todo lo contrario sucede en el contexto ecuatoriano que se establece varias figuras restrictivas de derecho conforme se desarrolla a continuación.

En el Código del Trabajo en el artículo 188 se dispone de la figura jurídica del despido intempestivo facultad prerrogativa del empleador para dar por terminada la relación laboral de manera unilateral con el trabajador indistintamente de su condición con la obligación de indemnizar en el caso de las personas con discapacidad se ha establecido en el artículo 195.3 la facultad al empleador del despido injustificado por el hecho de ser discapacitados, el empleador puede utilizar esta figura jurídica para aparta a un trabajador con discapacidad o su sustituto de la empresa e indemnizarlo económicamente, sin asegurar su permanencia en el trabajo.

Por otro lado, la propia Ley Orgánica de Discapacidades que en su artículo 51 establece la indemnización por despido injustificado de personas con discapacidad, normativa que no guarda conformidad con la constitución ya que, en lugar de proteger la permanencia en su lugar de trabajo a las personas con discapacidad, se le otorga una indemnización económica de 18 remuneraciones de la última mejor percibida.

Las figuras jurídicas de despido intempestivo y despido injustificado debería ser parte de una reforma constitucional para que su prohibición sea aplicada de manera inmediata en el resto del ordenamiento jurídico en garantía de los derechos por lo menos de las personas con discapacidad que por años han sido grupos relegados de la participación social.

Continuando esta la Ley Orgánica de Servicio Público la misma que en su artículo 64 restringe el acceso al trabajo de las personas con discapacidad por el solo hecho de haber quedado vacante el puesto, norma desde todo punto de vista restrictiva de derechos laborales hacia este grupo vulnerable, sin duda el legislador de turno obedece a intereses políticos y económicos que generan trabas al trabajador y en este caso a los más vulnerables de la sociedad.

Por último el Acuerdo Ministerial MDT-2018-180, contiene disposiciones restrictivas de derechos con la establecida en el artículo 3 literal b) que establece un porcentaje del 30% en menores de edad y 75 % de discapacidad para poderse calificar como sustituto, por lo que en base a las encuestas al desarrollo de los principios no se debe establecer un porcentaje de discapacidad para que una persona con discapacidad pueda tener un sustituto, basta con que sea discapacitado legalmente certificado por la autoridad sanitaria nacional, para que puedan acceder a un trabajador sustituto sin importar la edad.

El mismo Acuerdo Ministerial MDT-2018-180, por efecto de la reforma del artículo 3 es pertinente reformar el artículo 6 sus literales a) y d) ya que son las causales para perder la calificación de sustituto como haber cumplido la mayoría de edad y por haber disminuido el porcentaje de discapacidad en el caso de las personas mayores de edad.

Por su parte el artículo 426 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que los derechos consagrados en la Constitución y los instrumentos internacionales de derechos humanos son de inmediato cumplimiento y aplicación.

Lo propio la Corte Constitucional del Ecuador en la Sentencia Nro. 72-20-IN/23, dentro del caso Nro. 72-20-IN de fecha 25 de enero de 2023, ha establecido que “...el derecho y principio a la igualdad y la no discriminación obligan al Estado y a todos sus órganos a erradicar, de iure y de facto, toda norma, actuación o práctica que genere, mantenga, favorezca o perpetúe desigualdad y discriminación, sin perjuicio de que en determinadas circunstancias puedan existir tratos diferenciados debidamente justificados de forma objetiva y razonable.”

El régimen laboral en ecuatoriano está protegido por garantías supranacionales, constitucionales y legales, por lo que el derecho al trabajo de las personas con discapacidad forma parte del derecho social, y tiene de la misma importancia que el resto de derechos protegidos en un estado constitucional de derechos; y, por lo que, se hace necesaria una reforma al Código del Trabajo, Ley Orgánica de Discapacidades, Ley Orgánica de Servicio Público y el Acuerdo Ministerial MDT-2018-180, ya que contienen disposiciones restrictivas de derechos, no permite que los derechos laborales progresen, y sean iguales para todos los sectores de la sociedad.

8. Conclusiones

En base a la investigación, los métodos aplicados, la recopilación de doctrina, bibliografía, normativa y jurisprudencia, los resultados obtenidos de la misma, se ha llegado a las siguientes conclusiones

Que la Constitución de la República del Ecuador al declarar los derechos y principios son de igual jerarquía, el Código del Trabajo, la Ley Orgánica de Servicio Público, la Ley Orgánica de Discapacidades y el Acuerdo Ministerial MTD-2018-180, contienen disposiciones que no se ajustan con la norma constitucional, en cuanto a derechos de las personas con discapacidad en el ámbito público y privado.

El despido ineficaz es una institución jurídica laboral, de gran importancia, ya que ésta protege a los trabajadores que se encuentran dentro de los grupos vulnerables, cuya garantía los ampara en el sector público y privado, que por mandato constitucional ninguna norma puede restringir su contenido, por lo que la falta de inclusión de este grupo, restringe el derecho a la igualdad.

Que las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo, Ley Orgánica de Servicio Público, Ley Orgánica de Discapacidades y el Acuerdo Ministerial MTD-2018-180, contienen disposiciones que no guarda armonía con los principios y derechos laborales de las personas con discapacidad establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, por lo que se transgrede los principios de jerarquía normativa e igualdad.

Los tratados y convenios internacionales ratificados por el estado ecuatoriano en materia de discapacidades guardan armonía con la Constitución de la República del Ecuador, por lo que, su aplicación debe ser inmediata en garantía de los derechos laborales de las personas con discapacidad.

Por mandato constitucional, todos los derechos y principios que amparan el derecho laboral en el Ecuador, como el de jerarquía normativa, irrenunciabilidad, progresividad, igualdad, y no restricción, son principios que pertenecen al mismo orden; forman parte de las fuentes materiales del derecho, por lo que son plenamente aplicables en el caso de reformas a las leyes.

Que las causales para dar por terminado un contrato de trabajo entre los trabajadores con discapacidad y sus empleadores son las legalmente establecidas en la normativa laboral vigente y por voluntad del empleador el despido injustificado y el despido intempestivo.

Que la estabilidad del trabajador con discapacidad en la legislación ecuatoriana no se encuentra especialmente protegida.

Las legislaciones de Argentina y Venezuela, amparan a los trabajadores contra el despido injustificado y el despido arbitrario.

La expedición de normas, jurisprudencia y políticas públicas, en materia laboral contribuyen con el desarrollo progresivo de los derechos y una vez que han sido instituidos en la norma como el Código del Trabajo, la Constitución o Instrumentos Internacionales, no pueden disminuir, desmejorar, ni eliminar los derechos.

El principio de no restricción es de vital importancia en materia de contratación laboral, ya que limita al poder público, político y legislativo, disminuir sin justificación alguna los derechos alcanzados por los trabajadores, por lo que disposiciones contenidas en el Código del Trabajo, Ley Orgánica de Servicio Público, Ley Orgánica de Discapacidades y el Acuerdo Ministerial 180, restringen el derecho laboral en el Ecuador, constituyendo en normativa antijurídica.

9. Recomendaciones

En base a lo expuesto, se sugiere los siguientes caminos para aportar a la solución del problema identificado

Al poder legislativo que aplique a todos los principios constitucionales la misma jerarquía y reformen el Código del Trabajo, la Ley Orgánica de Servicio Público, la Ley Orgánica de Discapacidades, para que elimine toda desigualdad y se garantice la estabilidad reforzada a las personas con discapacidad garantizando el trabajo a treves de los sustitutos

Exhortar al poder ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo que reforme el Acuerdo Ministerial MTD-2018-180, eliminando la edad y los porcentajes de discapacidad en el ámbito laboral, para que las personas con discapacidad puedan ser representados por los sustitutos y cumplir con la garantía constitucional de igualdad.

Al estado ecuatoriano a través de las institucionas públicas como el Ministerio de Fianzas, el Servicio de Rentas Internas y el Ministerio del Trabajo, como garante de los derechos laborales de las personas con discapacidad, exhortar la creación de políticas públicas con incentivos tributarios y fiscales, dirigidos a la empresa privada, cuando vincule a más personas con discapacidad fuera del porcentaje establecido en la norma para la inclusión laboral.

10. Bibliografía

- Balbín, A. N. (2018). El despido injustificado como instituto de control social. *Derechos en Acción*, 7, 97.
- Código del Trabajo, Registro Oficial Suplemento, de 16 de diciembre de 2005.
- Código del Trabajo de Chile, 05 de octubre de 2018, <https://lc.cx/2zOPnh>
- Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, 2006. <https://lc.cx/838X2m>
- Constitución de Brasil (2010) <https://www.wipo.int/wipolex/es/text/267224>
- Constitución de la República del Ecuador 2008, Registro Oficial No. 449, de 20 de octubre de 2008, Art. 33, 66, 326.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 36.860 de fecha 30 de diciembre de 1.999, recuperado de <https://n9.cl/q4c7ay>
- Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia Nro. 258-15-SEP-CC dentro del caso Nro. 2184-11-EP, de fecha 12 de agosto de 2015.
- Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia No. 1067-17-EP/20, caso No. 1067-17-EP, de fecha 16 de diciembre de 2020.
- Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia 005-13-SIN-CC, caso Nro. 0033-11-IN, de fecha 09 de abril de 2013.
- Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia Nro. 72-20-IN/23, caso Nro. 72-20-IN, de fecha 25 de enero de 2023.
- Corte Nacional de Justicia – Oficio 321-2018-P-CPJP, de 03 de agosto de 2018, recuperado de: <https://lc.cx/X4DZai>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2023. Recuperado de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
- Flores, A. C. (06 de enero de 2021). Método Exegético. <https://n9.cl/0hwwq6>
- García, D. (2015). La metodología de la investigación jurídica en el siglo XXI. *Metodologías: Enseñanza e investigación jurídicas*, 40, 449-465

Harding, S., (2004) “Rethinking Standpoint Epistemology: What is ‘strong objectivity’?”, en: Sandra Harding (ed.). *The Feminist Standpoint Theory Reader. Intellectual and Political Controversies*, Routledge, New York, pág. 127-140.

Haraway, D. *Epistemologías críticas feministas. Breve aproximación a las teorías sobre una ciencia sucesora en Sandra Harding*.

Huerga, P. Capítulo 1 Discapacidad: definiciones y paradigmas. *Debates y tensiones en el campo de la discapacidad, desde una perspectiva social.*, 29.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2023. <https://n9.cl/p8vsl>

Jorge Vásquez López, *El nuevo derecho laboral* (Quito: Ediciones Librería Cevallos, 2017)

72

Ley 8.213, de 24 de julio de 1991. Recuperado de: <https://lc.cx/e1md39>

Ley 19.691 08 de noviembre de 2018. Recuperado de: <https://lc.cx/bqHbqc>

Ley 20.422 de 10 de febrero de 2010 Recuperado de: <https://lc.cx/Sq6m1p>

Ley de Contrato de Trabajo Nro. 20.744, 1974. Recuperado de: <https://n9.cl/hykqv>

Ley 22.431, de 20 de marzo de 1981. Recuperado de: <https://lc.cx/aXJ2mN>

Ley 29.973 General de la Persona con Discapacidad, 2012. Recuperado de: <http://bcn.cl/3h2ag>

Ley Orgánica de Servicio Público, Segundo Suplemento del Registro Oficial No.294, de 6 de octubre 2010.

Ley Orgánica de Discapacidades, Suplemento del Registro Oficial No. 796, de 25 de septiembre 2012.

Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. Tercer Suplemento del Registro Oficial No.483, de fecha 20 de abril 2015.

Lopera, J., Ramírez, C., Zuluaga, M., & Ortiz, J. (2010). *El método analítico*.

Martínez, A. R., Franco, A. I. V., & Jaime, T. S. *Hacia un método propio interdisciplinar e intercultural para la investigación jurídica*. Pág. 262.

Métodos. (2017). *Método sintético: Definición*. Recuperado de: <https://n9.cl/kx3fr>

Ministerio de Salud Pública. Recuperado de: <https://www.salud.gob.ec/calificacion-o-recalificacion-de-personas-con-discapacidad-2/>

Organización de las Naciones Unidas Objetivos de Desarrollo Sostenible 2015. Recuperado de: <https://lc.cx/a-WUL>

Organización Internacional del Trabajo. (2008). *Convenio 159, sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas)*. Suiza: Organización Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo, 1988. Recuperado de: <https://n9.cl/et1ek>

Organización Panamericana de la Salud <https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>

Real Academia Española, Diccionario de la lengua española, recuperado de: <https://dle.rae.es/sustituto>

Real Academia Española, Diccionario de la lengua española, recuperado de: <https://dpej.rae.es/lema/pleno-empleo>

Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades. Suplemento del Registro Oficial No. 109, de 27 de octubre 2017.

Rodríguez Jiménez, A., & Pérez Jacinto, A. O. (2017). *Métodos Científicos de Indagación y de Construcción del Conocimiento*. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 186.

Silva, J. Y. R., Quijano, J. M. C., & Torres, N. I. V. (2017). Postulados del principio de estabilidad laboral reforzada en Colombia. *Hipótesis Libre*, (14).

Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica*. México. D.F: México, Limusa.

UNAM, B. J. (2019). *Hermenéutica e Interpretación Jurídica*. México: Tinyuri.

Valencia, L. J. V., & Soria, Y. L. (2021). Los trabajadores con discapacidad y su emancipación. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(9), 185-202.

11. Anexos.

Anexo 1 Encuesta Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social

Universidad Nacional de Loja

Encuesta Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social

Título: Estabilidad laboral de los trabajadores calificados como sustitutos, garantizando los derechos de las personas con discapacidad.

Objetivo general: Realizar un estudio conceptual, doctrinario y jurídico acerca de la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores calificados como sustitutos, con el fin de garantizar los derechos de las personas con discapacidad.

Definición de sustituto directo: Conforme el artículo 3 literal b) del acuerdo ministerial No. MDT-2018-0180, lo define como: “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 Nro. 2013-0052 emitida por el CONADIS.”

Pérdida de la calidad de sustituto directo: Conforme el artículo 6 del acuerdo ministerial No. MDT-2018-0180 establece que la persona natural perderá su certificación de sustituto directo, si incurriere en una o más de las siguientes causales: a) Por el cumplimiento de la mayoría de edad del niño, niña o adolescente con discapacidad no severa.

Contexto: La Constitución de la República, en el artículo 47, numeral 5, reconoce a las personas con discapacidad: “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.”, sin establecer restricción de edad o porcentaje de discapacidad, se habla de manera general que el derecho al trabajo ampara a las personas con discapacidad.

El Acuerdo Ministerial 180, en su artículo 7 respecto de la pérdida de la calidad de sustituto directo regula que: “En el caso de que un sustituto directo incurriere en cualquiera de las causales señaladas en el artículo 6 del presente Acuerdo Ministerial, el Ministerio del Trabajo a través de la Dirección Regional o la Delegación Provincial según corresponda, podrá emitir una resolución de pérdida de la calidad de sustituto directo.”

1. Considera usted que el Acuerdo Ministerial 180, afecta la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores calificados como sustitutos, y los derechos de las personas con discapacidad.

SI ()

NO ()

Argumente

su

respuesta:

2. Considera usted que el porcentaje del 75% establecido en el Acuerdo Ministerial 180, es restrictivo de derechos.

SI ()

NO ()

Argumente su respuesta:

3. Considera usted pertinente eliminar los porcentajes de discapacidad para que las personas con discapacidad puedan tener una persona sustituta.

SI ()

NO ()

Argumente su respuesta:

4. Considera usted que la norma para la calificación y certificación de sustitutos directos de personas con discapacidad, vulnera los principios laborales de jerarquía normativa y no restricción.

SI ()

NO ()

Argumente su respuesta:

5. Considera usted pertinente reformar reforma al Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-180, con la finalidad de garantizar la estabilidad laboral del trabajador calificado como sustituto.

SI ()

NO ()

Argumente su respuesta:

Anexo 2 Evidencia de aplicación de la encuesta

Universidad Nacional de Loja

Encuesta Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social

Título: Estabilidad laboral de los trabajadores calificados como sustitutos, garantizando los derechos de las personas con discapacidad.

Objetivo general: Realizar un estudio conceptual, doctrinario y jurídico acerca de la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores calificados como sustitutos, con el fin de garantizar los derechos de las personas con discapacidad.

Definición de sustituto directo: Conforme el artículo 3 literal b) del acuerdo ministerial No. MDT-2018-0180, lo define como: "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 Nro. 2013-0052 emitida por el CONADIS."

Pérdida de la calidad de sustituto directo: Conforme el artículo 6 del acuerdo ministerial No. MDT-2018-0180 establece que la persona natural perderá su certificación de sustituto directo, si incurriere en una o más de las siguientes causales: a) Por el cumplimiento de la mayoría de edad del niño, niña o adolescente con discapacidad no severa.

Contexto: La Constitución de la República, en el artículo 47, numeral 5, reconoce a las personas con discapacidad: "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.", sin establecer restricción de edad o porcentaje de discapacidad, se habla de manera general que el derecho al trabajo ampara a las personas con discapacidad.

El Acuerdo Ministerial 180, en su artículo 7 respecto de la pérdida de la calidad de sustituto directo regula que: "En el caso de que un sustituto directo incurriere en cualquiera de las causales señaladas en el artículo 6 del presente Acuerdo Ministerial, el Ministerio del Trabajo a través de la Dirección Regional o la Delegación Provincial según corresponda, podrá emitir una resolución de pérdida de la calidad de sustituto directo."

1. Considera usted que el Acuerdo Ministerial 180, afecta la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores calificados como sustitutos, y los derechos de las personas con discapacidad.

SI (X) NO ()

Argumente su respuesta:

El acuerdo restringe la norma constitucional debido q que
no se impone condiciones para su cumplimiento, es decir
que el derecho al trabajo ampara a las personas con
discapacidad independientemente del grado de discapacidad

2. Considera usted que el porcentaje del 75% establecido en el Acuerdo Ministerial 180, es restrictivo de derechos.

SI (X)

NO ()

Argumente su respuesta:

En el trabajo si consiste en una norma restrictiva porque impone un grado de discapacidad alto para garantizar la estabilidad laboral.

3. Considera usted pertinente eliminar los porcentajes de discapacidad para que las personas con discapacidad puedan tener una persona sustituta.

SI (X)

NO ()

Argumente su respuesta:

Considero que la discapacidad independiente del grado, perturba o afecta el normal desenvolvimiento de las personas y limita su capacidad de desarrollar cualquier actividad de manera normal y considero q el porcentaje se debería eliminar en beneficio de las personas con discapacidad.

4. Considera usted que la norma para la calificación y certificación de sustitutos directos de personas con discapacidad, vulnera los principios laborales de jerarquía normativa y no restricción.

SI (X)

NO ()

Argumente su respuesta:

En parte toda vez que al cumplir la mayoría de edad las personas con discapacidad no pueden tener un sustituto por lo que se afecta el principio de jerarquía normativa ya que la norma o acuerdo 180 no está en sintonía constitucional y restringe sus derechos ya que la constitución garantiza el trabajo a las personas con discapacidad.

5. Considera usted pertinente reformar reforma al Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-180, con la finalidad de garantizar la estabilidad laboral del trabajador calificado como sustituto.

SI (X)

NO ()

Argumente su respuesta:

Es importante dotar de protección especial a estas personas marginadas durante años y que están dueños de la vulnerabilidad para que puedan tener quien los represente laboralmente, que los porcentajes de discapacidad no sean el límite, o que la edad

Anexo 3 Designación del director del trabajo de titulación



POSGRADO

Maestría en
Derecho Laboral
y Seguridad Social

Memorando. Nro. -DESIG- DIRECTOR/A – MDLSS -FJSA-UNL-017-2023
Loja, 04 de diciembre de 2023

PARA: Jeferson Vicente Armijos Gallardo, Mgtr.
DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ASUNTO: Designación de Director/a de trabajo de titulación

De mi consideración:

En atención a la solicitud de fecha 03 de diciembre de 2023, la profesional **Quezada Ramírez Miriam Herlitta**, estudiante de segundo ciclo, de la **Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social**; con base a las atribuciones establecidas en el Art. 50 del Estatuto Orgánico de la UNL; y, en la parte pertinente de los Arts. 225 y 228 del Reglamento de Régimen Académico de la UNL me permito designar a usted **DIRECTOR** del trabajo de titulación denominado: **"Estabilidad laboral de los trabajadores calificados como sustitutos, garantizando los derechos de las personas con discapacidad"**, y a la vez autorizo su ejecución.

El docente designado deberá observar la parte pertinente del Art. 228 del RRA-UNL que textualmente señala: *"El director del trabajo de integración curricular o de titulación será responsable de asesorar y monitorear con pertinencia y rigurosidad científico-técnica la ejecución del proyecto y de revisar oportunamente los informes de avance, los cuales serán devueltos al aspirante con las observaciones, sugerencias y recomendaciones necesarias para asegurar la calidad de la investigación. Cuando sea necesario, visitará y monitoreará el escenario donde se desarrolle el trabajo de integración curricular o de titulación"*.

Considérese que para la presentación del informe del trabajo de titulación se observe lo establecido en el Art. 229 del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, y la "Guía para la Escritura y Presentación del Informe de Trabajo de Integración Curricular o de Titulación".

Particular que pongo en su conocimiento para los fines legales pertinentes.

Atentamente,



Anexo 4 Certificado del Resumen (Abstract) del trabajo de titulación

Loja, 12 de abril de 2024

CERTIFICACIÓN DE TRADUCCIÓN

Doctora.

Erika Lucía González Carrión, Ph.D.

Docente de la Facultad de la Educación, el Arte y la Comunicación de la Universidad Nacional de Loja

CERTIFICO:

En mi calidad de traductora del idioma Inglés, con capacidades que pueden ser probadas a través de las traducciones realizadas para revistas de alto impacto como: Comunicar(Q1): <https://bit.ly/3v0JggL>, así como a través de la Certificación de conocimiento del Inglés, nivel B2, que la traducción del Resumen (Abstract) del Trabajo de Titulación denominado: **“Estabilidad laboral de los trabajadores calificados como sustitutos, garantizando los derechos de las personas con discapacidad.”**; de la autoría de la señorita estudiante: **Miriam Herlitta Quezada Ramírez**, con CI: 0706067121, es correcta y completa, según las normas internacionales de traducción de textos.

Es cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando a la interesada, señorita **Miriam Herlitta Quezada Ramírez**, hacer uso legal del presente, según estime conveniente.

Atentamente,



Abstract

The main objective of this research work was to carry out a conceptual, doctrinal and legal study on the reinforced labor stability of workers qualified as substitutes, in order to guarantee the rights of persons with disabilities. The research approached in a legal, dogmatic and jurisprudential manner, the unjustified dismissal, the substitute and the disability as a component of the right to work.

Despite the recognition of the right to work of persons with disabilities through a substitute, at supranational and constitutional level, with the research work, it was determined through surveys, jurisprudence, doctrine and comparative regulations that in our country a limit has been imposed on the guarantee of reinforced labor stability of persons with disabilities through the standard for the qualification and certification of substitutes issued by Ministerial Agreement MDT-2018-180, for reaching the age of majority and not meeting the established percentage of severe disability, in order to continue with the legitimate expectation of working. The scientific, analytical, synthetic, exegetical and hermeneutic methods were used. Obtaining as one of the most relevant results, that the norm under study restricts labor rights, affects the principle of normative hierarchy; and, of non-restriction, preventing the equal application of labor principles, to people with disabilities.

Keywords: unjustified dismissal, worker, normative hierarchy, non-restriction, right.