



Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja

Facultad Jurídica, Social y

Administrativa Carrera de Derecho

**VULNERACIÓN AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS
TRABAJADORES SUSTITUTOS. ANÁLISIS DE SENTENCIA 689-19-EP (2020)**

Trabajo de integración,
curricular previo a la
obtención del título de
Abogada.

AUTORA:

Ginger Patricia Vega Jirón

DIRECTOR:

Dr. Mario Enrique Sánchez Armijos, Mg. Sc.

Loja-Ecuador

2024



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Sistema de Información Académico
Administrativo y Financiero - SIAAF

CERTIFICADO DE CULMINACIÓN Y APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Yo, **Sanchez Armijos Mario Enrique**, director del Trabajo de Integración Curricular denominado **VULNERACIÓN AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES SUSTITUTOS. ANÁLISIS DE SENTENCIA 689-19-EP (2020)**, perteneciente al estudiante **GINGER PATRICIA VEGA JIRON**, con cédula de identidad N° **1104231855**.

Certifico:

Que luego de haber dirigido el **Trabajo de Integración Curricular**, habiendo realizado una revisión exhaustiva para prevenir y eliminar cualquier forma de plagio, garantizando la debida honestidad académica, se encuentra concluido, aprobado y está en condiciones para ser presentado ante las instancias correspondientes.

Es lo que puedo certificar en honor a la verdad, a fin de que, de así considerarlo pertinente, el/la señor/a docente de la asignatura de **Integración Curricular**, proceda al registro del mismo en el Sistema de Gestión Académico como parte de los requisitos de acreditación de la Unidad de Integración Curricular del mencionado estudiante.

Loja, 19 de Febrero de 2024

F)  **MARIO ENRIQUE
SANCHEZ ARMIJOS**
DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN
CURRICULAR



Certificado TIC/TT.: UNL-2024-000071

Autoría

Yo, **Ginger Patricia Vega Jurón**, declaro ser autora del presente Trabajo de Integración Curricular 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 de mi Trabajo de Integración Curricular en el Repositorio Digital Institucional-Biblioteca Virtual.

Firma:



firmado electrónicamente por:
**GINGER PATRICIA
VEGA JIRON**

Cédula de Identidad: 1104231855

Fecha: 30 de julio de 2024

Correo electrónico: ginger.vega@unl.edu.ec

Celular: 0989148131

Carta de autorización por parte de la autora, para consulta, reproducción parcial o total y/o publicación electrónica de texto completo, del Trabajo de Integración Curricular.

Yo, **Ginger Patricia Vega Jirón**, declaro ser autora del Trabajo de Integración Curricular denominado: **VULNERACIÓN AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES SUSTITUIDOS. ANÁLISIS DE SENTENCIA 689-19-EP (2020)**, como requisito para optar el título de **Abogada**, 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 Integración Curricular.

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

Firma:



Autora: Ginger Patricia Vega Jirón

Cédula: 1104231855

Dirección: José María Peña Rocafuerte y 10 de Agosto LOJA

Correo electrónico: ginger.vega@unl.edu.ec

Teléfono: 0989148131

DATOS COPLEMENTARIOS:

Director del Trabajo de Integración Curricular: Dr. Mario Enrique Sánchez Armijos, Mg.Sc.

Dedicatoria

Dedico este trabajo principalmente a Dios y a mi Churonita del Cisne, por haberme dado la vida y permitirme llegar hasta este momento de gran importancia en mi formación profesional.

A mi madre, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional, a mi padre por ser siempre el ejemplo de vida y de superación.

A mi hermano Jhon, por motivarme día con día a ser mejor y brindarme su amor siempre.

A Jorge por estar siempre presente, con su paciencia, comprensión y cariño, antes y durante mi trayectoria universitaria, por ser mi motivo de superación.

A mis amigas de siempre y las que logre hacer durante mi proceso universitario, quienes compartieron conmigo su amistad y ayudaron a forjarme como persona.

Para ustedes con amor y cariño

Ginger Patricia Vega Jirón

Agradecimiento

Quiero expresar mi sincero agradecimiento a la Universidad Nacional de Loja, a la Facultad Jurídica, Social y Administrativa y a la Carrera de Derecho a sus autoridades y docentes que, a través de sus experiencias y conocimientos, aportaron grandes enseñanzas. Agradezco de manera especial al Dr. Mario Enrique Sánchez Armijos, Mg. Sc, director de mi Trabajo de Integración Curricular, por su orientación, tiempo y profesionalismo, quien con sus conocimientos contribuyo en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Ginger Patricia Vega Jirón

Tabla de Contenidos

Portada	i
Certificación	ii
Autoría	iii
Carta de autorización	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	ix
Índice de anexos	ix
1. Título.....	1
2. Resumen	2
Abstract.....	3
3. Introducción.....	4
4. Marco Teórico.....	6
4.1. Las personas con discapacidad.....	6
4.1.1. <i>Concepto de discapacidad</i>	6
4.1.2. <i>Antecedentes históricos de las personas con discapacidad</i>	7
4.1.3. <i>Tipos de discapacidad</i>	8
4.1.4. <i>Reconocimiento de los derechos de los grupos de atención prioritaria en Ecuador</i>	9
4.1.5. <i>La discapacidad severa y los menores de edad</i>	10
4.2. El derecho al trabajo.....	11
4.2.1. <i>Marco jurídico laboral en el Ecuador</i>	12
4.2.2. <i>Principios del derecho al trabajo</i>	13
4.2.3. <i>La inclusión laboral de las personas con discapacidad</i>	14
4.2.4. <i>Los trabajadores sustitutos en la legislación ecuatoriana</i>	15
4.2.5. <i>Clases de trabajadores sustitutos</i>	16
4.2.6. <i>Mecanismos y políticas para goce efectivo de los derechos de las personas con discapacidad y trabajadores sustitutos</i>	17

4.3.	Derecho a la estabilidad de los trabajadores sustitutos	18
4.3.1.	<i>Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores sustituidos en el Ecuador</i>	18
4.3.2.	<i>Normativa legal que ampara los derechos de los trabajadores sustitutos</i>	19
4.3.2.1.	<i>Constitución de la República del Ecuador</i>	19
4.3.2.2.	<i>Código del Trabajo</i>	20
4.3.2.3.	<i>Ley Orgánica de Discapacidades</i>	21
4.3.2.4.	<i>Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades</i>	22
4.3.2.5.	<i>Ley Orgánica de Servicio Público.....</i>	22
4.3.2.6.	<i>Norma para Calificación de Sustitutos de Personas con Discapacidad</i>	23
4.3.3.	<i>Estabilidad laboral reconocida por la Corte Constitucional.....</i>	24
4.3.4.	<i>Medidas de protección ante la terminación de las relaciones laborales.....</i>	24
4.4.	Análisis de la sentencia Nro. 689-19-EP (2020).....	25
4.4.1.	<i>Antecedentes del caso</i>	25
4.4.2.	<i>Análisis de los derechos vulnerados al trabajador</i>	26
4.4.3.	<i>Alegatos y pretensiones de las partes</i>	27
4.4.4.	<i>Análisis de la Corte Constitucional.....</i>	28
4.4.5.	<i>Decisión y medidas de reparación integral.....</i>	30
4.4.6.	<i>Análisis crítico de la sentencia analizada.....</i>	30
4.4.7.	<i>Propuesta para solucionar el caso analizado</i>	33
5.	Metodología	34
5.2.	Métodos.....	35
6.	Resultados.....	35
6.1.	Resultados de las encuestas	40
6.2.	Resultados de las entrevistas	51
6.3.	Estudio de casos.....	59
7.	Discusión de resultados.....	64
7.1.	Verificación de objetivos.....	64
7.1.1.	<i>Objetivo general.....</i>	64
7.1.2.	<i>Objetivos específicos.....</i>	64
7.2.	Contrastación de hipótesis.....	68
7.3.	Fundamentación jurídica de lineamientos propositivos	70
8.	Conclusiones	73

9. Recomendaciones	74
9.1. Lineamientos propositivos.....	73
10. Bibliografía	76
11. Anexos	81

Índice de tablas:

Tabla 1. Respeto a los derechos de los trabajadores sustitutos.....	39
Tabla 2. Respeto a los derechos de los trabajadores sustitutos.....	41
Tabla 3. Derechos vulnerados por despido de un trabajador sustituto.....	43
Tabla 4. Violación al derecho de estabilidad laboral	45
Tabla 5. Derecho a la estabilidad laboral como medio para la obtención de más derechos	46
Tabla 6. Reintegración inmediata del trabajador sustituto	48
Tabla 7. Garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores sustitutos	49
Tabla 8. Pertinencia de los lineamientos propositivos	50

Índice de figuras:

Figura 1. Respeto a los derechos de los trabajadores sustitutos	39
Figura 2. Respeto a los derechos de los trabajadores sustitutos	41
Figura 3. Derechos vulnerados por despido de un trabajador sustituto	43
Figura 4. Violación al derecho de estabilidad laboral.....	45
Figura 5. Derecho a la estabilidad laboral como medio para la obtención de más derechos.	46
Figura 6. Reintegración inmediata del trabajador sustituto.....	48
Figura 7. Garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores sustitutos	49
Figura 8. Pertinencia de los lineamientos propositivos.....	51

Índice de Anexos:

Anexo 1. Formato de encuesta.....	81
Anexo 2. Formato de entrevista	84
Anexo 3. Certificación de traducción del resumen.....	86

1. título

VULNERACIÓN AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES SUSTITUIDOS. ANÁLISIS DESENTENCIA 689-19-EP (2020)

2. Resumen

Las personas con discapacidad en el marco constitucional cuentan con una protección especial, y con mayor énfasis aquellas que tienen una condición severa que no les permite ejercer sus funciones de manera independiente, ante ello la ley reconoce a las personas sustitutas como aquellas que ejercerán funciones de cuidado y manutención con el propósito de garantizar a través el goce efectivo de sus derechos, por ello cada uno de los derechos, en especial el derecho al trabajo y estabilidad laboral, son extensivos a los trabajadores sustitutos, consideraciones que la Corte Constitucional del Ecuador realizó a través del emisión de sentencia de acciones extraordinarias de protección, en el cual se otorga el derecho de estabilidad laboral reforzada a cada uno de los trabajadores que ejercen la calidad como sustitutos. En este sentido, la estabilidad laboral reforzada constituye un derecho de los trabajadores sustitutos, el cual se ve altamente vulnerado cuando los empleadores tanto de instituciones públicas y privadas no prevén lo que en derecho y jurisprudencia corresponde y que además de hacer una transgresión de derechos laborales, también ejerce una vulneración de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad. La presente investigación realiza un estudio doctrinario y jurídico del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores sustitutos y la vulneración de los mismos con el despido intempestivo, como también, un análisis de la sentencia 689-19(2020) vulneración al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores sustitutos, con el objetivo, de presentar lineamientos propositivos mismos que se encuentran direccionados velar por el bienestar de los trabajadores sustitutos. Para ello, se utilizó una metodología mixta desde el enfoque cuantitativo y cualitativo desde un tipo científico, analítico, deductivo-inductivo y estadístico, analizando la situación actual de los trabajadores sustitutos se procedió a presentar la fundamentación de lineamientos propositivos para que desde un nivel social, institucional y jurídico se establezcan mecanismos y políticas para la protección de los trabajadores sustitutos y efectivizar su derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Palabras clave: trabajadores sustitutos, estabilidad laboral, personas con discapacidad, sentencia, Corte Constitucional, violación de derechos.

Abstract

People with disabilities in the constitutional framework have special protection, and with greater emphasis on those who have a severe condition that does not allow them to exercise their functions independently, therefore the law recognizes substitute persons as those who will exercise functions of care and maintenance with the purpose of guaranteeing through the effective enjoyment of their rights, therefore each of the rights, especially the right to work and job stability, are extended to substitute workers, considerations that the Constitutional Court of Ecuador made through the issuance of a sentence of extraordinary protection actions, in which the right to enhanced job stability is granted to each of the workers who perform quality work as substitutes. In this sense, reinforced job stability constitutes a right of substitute workers, which is highly violated when employers, both public and private institutions, do not provide what is required in law and jurisprudence and that, in addition to violating labor rights, , also violates the fundamental rights of people with disabilities. This investigation carries out a doctrinal and legal study of the right to job stability of substitute workers and their violation with untimely dismissal, as well as an analysis of ruling 689-19 (2020) violation of the right to stability of the substitute workers, with the objective of presenting propositional guidelines that are aimed at ensuring the well-being of the substitute workers. For this, a mixed methodology was used from a quantitative and qualitative approach from a scientific, analytical, deductive-inductive and statistical type, analyzing the current situation of substitute workers, the foundation of propositional guidelines was presented so that from a social level Institutional and legal mechanisms and policies are established to protect substitute workers and enforce their right to enhanced job stability.

Key words: substitute workers, job stability, people with disabilities, sentence, Constitutional Court, violation of rights.

3. Introducción

El derecho a la estabilidad laboral se trata de un término que en el ámbito laboral se encuentra reconocido en instrumentos internacionales, como aquella garantía de permanencia en el empleo, como el derecho del trabajador de mantenerse en una misma situación económica y social para el cumplimiento de sus fines personales y como fuente de realización. Este derecho tiene una relación muy especial con el derecho al trabajo debido que en su conceptualización indica que todas las personas se les otorga las mismas condiciones de trabajar que consiste en tener la oportunidad de acceder a una fuente de trabajo bajo su libertad, y principalmente el derecho a no ser privado de un trabajo de forma injusta. Asimismo, engloba todo tipo de trabajos, ya sean autónomos o trabajos dependientes sujetos a un salario (Oficina del Alto Comisionado de, 2021) . Desde este punto de vista el derecho al trabajo a más de la facultad que otorga a las personas de ejercer algún servicio, función o desempeño en el ámbito laboral, también propicia la cualidad de permanencia, que para la desvinculación o romper aquella relación laboral deben existir causales legalmente establecidas, ya que, el ejercicio contrario a la ley se estaría ante la figura de un despido intempestivo.

Es así como, el Ecuador al ser un estado garantista de derechos y justicia social, que tiene como propósito velar por el efectivo goce de los derechos consagrados en la Constitución de la República del Ecuador e instrumentos internacionales, prevé en su artículo 11 el principio de igualdad en el cual especifica que todas las personas sin distinción alguna de raza, etnia, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política condición migratoria, estado de salud, discapacidad, orientación o cualquier otra distinción personal o colectiva, temporal o permanente podrán ejercer los mismos derechos, deberes y oportunidades. Es así, como la Constitución de la República del Ecuador se encarga de garantizar y cubrir con un manto constitucional a todas las personas para que puedan hacer efectivo cada uno de sus derechos. Ante esto, en el misma Carta Magna reconoce en su artículo 35 a las personas con discapacidad en el grupo de atención prioritaria, es decir se trata de un grupo de personas que por sus diferentes condiciones sean físicas, sociales se encuentran en un estado de vulnerabilidad para lo cual el estado se encargará de garantizar una protección especial y más aun de aquellos que se encuentran es un estado de doble vulnerabilidad. Para garantizar el principio de igualdad la Constitución en el artículo 47 reconoce a las personas con discapacidad una amplia gama de derechos, entre los cuales se destaca el numeral 5, el derecho al trabajo esto en concordancia con lo que el artículo 45 señala de la Ley Orgánica de Discapacidades que se reconoce que todas las personas con discapacidad podrán ejercer un

puesto de trabajo, el mismo que se deberá fomentar las capacidades y potencialidades, pero en este mismo cuerpo legal establece que para aquellos que no puedan hacer efectivo este derecho, sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y el segundo de afinidad o en todo caso personas solidarias podrán ejercer el papel de sustitutos, a quienes se le otorgar los mismos derechos de la persona con discapacidad, con mayor énfasis el artículo 51 indica con calidad que todas las personas pertenecientes a este grupo de atención prioritaria cuentan con estabilidad laboral, y de igual forma sus cuidadores o sustitutos, mismas consideraciones con son analizadas por la Corte Constitucional del Ecuador.

Es estudio se centra en analizar la vulneración al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores sustitutos a través de la sentencia 689-19 (2020) para lo cual se establecieron un objetivo general el cual consiste en realizar un estudio doctrinario y jurídico del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores sustitutos y la vulneración de los mismos con el despedido intempestivo. Análisis de la sentencia 689-19 (2020), vulneración al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores sustitutos. Como también tres objetivos específicos, el primero que consiste en determinar si existen o no violación a la estabilidad laboral de los trabajadores sustitutos, el segundo en realizar la sentencia 689-19-EP (2020). Vulneración al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores sustitutos, y finalmente, como tercer objetivo presentar lineamientos propositivos. Objetivos que se fueron comprobados mediante la aplicación de los métodos analítico, inductivo-deductivo y estadísticos el cual se lo puede verificar a través un amplio desarrollo doctrinario y conceptual sobre las diferentes connotaciones sobre el tema en el marco teórico y con la aplicación de los instrumentos de investigación de la encuesta y entrevista que propiciaron de información relevante para la verificación del estudio. Asimismo, el análisis de la sentencia propicio de datos muy necesarios sobre la estabilidad laboral reforzada, las causales para dar por terminado un contrato de trabajo de servicios ocasionales y la importancia de un certificado que otorga la calidad de sustitutos el mismo que no constituye un requisito constitutivo para la determinación de derechos ya reconocidos previamente en la Constitución de la República del Ecuador, para finalmente establecer lineamientos propositivos que se encuentran direccionados a velar por la protección especial otorgada por la normativa y la jurisprudencia, los mismos que se encuentran enfocadas en brindar una concientización social e institucional sobre las diferentes temáticas abordadas en la investigación y como un mecanismo de mayor protección se establece que la solución para evitar mayor transgresiones de derecho que la Asamblea Nacional del Ecuador establezca como pertinente una reforma a la Ley Orgánica de

Discapacidades en la cual se reconozca la estabilidad laboral reforzada para trabajadores sustitutos, derecho que fue reconocido por la Corte Constitucional del Ecuador.

4. Marco Teórico

4.1. Las personas con discapacidad

4.1.1. Concepto de discapacidad

Según la Organización Mundial de la Salud discapacidad es una deficiencia del cuerpo o de la mente limitando las actividades que las personas diariamente realizan en su vida cotidiana impidiendo con ello que logren tener una interacción con el mundo. En los últimos años, la discapacidad ha pasado de una perspectiva física o médica a un contexto físico, social y político, por ello se entiende que la discapacidad surge de la interacción entre el estado de salud o la deficiencia de una persona y la multitud de factores que influyen con el entorno (OMS, 2019).

Por otro lado, Vélez y Manjarrés (2020) conceptualizan a la discapacidad desde tres enfoques, el primero a partir de un contexto biomédico y funcional como aquella patología manifestada en la persona como una disminución de habilidades o de los sentidos que hacen menos sencilla realizar actividades funcionales. Por el otro lado, desde el enfoque ambiental como las limitaciones con la interacción entre la persona que lo padece y el entorno, finalmente, desde el enfoque de los derechos como aquella desigualdad formal y material.

La discapacidad es la pérdida o disminución de aptitudes o habilidades físicas, mentales o sensoriales que se derivan de alguna deficiencia fisiológica, anatómica o psicológica que dificulta de sobremanera en la realización de actividades cotidianas. Frente aquello, se presenta la falta de oportunidades que arriba a situaciones de minusvalía social lo que se traduce en discriminación y maltrato hacia el grupo de personas que tienen cierta patología (Gómez, E. & Castillo, 2016).

Asimismo, discapacidad es un fenómeno que se erige como complejo y multidimensional, debido que desde la sociología lo toma como un vaivén entre los constreñimientos estructurales que restringen las posibilidades de “existencia social” y por otro lado desde la intencionalidad, sentido y motivaciones a partir de las cuales estas personas significan sus acciones, su condición asignada y su posición social (Solsona, 2020).

En conclusión, la discapacidad son aquellas afectaciones multidimensionales que van desde un nivel físico, mental y sensorial que limitan a las personas lograr tener una vida funcional por mérito de su propio esfuerzo y constituye una limitante, en mucho de los casos, para el

ejercicio de sus derechos debido que existe una barrera socialmente entre la interacción con el mundo y las personas que tienen cierta patología.

4.1.2. Antecedentes históricos de las personas con discapacidad

Las imperfecciones físicas, fisiológicas y psicológicas del ser humano crearon grandes controversias sobre todo en la época primitiva, quienes por el desconocimiento cometían actos crueles e inhumanos que conllevan a la muerte de aquellos que no podían valerse por sí mismos. Es así como en el siglo IX a.C según las leyes de Licurgo dictaminaba que los recién nacidos con algún tipo de deformación debían ser arrojados desde los más alto del monte Taigeto (Gómez, M., 2015). Fue en la edad media, ya con el paso del tiempo, que las personas iban tomando una idea más humanista que no estaban enfocados en dar muerte a las personas con discapacidad, pero seguían siendo objeto de burla, se les permitía vivir, pero en condiciones que no respondían a la dignidad del hombre.

Es así como transcurre el tiempo donde los países poco a poco tomaban más conciencia sobre la importancia de velar por el bienestar de las personas que sufrían de algún tipo de discapacidad, es así como en el año 1780 en Suiza se crea una institución para el cuidado de los discapacitados, seguidamente Francia en 1786 funda la primera escuela para ciegos, estos marcar los inicios para la proyección internacional a través de las Naciones Unidas, mediante Asamblea General en 1946 establece un programa de servicios consultivos de asistencia social, en el cual se menciona con objetividad la rehabilitación que se debe otorgar para quienes sufren de deficiencias físicas.

De esta forma a finales del siglo XX e inicios del siglo XXI se rompe con creencias absurdas y un modelo de dependencia ante lo cual se promueve que las personas con discapacidad son suficientemente capaces de asumir una vida libre en una sociedad accesible. Es así como, en el año 1982 se aprueba el Programa de Acción Mundial para la Personas con Discapacidad, estableciendo la definición de discapacidad como resultado de la relación entre la persona y su entorno. En 1993 se plantea las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, como parte de un instrumento normativa y de acción para personas con discapacidad (López, R., 2011).

En el siglo XXI se realiza la promulgación del Primer Tratado de Derechos Humanos en la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, que tiene como propósito proteger y asegurar el goce pleno y las condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para todas las personas con discapacidad.

Otro aporte importante fue el realizado por la Organización Mundial de la Salud, que en el año 1980 hace la publicación de la Clasificación Internacional de Deficiencias,

Discapacidades y Minusvalías, centrándose únicamente en deficiencia y discapacidad, pero fue hasta el año 2001 que se difundió la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud, mediante el cual se realiza la clasificación de las características de la salud referente a las situaciones individuales de sus vidas de los efectos ambientales.

En 1992 se promulga la Declaración de Cartagena de Indias que promueve políticas integrales para las personas con discapacidad y a finales de 1999 surge la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las personas con discapacidad, empero uno de los más grandes avances en las políticas de integración en Iberoamericana se da con la aprobación de la Declaración del decenio de las Américas por los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad 2006-2016, bajo el lema de igualdad, dignidad y participación (López, R., 2011).

4.1.3. Tipos de discapacidad

En apartados anteriores se ha determinado que la discapacidad es multifuncional, por ello en este contexto abarca diferentes tipos de discapacidades que en algunos casos puede coexistir en una persona dos o más deficiencias y/o limitaciones de habilidades.

En Ecuador se reconocen 6 tipos de discapacidades: auditiva, física, intelectual, lenguaje psicosocial y social, las mismas que pueden manifestarse de diferentes maneras o en diferentes grados o también como resultado de una combinación entre ellas. De acuerdo al Ministerio de Salud, cuando una persona presenta varias discapacidades deberá presentar su cédula la cual reflejará la discapacidad predominante (Ministerio de Salud Pública, 2019).

En el estudio realizado por Morales y Rotela (2019) los tipos de discapacidad registrados son la motora en un 54%, sensorial en un 12%, la multidiscapacidad alrededor del 21% y la intelectual en un 13%. En este sentido, la discapacidad motora es entendida como la pérdida de movilidad o la funcionalidad de ciertos órganos internos que dificulta llevar a cabo actividades de la vida cotidiana, por otro lado, la sensorial son aquellas afectaciones que incurren en los sentidos de la audición, visión y el habla limitando la comunicación (Moreno et al., 2022).

Por otro lado, en el estudio de García y Bustos (2015) indican que, la discapacidad intelectual son las afectaciones que restringen el funcionamiento del mental afectando en el desarrollo de las habilidades adaptivas, en este caso se presenta el síndrome de Dow, el síndrome de Martin y Bell, Síndrome de Rett, como también el síndrome de Asperger. Además, hace una diferenciación entre la discapacidad intelectual y mental, esta última como alteraciones bioquímicas que limitan el pensamiento, humor, los sentimientos o el

comportamiento con las demás personas, se encuentra el trastorno de bipolaridad, esquizofrenia, trastorno obsesivo-compulsivo, depresión mayor, y el trastorno dual. Finalmente, la discapacidad múltiple se refiere a la presencia de dos o más discapacidades sensorial, intelectual, mental y/o motriz o física.

4.1.4. Reconocimiento de los derechos de los grupos de atención prioritaria en Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador vigente a partir del 2008, se resalta por su alto valor como garantista de derechos reconocidos en la norma constitucional como de aquellos instrumentos internacionales, en el cual prevalece el deber sustancial del Estado en respetar la dignidad humana de todas las personas sin distinción alguna, para el cumplimiento de este objetivo la Constitución dispone al Estado un conjunto de mecanismos como leyes, políticas públicas y garantías constitucionales, mayormente para aquel grupo de personas que por sus condiciones requieren de un tratamiento especial. Este reconocimiento parte desde un antecedente desde la Constitución Política del Ecuador de 1998, artículo 47, en el cual reconoce en un primer momento los derechos de los denominados grupos vulnerables, estableciendo una atención prioritaria y preferente para niños y adolescentes, mujeres embarazadas y personas con discapacidad, quienes adolecían de enfermedades catastróficas y las personas de la tercera edad (Erazo, 2021).

La República del Ecuador a lo largo de toda su historia política y económica ha ido adoptando diversos tipos de estado, en el cual se ha enfocado en crear diversos enfoques de protección. Desde inicios de la república se crea un Estado de Derecho enfocado en facultades y libertades individuales en el cual se reconocida a la ley como el acto normativo de mayor relevancia, posteriormente se atravesó por un Estado Social de Derechos que surge como respuesta a quebrantar las desigualdades sociales, por lo que se reconoce derechos sociales, económicos y culturales en búsqueda de una justicia social, hasta la última Constitución promulgada en el 2008 como un Estado Constitucional de derechos y justicia que pretende resguardar la supremacía constitucional y su sustancial importancia al principio al momento de interpretar y aplicar la norma, en la búsqueda del deber ser del derecho (López, D., 2021).

En este marco, la Constitución Ecuatoriana es considerada como uno de los instrumentos jurídicos que mayor garantía y justicia social ofrece a las personas, mayormente a las personas de atención prioritaria quienes por su contexto social se les dificulta el pleno goce y disfrute del ejercicio de derechos elementales, por tal motivo el Estado Ecuatoriano debe respetar el capítulo exclusivo del texto constitucional en el cual se reconocen los

derechos y además, se ha promovido una serie de políticas gubernamentales para dar operatividad a las disposiciones constitucionales. De tal manera, el Estado Ecuatoriano busca equilibrar los derechos de las personas en situación de vulnerabilidad mediante una atención prioritaria, preferente y especializada (Arandia et al., 2020).

La Constitución de la República del Ecuador ampara y protege de manera especial a las personas que se encuentran en estado de vulnerabilidad, debido que por sus características específicas, particulares e inherentes son merecedoras de inmediato cuidado por el Estado y las entidades públicas, por lo cual constituye un deber del Estado establecer políticas públicas y programas de atención que logren satisfacer las demandas del grupo de atención prioritaria, ya que, los derechos constitucionalmente reconocidos tienen como finalidad romper barreras económicas, sociales, culturales, generacionales, de género, geográficas y de todo tipo para que sea posible el acceso a una justicia efectiva, imparcial y expedita (Arandia et al., 2022).

Para sintetizar, los derechos de las personas de atención prioritaria o de grupos vulnerados en Ecuador ha sido un tema de progresión y adopción de lo estipulado en instrumentos internacionales su reconocimiento surge desde la búsqueda de una igualdad formal y material frente a un desequilibrio social. Por ello, ha sido evidente el imperio del Estado ir acoplando sus políticas y normas frente a las injusticias y transgresión de derechos en base a una corresponsabilidad a las diversas necesidades de la población con mayor énfasis de aquellos que por su estado de vulnerabilidad resulta sencillo la vulneración de derechos constitucional e internacionalmente reconocidos.

4.1.5. La discapacidad severa y los menores de edad

La discapacidad severa se refiere a todas a las condiciones que genera limitaciones significativas en el desarrollo físico, cognitivo o emocional y esto es más evidente en menores de edad, donde estas limitaciones afecta su capacidad para moverse, comunicarse, aprender y participar activamente en la vida, por ello la atención y el apoyo especializado son esenciales para abordar necesidades únicas de los menores con la finalidad de promover su bienestar y facilitando su inclusión en la sociedad. Ante lo manifestado, la comunidad se convierte en una pieza clave para garantizar el acceso a oportunidades equitativas y una vida plena la misma que será ejercida por la representación de terceros, quienes gozaran derechos inherentes y vinculados por la persona que sufre de esta afectación (Chardí, 2021).

Las personas con discapacidad severa son aquellas que requieren un cuidado y atención profesional, familiar indispensable y de por vida de quien lo padece para la realización de actividades del diario vivir, lo que la cotidianidad del cuidador se ven

trastocados produciendo cambios significativos en el ámbito físico, social, emocional y con mayor énfasis en la situación económica siendo indispensable una protección igual para quienes ejercen esta labor (Rodríguez et al., 2021).

La discapacidad severa en menores de edad implica limitaciones significativas en el funcionamiento diario de un niño, afectado áreas como la movilidad, comunicación, aprendizaje y desarrollo social, en estos casos los niños requieren de asistencia constante para realizar actividades básicas y participar en la vida cotidiana (Gamboa et al., 2021).

4.2. El derecho al trabajo

El derecho al trabajo o también conocido derecho laboral es la rama del derecho que se encarga de regular el vínculo existente entre patronos y empleados, cuya finalidad es equiparar los derechos y obligaciones que surgen desde la actividad patronal para que no exista vulneración de garantías y derechos (Piñas et al., 2021). Es decir, el derecho al trabajo es el conjunto de normas que regulan la relación laboral que se manifiesta desde la celebración de un contrato hasta la finalización del mismo.

El derecho al trabajo tiene dos connotaciones por un lado visto como una rama del derecho que se encarga de regular la relación entre empleador y trabajador y por otro como un derecho fundamental, irrenunciable e intangible de las personas, visto como una fuente constitucional de protección a las necesidades básicas de los trabajadores (Vinueza et al., 2021). Al ser un derecho universal, irrenunciable e inalienable garantiza a todas las personas acceder a un trabajo digno con buenas condiciones con la finalidad de evitar medidas discriminatorias.

En este mismo contexto, es el derecho que tienen todas las personas a trabajar el mismo que consiste en tener la oportunidad de acceder a una fuente de trabajo bajo su libertad, y principalmente el derecho a no ser privado de trabajo de forma injusta. Asimismo, engloba todo tipo de trabajos, ya sean autónomos o trabajos dependientes sujetos a un salario (Oficina del Alto Comisionado de, 2021).

El derecho al trabajo es un principio fundamental en el ámbito de los derechos humanos y laborales, es así como se establece que es el que tienen las personas de acceder a un empleo digno, en condiciones justas y equitativas. En su esfera de protección tiene como principio erradicar discriminación laboral y garantizar la libertad de elegir una ocupación, así como el derecho a condiciones laborales seguras y saludables. Además, el derecho al trabajo busca asegurar la remuneración justa y la protección social para los trabajadores. En resumen,

este derecho constituye un pilar esencial para la realización plena y la dignidad de las personas en el ámbito laboral (Archila, 2021).

4.2.1. Marco jurídico laboral en el Ecuador

El derecho al trabajo desde su génesis es considerado como un derecho humano y fundamental, por ello en Ecuador en todo su ordenamiento jurídico se establece un marco de protección para los trabajadores y empleadores que siguiendo la pirámide de Kensel se encuentra la Constitución del Ecuador como la norma supra constitucional que establece principios, derechos y garantías dentro de las cuales las normas inferiores deben respetar y garantizar, es así como se encuentra la promulgación del Código de Trabajo, la Ley de Servicio Público en un primer instante (Paguay & Morales, 2023).

Torres (2023) en su estudio indica que, en relación a la normativa nacional la Constitución del Ecuador reconoce el derecho al trabajo como un derecho fundamental y deber social que el Estado Ecuatoriano debe garantizar, por otro lado, se encuentra el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público en las cuales se establecen las disposiciones regulatorias. También es importante resaltar que existen mecanismos de protección entre los cuales se resalta la Defensoría Pública como un órgano autónomo de la Función Judicial que se encarga de garantizar el pleno e igual acceso a la justicia a las personas que se encuentran en estado de indefensión.

En el campo laboral, Ecuador, ha enfrentado dificultades para garantizar la legitimidad del cumplimiento de las medidas de acción afirmativa mediante lo cual se han visto transgredidos derechos fundamentales consagrados en la Carta Magna, desde este punto de vista surge la necesidad del pleno respeto al marco jurídico laboral reconocido legalmente en Ecuador el cual está conformado por la Constitución de la República del Ecuador, Código del Trabajo, Ley Orgánica de Discapacidades, Ley Orgánica del Servicio Público (Muñoz & Pangol, 2021).

A partir de las reformas realizada al Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público se establecen reformas con la finalidad de garantizar el derecho al trabajo, una vida libre de violencia, dignidad humana y a la integridad personal esto en concordancia con lo previamente señalado en la Constitución de la República del Ecuador. Es así que es posible acotar que, el Código del Trabajo regula las relaciones laborales en el país. Incluye disposiciones sobre contratos de trabajo, jornada laboral, remuneración, derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores, entre otros. Ha sido objeto de reformas a lo largo del tiempo para adaptarse a las necesidades cambiantes del entorno laboral, por otro lado, la

Ley Orgánica de Servicio Público regula las relaciones laborales en el sector público, estableciendo los derechos y deberes de los empleados públicos (Collantes & Haro, 2022).

4.2.2. Principios del derecho al trabajo

El derecho al trabajo está conformado por principios que constituyen las bases jurídicas de un ordenamiento, se trata que son las bases fundacionales de la regulación jurídica del trabajo. Dentro de aquellos principios se logra identificar otras figuras como la irrenunciabilidad, la continuidad laboral, constituyéndose en un solo principio protector de los derechos de los trabajadores. En este punto es importante resaltar que existe una distinción entre principio y regla: el primero se estructura como un mandato de optimización que ordena que algo se realice en la mayor medida de lo posible. Por lo contrario, las reglas son normas con un menor nivel de generalidad que solo permite hacer aquello que solo exactamente se exige (Irureta, 2021).

En este sentido, se encuentra el principio *in dubio pro operario* se trata de un principio de interpretación cuando exista dudas entre normas, quien ejerza el papel de garantista de derechos debe interpretar por la más favorable al trabajador, debido que los derechos de los trabajadores se deben equilibrar a las desigualdades en las relaciones laborales de empresario y trabajadores. El principio de continuidad de relación laboral el cual supone una relación laboral indefinida bajo el precepto jurídico *iuris tantum*, el mismo que indica salvo prueba en contrario, es decir la relación laboral se considera indefinida salvo que el empleado acredite la temporalidad de la misma.

El principio de igualdad de oportunidades se refiere aquel precepto jurídico trata de las acciones para fortalecer la estabilidad laboral mediante un trato diferencial acorde a las necesidades de los trabajadores (Goyes & Hidalgo, 2012) . Por otro lado, se encuentra el principio de no regresividad, constituye afectación a este principio la expedición de alguna medida legislativa tendiente a retrotraer o menoscabar un derecho ya reconocido o a desmejorar una situación jurídica favorable al trabajar, es decir se prohíbe la expedición que retrotraiga derechos jurídicamente reconocidos en normas supremas e internacionales (Toribio, 2011).

El autor Díez (2019) en su artículo provee de un amplio panorama sobre los principios generales del derecho al trabajo entre los cuales resalta tres: el principio de antropía, el principio protectorio y el principio de reciprocidad. Mediante el cual el autor analiza dichos principios desde un enfoque filosófico haciendo énfasis en la dignidad humana en el cual resalta que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Como también resalta, el principio de la norma más favorable, en el caso de varias normas aplicables

a una determinada relación laboral con el objeto de resolver una cuestión disputada, debe interpretarse aquella disposición que resulte más favorable al trabajador; y el principio de la condición más beneficiosa, que supone en controversia de una norma anterior prevalece sobre una nueva norma general, en cuanto a las condiciones previas más beneficiosas para el empleado.

4.2.3. La inclusión laboral de las personas con discapacidad

La inclusión laboral de personas con discapacidad a lo largo de los años ha sido un tema controversial, debido que tanto en el ámbito público y privado aún persisten desigualdades de oportunidades. En Ecuador existe un marco normativo a favor de la inclusión de las personas discapacitadas que se fundamenta las acciones que conllevan a empoderar un ambiente efectivo de plena y equitativa participación, es así que hablar de igualdad de condiciones es necesario que se involucre un estado de inclusión laboral el cual debe representar un avance de carácter organizacional al momento de incorporar personal considerando su habilidades y competencias con la finalidad de no limitar su desarrollo (Imacaña & Villacrés, 2022).

En es así que la inclusión laboral debe ser entendida como una igualdad de oportunidades que tiene su enfoque desde una perspectiva material y formal, la primera en la que se admita la intervención del estado a través de acciones positivas para lograr revertir situaciones de desigualdad historia, por su parte la igualdad formal sobre las relaciones jurídicas, el cual supone un mandato para que el Estado respete dicha igualdad en todas sus acciones, en la producción y aplicación de la norma. En este sentido, es tarea de todos los organismos adoptar políticas públicas en materia de igualdad de oportunidades en el empleo por razón de discapacidad para revertir situaciones socialmente arraigadas (Quiñones & Rodríguez, 2015).

Durante muchos años, ciertos gobiernos han llevado a cabo programas masivos para la inserción laboral para personas con discapacidad, dentro del proceso de integración laboral se ejecutan actividades transitorias que están enfocadas en tendencias conductuales y modernas cumpliendo políticas públicas en función a las condiciones sociales, educativas y empresariales, es así como la capacitación influye en las oportunidades de acceder a un trabajo, su impacto social implica un proceso de formación donde una persona adquiere habilidades y conocimientos prácticos dentro de un área específica para que sea puesto en acción dentro de un sector empresarial, que garantice su continuidad y crecimiento laboral (Espinoza & Gallegos, 2018).

Nuestra normativa en pro de hacer efectivo la igualdad de condiciones ha tomado como medida de inserción de las personas con discapacidad, que un empleador público o privado debe contratar un número mínimo de 25 personas con discapacidad o que represente un 4%. Además, se han creado incentivos tributarios para fomentar la inclusión de este grupo en el sector laboral, como fomento a los empleadores para que contraten a los trabajadores con discapacidad, para asegurar que este grupo de personas en estado de vulneración tengan acceso a un empleo permanente y remunerado (Brito, 2023).

En resumen, la inclusión laboral, concebida como una igualdad de oportunidades, se aborda desde una perspectiva tanto material como formal. En el ámbito material, se reconoce la intervención del Estado a través de acciones positivas destinadas a revertir históricas situaciones de desigualdad, esa intervención busca equilibrar las disparidades sociales mediante políticas públicas que promuevan la igualdad de oportunidades en el empleo, especialmente para aquellos grupos socialmente marginados, como las personas con discapacidad. En paralelo, la igualdad formal se refiere a las relaciones jurídicas y establece un mandato para que el Estado garantice la igualdad en todas sus acciones normativas y aplicativas. En este contexto, la normativa ecuatoriana ha adoptado medidas concretas para hacer efectiva la igualdad de condiciones, enfocándose en la inserción laboral de personas con discapacidad, es así como, legislación establece que los empleadores, ya sean públicos o privados, deben contratar un número mínimo del 4% de personas con discapacidad del total de trabajadores con relación de dependencia.

4.2.4. Los trabajadores sustitutos en la legislación ecuatoriana

Los trabajadores sustituidos en la legislación ecuatoriana son considerados todos los parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad o de aquellos que tengan bajo su responsabilidad el cuidado a una persona con discapacidad severa por dicha labor pueden y deben ser incluidos laboralmente en sustitución de una persona con discapacidad severa (Cámara de Comercio de Quito, 2017).

De acuerdo al criterio de Valencia y López (2021) a través de la ley se ha procurado garantizar los derechos de las personas con discapacidad con la finalidad de promover la inserción en el campo laboral para eliminar dentro de esta esfera la discriminación y desigualdad social, por ello tanto empresas públicas como privadas asumen su compromiso con las personas con discapacidad adoptando políticas públicas que garanticen la diversidad e inclusión. Según los autores para que exista una efectiva inclusión laboral es necesario un cambio en la percepción del empleador, mediante la cual se debe eliminar la concepción

errada que una persona con discapacidad es un ser improductivo contrario a efectuar actividades propias de la institución.

Bajo este contexto, el derecho al trabajo se encuentra consagrado en la Constitución de la República del Ecuador, el cual lo considera con un derecho y deber social que todas las personas sin discriminación alguna podrán hacer efectivo con la finalidad de satisfacer las necesidades básicas y mejorar la calidad de vida de las personas, indiscutiblemente en el ejercicio de este derecho se ven incluidos los diferentes grupos de atención prioritaria, quienes de manera prioritaria se les debe facilitar el acceso al trabajo. Además, es importante enfatizar que este derecho se hace extensivo a las personas y familias a cargo de una persona con discapacidad, quienes deben beneficiarse de la seguridad social y además se les debe propiciar capacitación para garantizar el bienestar de la persona (Yugsi & Pinos, 2021a).

Es crucial subrayar que los derechos inherentes a las personas con discapacidad severa se extienden también a las personas y familias a cargo que ejercen un rol de cuidador ya sea por parentesco o solidaridad. De esta manera, la legislación ecuatoriana busca promover la equidad y la inclusión laboral, reconociendo la diversidad de la población y asegurando que todos tengan la oportunidad de acceder y mantenerse en el ámbito laboral.

4.2.5. Clases de trabajadores sustitutos

Según Armador (2017) realiza un estudio en el indica que el Ministerio de Trabajo hace una distinción de trabajadores sustituidos, en un primer punto están quienes abordan tal denominación quienes corresponde a los parientes hasta el 4to grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho de una persona con discapacidad severa que corresponde al 75% de discapacidad. En un segundo lugar se encuentran los trabajadores sustituidos por solidaridad humana, quienes sin ser parientes se hacen cargo de la manutención de una persona con discapacidad severa. Finalmente, los encargados de la manutención, sin ser parientes o no, se hacen cargo de la manutención de una persona con discapacidad no severa.

En la legislación ecuatoriana se reconocen dos clases de trabajadores sustitutos, estos pueden ser sustitutos directos o sustitutos por solidaridad humana, los primeros se incluyen padre, madre, representante legal, parientes hasta el 4to grado de consanguinidad y 2do de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho. Por otro lado, los sustituidos por solidaridad humana cualquier persona que asuma dicha responsabilidad (Guamán, 2022a).

Los trabajadores sustitutos abarcan a parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, así como cónyuges, parejas en unión de hecho legalmente constituida,

representantes legales y aquellos que cuidan a personas con discapacidad severa. También incluye a padres de menores de edad o sus representantes, este beneficio no puede aplicarse a más de una persona por familia. Además, se considera trabajador sustituto por solidaridad humana a aquellos que, sin tener parentesco, asumen la responsabilidad de mantener y cubrir los gastos de una persona con discapacidad, proporcionándole servicios esenciales para su uso y consumo.

En resumen, el Ministerio de Trabajo en Ecuador establece dos categorías de trabajadores sustitutos: los directos, que abarcan parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuges, parejas en unión de hecho y representantes legales de personas con discapacidad severa; y los sustitutos por solidaridad humana, quienes sin tener parentesco asumen la responsabilidad de la manutención de una persona con discapacidad severa. La legislación reconoce y distingue estas dos clases de trabajadores sustitutos para garantizar el bienestar de las personas con discapacidad.

4.2.6. Mecanismos y políticas para goce efectivo de los derechos de las personas con discapacidad y trabajadores sustitutos

Durante todo el desarrollo se ha señalado de la protección especial que las personas con discapacidad se encuentran embestidas, por ello el Estado debe proveer y brindar diferentes mecanismos de protección para que de esa manera puedan ejercer sus derechos sin ningún tipo de impedimento, bajo esta perspectiva el Estado reconoce la figura del sustituto, la cual garantiza la inclusión laboral de personas con discapacidad que no puedan desempeñar una actividad laboral (Guamán, 2022b).

Las políticas laborales de las personas con discapacidad son tema de discusión, debido que los derechos consagrados se han visto transgredidos por desconocimiento o una aplicación indebida de la norma, para lo cual es importante trazar mecanismos para lograr efectivizar lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica de Discapacidades (Tejada, 2021).

La legislación nacional e internacional relaciona los derechos de las personas con discapacidad con el acceso al trabajo y estabilidad laboral, como también la figura del sustituto como mecanismos para hacer efectivo cada uno de los derechos consagrada en la Carta Magna (Chávez, 2022).

En resumen, se destaca la importancia de proteger los derechos de las personas con discapacidad, reconociendo la responsabilidad del Estado en proporcionar mecanismos de protección y políticas públicas, para ello se menciona la figura del sustituto como una garantía

para la inclusión laboral de aquellos que no pueden desempeñar ciertas actividades. Las políticas laborales para personas con discapacidad son objeto de debate, ya que sus derechos a menudo se ven vulnerados debido a la falta de conocimiento o a una aplicación incorrecta de la normativa, ante ello surge la necesidad de establecer mecanismos efectivos para cumplir con lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica de Discapacidades es resaltada.

4.3. Derecho a la estabilidad de los trabajadores sustitutos

4.3.1. Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores sustituidos en el Ecuador

El derecho a la estabilidad reforzada es una garantía que poseen los sustitutos de personas con discapacidad para asegurar la permanencia en los puestos de trabajo, para proteger el derecho a la igualdad de oportunidades laborales. La Corte Constitucional, menciona que el despido intempestivo de un sustituto de una persona con discapacidad física es una vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada. A pesar que la ley y la jurisprudencia protege a la persona con discapacidad y al sustituto en el ámbito laboral, en el año 2020 se observó una disminución de los contratos de trabajo con relación al 2019, evidenciado que persiste la desigualdad de condiciones (Macías & Vargas, 2023).

Los trabajadores sustitutos pertenece al grupo de atención prioritaria, por lo cual gozan de una protección especial denominada estabilidad laboral reforzada, ante ello se determinó que la Corte Constitucional ha realizado sus consideraciones bajo sus méritos anunciando que el derecho ya mencionado y medidas reparatorias mejoran la calidad de vida de las personas, ante esto se crea jurisprudencia al garantizar este derecho con la finalidad que no se repitan tratos diferentes y discriminatorios en contra de las personas con discapacidad y sus sustitutos (Chávez, 2022).

El análisis revela que tanto la Constitución como las leyes y la jurisprudencia constitucional brindan una protección laboral reforzada tanto a las personas con discapacidad como a sus sustitutos. Sin embargo, las entidades públicas terminan la vinculación laboral con sustitutos, según evidencian acciones de protección ante la Corte Constitucional del Ecuador. En este sentido, la estabilidad laboral reforzada no debe limitarse por la modalidad de contrato o reestructuración de la entidad, considerando la situación de vulnerabilidad, para garantizar el derecho a la estabilidad, la Corte Constitucional determina que se debe buscar la reubicación en un puesto similar o de rango equivalente, ya que, la desvinculación laboral resulta en la pérdida de afiliación a la seguridad social y cobertura médica, dejando

desprotegida a la persona con discapacidad en cuanto a su derecho a la salud, lo que podría deteriorarse (Yugsi & Pinos, 2021b).

4.3.2. Normativa legal que ampara los derechos de los trabajadores sustitutos

4.3.2.1. Constitución de la República del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador garantiza a todas las personas el efectivo goce de sus derechos, por ello en el artículo 11 establece los principios constitucionales:

Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades, y nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En este sentido, la Constitución de la República del Ecuador establece un marco de protección bajo el principio de igualdad tanto formal y material en el cual se promoverá que todas las personas sin distinción alguna podrán hacer efectivo sus derechos y obligaciones en igualdad de condiciones, partiendo desde este análisis, todos quienes se encuentran en territorio ecuatoriano están en su plena facultad de ejercer y exigir el cumplimiento de normas constitucionales bajo el principio de igualdad, y más aún de aquellos que se encuentran en estado de vulnerabilidad.

Por otro lado, se encuentra el artículo 35 el cual indica quienes integran el grupo de atención prioritaria:

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. Es decir, las personas que conforman los grupos de atención prioritaria reciben una protección especial y prioritaria frente a las diversas necesidades que puedan surgir tanto en el ámbito público como privado, por lo cual el Estado proveerá de especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En este sentido se encuentra el Art. 47, en el cual indica que, el Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades en manera conjunta con la sociedad y la familia, y procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social. Ante lo cual, se reconocen derechos como una atención especializada en entidades públicas y privadas, rehabilitación integral y asistencia permanente, un trabajo en igualdad de condiciones que permita fomentar sus capacidades y potencialidades y una educación especializada. Estos derechos agrupan a los 11 estipulados en el artículo señalado, los cuales abordan aspectos supremamente básicos para que las personas logren ejercer una vida digna y sin limitaciones de oportunidades (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En el ordenamiento jurídico ecuatoriano el tema de la tutela judicial efectiva se encuentra consagrado en la Constitución de la República del Ecuador (2008), estableciéndolo como un derecho de protección del Estado ecuatoriano para los ciudadanos, en el Artículo 75, se menciona sobre la tutela efectiva “disposición que hace referencia al derecho que todas las personas tienen para acceder a una justicia equitativa en la que primen las garantías constitucionales de un proceso justo” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Asimismo, el trabajo es un derecho y un deber social, 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 de la República del Ecuador, 2008, Art. 33). En concordancia con el artículo 326, en el cual se establecen los principios en el cual indica que los derechos del trabajador son irrenunciables, y será nula toda estipulación que implique si renuncia, disminución o alteración y se aplicará la ley más favorable a las personas trabajadoras.

4.3.2.2. Código del Trabajo

En el Código de Trabajo no se encuentra estipulado explícitamente precedentes legales respecto a los trabajadores sustitutos, pero en concordancia con lo dispuesto en la norma supra constitucional da a entender que quienes ejerzan el rol de cuidadores de personas con alguna discapacidad severa todos los derechos que le correspondan se harán extensivos hacia ellas, es decir, gozaran de los mismos derechos y obligaciones que se le otorga a una persona con discapacidad.

El Código de Trabajo (2005) en su artículo 5 establece la protección judicial y administrativa, es decir que todo trabajador puede recurrir a cualquier instancia para hacer

valer sus derechos, ordenando que los funcionarios judiciales y administrativos a prestar a sus trabajadores la debida y oportuna protección a fin de que se garanticen y protejan sus derechos. Esto en concordancia con el Art. 75 de la Constitución de la República del Ecuador.

Por ello, en el artículo 14 del Código del Trabajo, establece la estabilidad laboral, entendiéndose que de este se deriva el principio protector lo que asegura el trabajador su continuidad y durabilidad en su puesto de trabajo (Código del Trabajo, 2005).

Además, de asegurar la estabilidad laboral el Código de Trabajo establece la obligatoriedad de empresas públicas y privadas de contratar a una persona con discapacidad por cada 25 trabajadores, esto para el primer año, en el segundo será del 1% del total de los trabajadores, para el tercer año un 2%, el cuarto año corresponderá un 3% y finalmente hasta el quinto año y los sucesivos, cada institución pública y privada deberá mantener dicho porcentaje, para ello se observará principios de equidad de género y diversidad de discapacidad.

4.3.2.3. Ley Orgánica de Discapacidades

El Estado en su búsqueda de inclusión laboral establece en el artículo 47 que el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores está obligado a contratar un mínimo de 4% de personas con discapacidad y se debe prevalecer que las labores que realice se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012).

Es así como el artículo 48, establece que los sustituidos son los parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tenga bajo su responsabilidad el cuidado de una persona con discapacidad severa, podrá formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, es decir, este artículo expone con claridad que las personas que tengan bajo el cuidado de una persona con discapacidad serán incluida en el porcentaje de inclusión laboral y por ende gozará de los mismos derechos y obligaciones que le correspondería al persona con discapacidad severa, esto de acuerdo en la Constitución, la ley y la jurisprudencia constitucional les otorgan la misma protección especial y reforzada.

Ante esto, se establece la estabilidad laboral estipulado en el Art. 51 el cual indica que las personas con discapacidad se les garantizara de estabilidad especial en el trabajo, el cual también se les atribuye a los sustitutos, esto se debe a la gran deficiencia en sus habilidades que supera el 75% convirtiéndola en una discapacidad severa, ante esto se establece que en el

caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su carga la manutención de la persona con discapacidad esta deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho meses de la mejor remuneración, adicionalmente de indemnización que legalmente le corresponde (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012) . Esto en atención a los principios establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, artículo 326.

4.3.2.4. *Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades*

Es preciso indicar que, la calidad de sustituto es será acreditada por la autoridad competente mediante el correspondiente certificado, y la calificación se hará previo requerimiento o de la parte interesada, de acuerdo a lo establecido en el Art. 15 del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades (Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades, 2017) . Es importante señalar, las consideraciones que hace la Corte Constitucional respecto a este aspecto, en el cual señala que para el ejercicio de los derechos para una atención prioritaria son anteriores y no deben ser retrasados por acto estatales como la expedición de un certificado, indicado que el certificado es simplemente declarativo, no ejerce ninguna fuerza o medio de acreditación para el ejercicio de derechos más aún si se tratade un grupo de atención prioritaria (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

4.3.2.5. *Ley Orgánica de Servicio Público*

De acuerdo a lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador, artículo 228, determina que para el respectivo ingreso al sector público es indispensable obtener un resultado favorable en el concurso de mérito y oposiciones, empero a su vez el Estado se encargará de garantizar las incorporación e inclusión de grupos de atención prioritaria. Para lo cual la Ley Orgánica de Servicio Público determina que todas las personas que presten sus servicios, trabajen o ejerzan algún cargo, función o dignidad bajo cualquier tipo de contrato serán denominado como servidores o servidoras públicos, debido que serán quienes ejerzan la representación de las actividades del Estado (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010).

Los contratos servicios ocasionales por su naturaleza no generan estabilidad laboral o el derecho de adquirir un nombramiento permanente, pudiendo darse por terminado en cualquier momento la relación laboral por las causales establecidas en el Reglamento, artículo 146, el cual indica que los contratos de servicios ocasionales terminarán por las causales de cumplimiento del plazo, mutuo acuerdo entre las partes, renuncia voluntaria presentada, incapacidad absoluta y permanente de las o los contratados para prestar servicios, pérdida de

los derechos de ciudadanía declarado judicialmente en providencia ejecutoriada, por la terminación unilateral, destitución, muerte. Ante esto, no estará sujeto de terminación de las relaciones laborales a las personas con discapacidad, debidamente calificadas por la Autoridad Sanitaria Nacional a través del Sistema Nacional de Salud, en este sentido los contratos se pueden dar por terminado de manera unilateral por parte de la autoridad nominadora, sin ser necesario otro requisito previo.

4.3.2.6. Norma para Calificación de Sustitutos de Personas con Discapacidad

La norma para la calificación de sustitutos de personas con discapacidad fue promulgada en el año 2018 con el objeto normar el procedimiento que el Ministerio del Trabajo deberá aplicar para la emisión de la calificación y certificación de sustitutos directos y solidarios, de acuerdo lo que determina el artículo 2.

Para lo cual se establecen cual es el procedimiento desde su capítulo II, en cual a partir del artículo 4 especifica cuales son los requisitos de calificación de una persona sustituta directa de una persona con discapacidad severa a partir de los 18 años (Acuerdo Ministerial No., 2018).

1. El sustituto directo deberá tener bajo su cuidado y ser pariente hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho legamente constituida.
2. La persona debe tener un porcentaje de discapacidad severa igual o mayor al 75%

Posterior al procedimiento estipulado en el Art. 5 de la misma norma, es importante acotar que el artículo 9 determina la responsabilidad de los trabajadores y servidores públicos de manera obligatoria de informar a su empleador respecto de la calidad de sustituto directo o por solidaridad humana para el correspondiente registro en los Sistemas SAITE y SIITH (Acuerdo Ministerial No., 2018).

Es así como se establece reglas normativas para la obtención del certificado, la pérdida de la calidad de sustituto directo y la obligación de realizar el correspondiente registro, esto como una constancia de tal calidad, pero como bien se mencionó en apartados anteriores la no obtención de tal certificado no constituye una limitante para el ejercicio de derechos y la garantía de ejercer una vida digna.

4.3.3. Estabilidad laboral reconocida por la Corte Constitucional

La Corte Constitucional en mérito de sus competencias y facultades ha emitido varios criterios jurisprudenciales convirtiéndolos en vinculantes, en este caso en específico en la sentencia 172-18-SEPCC determina la estabilidad laboral reforzada en la cual para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, corresponde a quien tengan a sus cuidado y responsabilidad el de recibir una protección especial, indirectamente asegure el pleno goce y disfrute de los derechos de quien está a su cargo (Corte Constitucional del Ecuador, 2018). En este punto, la Corte Constitucional reconoce a las personas sustitutas como actores principales para que el ejercicio de los derechos que le corresponden a una persona con discapacidad, ellos son quienes ejercerán cada uno de los derechos y garantías para asegurar el bienestar de la persona.

Es importante acotar las Sentencia No. 258-15-SEP-CC en la cual se establece que las entidades públicas están facultadas para dar por terminada la relación laboral de manera unilateral, pero este apartado no podrá ser válido cuando el contrato de servicios ocasionales se encuentra suscrito por una persona con discapacidad, ya que, únicamente podrá darse por terminada por: cumplimiento del plazo mutuo, mutuo acuerdo de las partes, renuncia voluntaria presentada, incapacidad absoluta y permanece de la o el contratado para prestar servicios, pérdida de los derechos de la ciudadanía declarada judicialmente en providencia ejecutoriada, por obtener una calificación regular o insuficiente establecida mediante el proceso de evaluación del desempeño, destitución, muerte (Corte Constitucional del Ecuador, 2015).

4.3.4. Medidas de protección ante la terminación de las relaciones laborales

La terminación de un contrato de trabajo bajo cual sea el tipo, de manera unilateral en el cual no se han previsto de las garantías básicas del debido proceso, la legislación ecuatoriana ha establecido la vía constitucional y la vía ordinaria. En el caso de la vía constitucional el artículo 85 de la Constitución de la República del Ecuador establece la acción de protección como una garantía jurisdiccional que tiene por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos previamente reconocidos en la Constitución, esto en concordancia con el artículo 39 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional.

4.4. Análisis de la sentencia Nro. 689-19-EP (2020)

El análisis de la sentencia Nro. 689-19-EP (2020) en la cual la Corte analiza la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva en una sentencia dictada dentro de una acción de protección, en la cual se examina la vulneración al derecho a la estabilidad laboral reforzada del accionante que tiene la condición de sustituto de persona con discapacidad de un menor de edad cuyo porcentaje corresponde a un 99%.

4.4.1. Antecedentes del caso

El accionante (GPRB), padre de un menor de edad que se encuentra diagnosticado con un 99% de discapacidad y quien ejerce el correspondiente cuidado, laboró como servidor de apoyo bajo la modalidad de servicios ocasionales en la Secretaria Nacional de Comunicación (SECOM) desde el 4 de mayo de 2015 hasta el 30 de abril de 2018, momento en el cual fue notificado con la terminación del contrato de trabajo bajo el fundamento que la entidad se encontraba en una reestructuración (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

Mediante la Defensoría del Pueblo, se presenta una acción de protección en contra de la SECOM en la que se alega la vulneración de los derechos a la igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad, a la seguridad jurídica, debido proceso y el principio *pro homie*, como pretensión se establece el reintegro inmediato a su puesto de trabajo y el pago de remuneraciones correspondientes. Es el caso que el 11 de octubre de 2018, la Unidad Judicial de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia niega la acción de protección al considerar que el accionante no probó ante las autoridades correspondientes sobre su condición de sustituto de persona con discapacidad, además, determinó la procedencia de la vía contenciosos administrativa y fundamento su decisión en el artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público y cláusulas octava y décima del contrato ocasional que este no brinda estabilidad pudiendo darse por terminado en cualquier momento. Ante lo manifestado, el accionante presenta recurso de apelación ante la Sala Civil y Mercantil de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha el cual niega el recurso y confirma la sentencia subida en grado.

Ante ello, el accionante el 16 de enero de 2019 presenta acción extraordinaria de protección contra la sentencia dictada el 11 de diciembre de 2019 por la Sala de lo Civil, el 18 de julio de 2019 se admite a trámite la acción extraordinaria de protección.

4.4.2. Análisis de los derechos vulnerados al trabajador

Respecto a los derechos vulnerados alegados por el trabajador se encuentran la tutela judicial efectiva, la motivación, el derecho a la seguridad jurídica, el derecho a la salud.

El derecho a la tutela judicial efectiva es uno de los derechos consagrados en la Constitución de la República del Ecuador en el Art. 75:

Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y la tutela judicial efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión.

Se trata de aquel derecho que tiene todas las personas de acudir a un órgano jurisdiccional a fin de que disponga una sentencia fundada en derecho, en pro de respetar las garantías y derechos, todas las personas sin distinción alguna tiene el derecho de acceder a la justicia de manera gratuita y en respeto a las garantías del debido proceso. Este derecho garantiza a las personas un estado de protección para las personas que se encuentran en estado de indefensión y cumple con un segundo deber de ser un principio para el control judicial del poder público.

En el presente caso, este derecho se vio transgredido en primera y segunda instancia en la que se negó la acción de protección al determinar que el accionante no probó que contaba con la debida certificación de persona sustituta, entendido que es hecho altamente justificable para que la institución pública diera por terminada de manera unilateral la relación de trabajo, cuando a través del análisis correspondiente por parte de la Corte Constitucional se prueba que SECOM tenía conocimiento pleno de las circunstancias del trabajador y es decir, los jueces *a quo* no lograron determinar con claridad, procedencia e imparcialidad los hechos alegados vulnerando que el trabajador obtenga una decisión acorde a derecho.

Esto conlleva a citar la motivación, la cual se encuentra estipula en la Constitución del Ecuador, artículo 76, numeral 7, literal 1, el cual indica que las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas, manifestando que no existe motivación si en la resolución no se enuncia las normas o principios en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación sobre el hecho, en este caso los jueces no fundaron su decisión sobre el despido intempestivo por el cual fue desvirtuado el trabajador de la institución y como tampoco sobre la estabilidad laboral reforzada del cual era beneficiario el accionante por su condición de trabajador sustituto.

La Constitución de la República del Ecuador, en el Art. 82 establece el derecho a la seguridad jurídica estipulando que, se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, aplicadas por las autoridades competentes. En este

sentido, se entiende que la seguridad jurídica es un principio de confianza legítima y respeto a la Carta Magna y todo el cuerpo normativo, entendiéndose que los administradores de justicia deben actuar bajo circunstancias de certeza y previsibilidad. En el presente caso, los jueces *a quo* hicieron prevalecer el acuerdo Ministerial para la obtención de un certificado que otorga la calidad de sustituto, ignorando lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador, y la Ley Orgánica de Discapacidades como también jurisprudencia vinculante emitida por la Corte Constitucional.

Por otro lado, el derecho a la salud, el menor de edad al ser el perjudicado directamente se logró evidencia que se le interrumpió su tratamiento médico por falta personal médico, ignorando el estado crítico en el cual se encontraba. A pesar que la Corte Constitucional no evalúa el derecho al trabajo, fue un derecho que se vio transgredido porque además de afectar un derecho económico del trabajador, también afecta en gran medida al bienestar de la persona con discapacidad severa, debido que no hay una fuente directa para suplir las necesidades de las personas con discapacidad.

4.4.3. Alegatos y pretensiones de las partes

Respecto a los fundamentos y pretensiones de las partes, tanto el accionante como la entidad accionada presentan sus alegatos en las siguientes líneas:

Fundamentos y pretensión de la acción

La parte accionante solicita que la Corte Constitucional declare la vulneración de los derechos a la tutela judicial efectiva, a la motivación, a la atención prioritaria y el derecho a la seguridad jurídica consagrados en los artículos 75, 76 numeral 7 literal 1, 35, 82 de la Constitución de la República del Ecuador.

Fundamentos y pretensión de la parte accionada

Por su parte la entidad accionada, recalca que el trabajador no demostró durante todo el proceso haber ingresado la certificación y calificación de sustituto de persona con discapacidad a la Dirección de Talento Humano de la SECOM. Indicando que no se vulneró el derecho a la defensa, motivación, atención prioritaria, y la seguridad jurídica, ya que, el accionante no aportó a la Dirección de Administración de Talento Humano la certificación correspondiente, por lo cual por tratarse de un contrato de servicios ocasionales se procede legalmente a su desvinculación.

4.4.4. Análisis de la Corte Constitucional

Vulneración al derecho a la tutela judicial efectiva

La Corte Constitucional para la determinación de su decisión hace un análisis de la sentencia en el que determina que existió vulneración al derecho a la tutela judicial efectiva, basándose que los jueces no realizaron un análisis pertinente, debido que los jueces limitaron a determinar que no procedía la acción de protección por existir un contrato ocasional, sin resolver en derecho la pretensión constitucional planteada por una persona perteneciente a un grupo de atención prioritaria, quien alegaba la vulneración de derechos que le asisten por condición de sustituto y la afectación de derechos de un niño con discapacidad de 99%. De esta manera al no haberse resuelto sus pretensiones, el accionante no pudo acceder materialmente a la justicia a través de una decisión legítima, motivada y argumentada sobre una petición amparada por la ley (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

De esta forma, la Corte Constitucional determinó la existencia de la violación a la tutela judicial efectiva, en el cual se verifica que: los hechos que dieron lugar al proceso originario constituyen una vulneración de derechos que no fueron tutelados por autoridad judicial inferior, pues en el presente caso existió una desvinculación del cargo de trabajo son la configuración de una causal y el pago de la indemnización correspondiente.

Vulneración al derecho a la estabilidad laboral reforzada

En el análisis de este derecho, la Corte Constitucional para realizar su interpretación correspondiente señala establecido en el artículo 49 de la Constitución de la República del Ecuador y siguiendo esta misma línea lo que la Ley Orgánica de Discapacidades dispone en el artículo 48. Bajo estas bases legales la Corte en su sentencia Nro. 172-18-SEPCC ratifica que en los casos en los que el grado de discapacidad de un grado severo que impida a la persona realizar alguna actividad laboral, la protección especial se extiende a las personas que se encuentran a cargo de su cuidado y protección, a fin de asegurar el pleno disfrute de los derechos en el marco de la atención prioritaria.

Respecto a esto, indica que en lo concerniente al ámbito laboral, la atención prioritaria y la protección reforzada emanada de la Constitución se materializa en la estabilidad especial en el trabajo a quienes como sustitutos se encuentren a cargo de una persona con discapacidad severa. En tal caso, la LOD en el artículo 51 establece se pague una indemnización diferenciada, más de la correspondiente legalmente.

En este mismo sentido, la Corte Constitucional sostiene que las entidades públicas están facultadas para dar por terminada la relación laboral de manera unilateral, siempre y cuando existan las causales para dar por terminado la relación laboral, por ello, os contratos

de servicios ocasionales suscritos entre una persona con discapacidad debidamente calificada y una entidad del sector público podrán terminar únicamente en virtud de las siguientes causales: a) Cumplimiento del plazo mutuo; b) Mutuo acuerdo de las partes; c) Renuncia voluntaria presentada; d) Incapacidad absoluta y permanece de la o el contratado para prestar servicios; e) Pérdida de los derechos de la ciudadanía declarada judicialmente en providencia ejecutoriada; g) Por obtener una calificación regular o insuficiente establecida mediante el proceso de evaluación del desempeño; h) Destitución; e, i) Muerte. En este apartado la Corte Constitucional enfatiza esto no solamente aplica a las personas con discapacidad sino también de aquellas personas sustitutas, de acuerdo lo establecido en la Constitución, la ley y la jurisprudencia constitucional que les otorga la misma protección especial y reforzada.

En el caso concreto, el accionante es padre de un niño con el 99% de discapacidad, quien en el 2016 inició el trámite ante la institución para la obtención del certificado de sustituto sin inclusión laboral por parte del MIES, mediante la cual SECOM emite criterio jurídico favorable y realiza la validación de personal sustituto al MIES, haciendo constar el nombre del accionante, es decir la entidad accionada conocida de la condición de trabajador sustituto. A pesar, de ello la entidad sostiene que el accionante nunca presentó dicha certificación y desconocía del caso por ende procedió a la desvinculación del accionante mediante una terminación unilateral anticipada de su contrato. Ante ello, la Corte en su análisis indica que SECOM conocía de la situación, pero aún si el certificado de sustituto no constaba en su expediente, la atención prioritaria y los derechos previstos en la Constitución para este grupo vulnerable son anteriores y deben ser respetados aún sin actos estatales como la expedición de un certificado, es decir, el certificado no constituye una fuente para elreconocimiento y ejercicio de derechos previamente ya reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador .

Por otro lado, SECOM manifiesta sobre la modalidad de contrato el mismo que correspondía a un tipo ocasional que por su naturaleza no genera estabilidad laboral y por el estado de reestructuración de la institución se encontraba en la facultad de dar por terminada la relación laboral de manera unilateral, pero ante ello la Corte manifiesta que la estabilidad laboral reforzada prevista por el legislador y la jurisprudencia constitucional en este tipo de casos es independiente la modalidad de contrato y de la circunstancia de reestructuración de la entidad.

Vulneración a los derechos de protección reforzada, atención prioritaria y de salud del niño

Frente a la determinación del estado de vulneración de los derechos anteriormente señalados se determina que, existe una vulneración al artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador, a la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad artículo 25, debido que el padre del menor de edad fue desvinculado de sus funciones consecuentemente pierde sus aportaciones al IESS lo que afecta a la continuidad en la prestación de los servicios de cuidado médico para el tratamiento del menor de edad, la cobertura médica convirtiendo mucho más compleja la salud del menor de edad. Es así como la Corte determina que a lo largo de esta sentencia el sujeto principal de esta acción es el menor de edad que por su condición de doble vulnerabilidad (niño y persona con discapacidad) se ha visto gravemente afectado.

4.4.5. Decisión y medidas de reparación integral

La decisión de la Corte Constitucional resuelve:

1. Aceptar la acción extraordinaria de protección
2. Declarar la vulnerabilidad de los derechos a la tutela y la estabilidad laboral reforzada del señor GPR y los derechos a la atención prioritaria y a la salud del niño GJRB.
3. Como medidas de reparación se ordena:
 - Declara la resolución de la sentencia de acción extraordinaria de protección como una medida de satisfacción para GPRB y para el menor de edad.
 - La Secretaria General de Comunicación de la Presidencia de la República, deberá pagar al trabajador en un plazo no mayor a cuatro meses, una indemnización equivalente a 18 meses de la mejor remuneración devengada por el accionante, de conformidad con lo prescrito en el artículo 51 (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

4.4.6. Análisis crítico de la sentencia analizada

Respecto a la sentencia en estudio se toman en consideración varios aspectos importantes que permiten entender con mayor exactitud sobre la figura de los trabajadores sustitutos, para ello es importante entender que son personas que ejercen la representación de una persona con discapacidad severa mayor al 75% de imposibilidad de manejar su independencia, que se encuentren en el segundo grado de consanguinidad y el cuarto grado de

afinidad o en todo caso sustitutos solidarios que sin corresponder a un grado de parentesco toman a su cargo ejercer este tipo de representación. Los sustitutos además de ejercer sus derechos y obligaciones de manera independiente se les atribuye la misma protección especial de su amparado que en este caso corresponde a una persona con discapacidad.

En nuestra legislación ecuatoriana las personas con discapacidad están consagrados en el grupo de personas de atención prioritaria según lo estipulado en el artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador, en concordancia con el artículo 47 en el cual el Estado les garantiza otros derechos que por su condición se convierten en indispensable para solventar su vida de una manera más digna y humanitaria, entre los cuales se resalta el derecho a una atención especializada tanto en entidades públicas y privadas que estén encargadas de prestar servicios de salud, como también tiene derecho a una rehabilitación integral y asistencia permanente, exenciones tributarias, a una vivienda adecuada que conlleve una facilidad en acceso y atender a sus necesidades, una educación que permita desarrollar sus potenciales, como también derecho al trabajo el mismo que debe ser otorgado en igualdad de condiciones, que fomente sus capacidades y potencialidades a través de políticas públicas tanto en el ámbito público y privado.

El artículo 47, numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador es claro al estipular que las personas con discapacidad se les otorga el derecho al trabajo en igualdad de condiciones, desde este punto las personas con discapacidad obtienen un manto constitucional respecto al derecho al trabajo, que analizando desde el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador el cual indica que el trabajo es un derecho y un deber social, fuente de realización personal y base económica, para el cumplimiento de esto el Estado garantizará a las personas el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas. Por ende, desde este análisis las personas con discapacidad en general, sin distinción de su porcentaje de gravedad, están en toda su facultad de trabajar en el ámbito público y privado mediante el cual se respete su condición y sean ubicadas en un puesto que se valore su potencialidad y producto de ello lograr obtener una fuente que le permita desarrollarse personal y económicamente con remuneraciones justas y con todos los beneficios de ley que un trabajador obtiene desde la suscripción de un contrato de trabajo, cualquier el tipo de contrato.

Es así como se lleva a analizar la estabilidad laboral reforzada que la Corte Constitucional en la sentencia 172-18-SEP-CC expresa y determina que a fin de garantizar el pleno ejercicio de los derechos de la persona con discapacidad corresponde a quien tenga a su cuidado y responsabilidad, recibir una protección especial, que indirectamente asegure el

pleno goce y disfrute de los derechos de quién está a su cargo, a esto se suma las causales que la Corte Constitucional ha determinado para dar por terminado un contrato de trabajo, cualquiera que se así tipo: a) Cumplimiento del plazo mutuo; b) Mutuo acuerdo de las partes; c) Renuncia voluntaria presentada; d) Incapacidad absoluta y permanece de la o el contratado para prestar servicios; e) Pérdida de los derechos de la ciudadanía declarada judicialmente en providencia ejecutoriada; g) Por obtener una calificación regular o insuficiente establecida mediante el proceso de evaluación del desempeño; h) Destitución; e, i) Muerte. Todo esto es aplicable para las personas con discapacidad y para las personas sustitutas de acuerdo como se encuentra establecido en la Constitución, la ley y la jurisprudencia.

En esta misma línea y en atención a lo manifestado, la Ley Orgánica de Discapacidades en el artículo 48 especifica sobre los sustitutos y el papel a desarrollar, pero es en el artículo 51 que se aborda sobre la estabilidad laboral señalando que las personas con discapacidad gozaran de estabilidad especial en el trabajo, e incluso se interpone el valor equivalente a 18 meses para la indemnización en el caso de ser despedido injustificadamente, cabe recalcar que es hasta el inciso último que se les otorga a los sustitutos la misma estabilidad laboral con la que cuentan las personas con discapacidad, con una regla especial indicando que se debe tener un certificado por la autoridad sanitaria nacional que le otorgue dicha calidad, ante esto la Corte Constitucional es muy clara en sentencia explicando que la atención prioritaria y los derechos previstos en la Constitución para este grupo vulnerable son anteriores y deben ser respetados aún sin actos estatales como la expedición de un certificado, es decir, el certificado es un acto meramente administrativo el cual no constituye un requisito para el otorgamiento y ejercicio de sus derechos como miembros de un grupo de atención prioritaria.

Asimismo, se valora el derecho a la tutela judicial efectiva que fue vulnerada por los jueces de primera y segunda instancia debido que no se realiza un análisis de fondo sobre los hechos y circunstancias expuestas en la acción de protección y menos aún sin tomar en consideración el estado de doble vulnerabilidad que se encontraba el menor de edad. La tutela judicial efectiva es aquel derecho que tienen las personas de acudir a los organismos judiciales para la apertura de un proceso con la finalidad de obtener una resolución motivada y argumentada en derecho, pero en este caso los jueces *a quo* justificaron su sentencia en el mérito de que el trabajador sustituto durante sus años de trabajo nunca ha presentado el certificado que otorgue la calidad de persona sustituta de una persona con discapacidad severa, ante esto nunca se realizó una motivación sobre el estado de doble vulnerabilidad, el estado de discapacidad severa, y menos aún se tomó en consideración la jurisprudencia emitida por la

Corte Constitucional, en este caso los jueces al hacer esta valoración inconstitucional dejaron al menor de edad y a su representante e un estado de indefensión y grave violación a los derechos ya consagrados en la Constitución de la Republica del Ecuador e instrumentos internacionales.

Sobre la decisión tomada por parte de la Corte Constitucional, dicta sentencia en mérito de sus competencias y resuelve dejar sin efecto las sentencias de primera y segunda instancia y se resuelve la aceptación de la acción extraordinaria de protección, como el pago de la indemnización establecida en el Art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidad, y con ello medidas de reparación que permitirán tanto al trabajador como al menor de edad restablecer el daño causado por entidades del Estado.

En resumen, es preciso indicar que la Corte Constitucional hace acotaciones muy importantes que escalaren ciertas dudas y enfatiza de la protección reforzada para los trabajadores sustituidos. Es así como resalta las causales para dar por terminado la relación laboral entre el empleador y trabajador con discapacidad bajo la modalidad de contrato ocasional en el cual se excluye totalmente la una decisión unilateral, y estas mismas determinaciones legales se hacen extensivas a las personas sustitutas. Es importe señalar, debido que a lo largo del presente trabajo se ha explicado que las personas con discapacidades severas de manera indirecta atribuyen todas los beneficios y protección a sus sustitutos, debido al gran impedimento ya sea físico o intelectual no les permite ejercer funciones básicas de la vida cotidiana, por lo cual quien ejerce la función de cuidador se le atribuyen los mismos derechos, esto también concierne a la estabilidad laboral de la cual se encuentran embestidas las personas con discapacidad.

4.4.7. Propuesta para solucionar el caso analizado

En atención a los hechos y circunstancias presentadas en el caso faculta indispensable como una propuesta para solucionar el caso, una capacitación a los empleadores respecto a esta cualidad que es otorgada a las personas encargadas de cuidar por el bienestar de una persona con discapacidad severa, empezando desde este punto sería muy relevante que el Ministerio de Trabajo en conjunto con el Ministerio de Salud Pública brindan asistencia técnica sobre las consideraciones realizadas por la Corte Constitucional del Ecuador a todas las instituciones públicas y privadas, posterior a ello sería de suma importancia que misma capacitación se brindará a los familiares de personas con discapacidad severa debido que existen muchos casos en los que desconocen de este derecho que es atribuido por convertirse en sustitutos de una persona con discapacidad. Desde una concientización social desde el

ámbito institucional y empresarial, como social evitaría que exista más vulneraciones de derechos, que como bien lo especifica la Corte Constitucional, no solo se trata de una protección al trabajador, es una protección especial que es otorgada a la persona con discapacidad representada por un tercero, es decir, que por su estado de vulnerabilidad se deben respetar todos los derechos y garantías establecidas en la Constitución.

Además, como una propuesta de solución al caso analizado sería pertinente que la Asamblea Nacional del Ecuador en mérito de sus competencias analice la trasgresión de derechos de los cuales son víctimas los trabajadores sustitutos y sus amparados para que a través de una reforma de ley a la Ley Orgánica de Discapacidades se incorpore un artículo en que se especifique con claridad sobre la estabilidad laboral reforzada y los derechos que son extensivos, como también se incorpore lo analizado por la Corte Constitucional respecto al certificado que no se trata de un requisito indispensable para la reclamación de derechos, sino más bien se convierte en acto administrativo que proporciona constancia y acreditación de su condición. Seguidamente establecer mecanismos y políticas públicas dirigidas a la protección, seguridad social y estabilidad laboral de los trabajadores sustitutos, que se encuentren enfocadas en actividades que orienten a las personas acceder a una protección especial al momento de emitir algún tipo de petición o reclamo tanto en su institución empleadora a través del departamento de talento humano como en el Ministerio de Trabajo, organismo encargado de velar por la garantía de los trabajadores y en este caso brindará el asesoramiento correspondiente para que las personas que se encuentran inmersas en esta situación pueda hacer prevalecer sus derechos.

5. Metodología

En la presente sección, se muestra los materiales y métodos que se utilizaron para dar respuesta a los objetivos planteados en la investigación.

5.1. Enfoque

La presente investigación se organizó desde un enfoque cuantitativo y cualitativo desde un tipo científico, analítico, deductivo-inductivo y estadístico.

Investigación cuantitativa: es de gran utilidad cuando se deba medir las variables objeto de estudio de una forma objetiva y con alto grado de precisión. Cuando se elabora este tipo de investigación, es necesario asegurar que la herramienta va a proporcionar datos numéricos concretos que puedan ser analizados estadísticamente (Lafuente & Marín, 2008) . En el presente trabajo de investigación se empleó la investigación cuantitativa para determinar de manera contable si efectivamente existe o no la violación o la estabilidad laboral de los trabajadores sustitutos, para lo cual se aplicó una encuesta dirigida a profesionales en libre ejercicio y trabajadores sustitutos quienes dieron contestación a la diferentes interrogantes planteadas desde variables de si/no y opción múltiple, las mismas que proporcionaron datos fidedignos que permitieron comprobar los objetivos planteados los mismos que se encuentran proyectados en tablas y gráficos para su respectiva interpretación y análisis.

Investigación cualitativa: Bedregal et al. (2017) aluden que, este diseño es esencial cuando se investiga fenómenos sociales complejos que son difíciles de capturar numéricamente, pues, permite comprender en profundidad el problema, sus causas desde la mirada de los propios afectados. Asimismo, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) indican que, el método cualitativo requiere una investigación sensible a las diferencias, los procesos singulares y los extraños, a los acontecimientos y a los significados latentes en cada uno de ellos. Es así que, en este trabajo de investigación se obtuvieron conceptos relacionados con el tema de estudio, opiniones jurisprudenciales como también sociales, es decir de profesionales y trabajadores sustituto. En cuanto a la investigación cualitativa se aplicó una entrevista a profesionales del derecho que desde el lado más técnico y experimental permitió evaluar a partir de sus criterios el nivel de protección que existe a nivel jurídico respecto a los trabajadores sustitutos y las personas con discapacidad.

5.2. Métodos

Para la realización del trabajo de integración curricular se utilizaron los siguientes métodos que permitieron dar verificación a los objetivos planteados.

Método analítico: es un tipo de método que ayuda a analizar el procedimiento lógico

separado en partes, que permitirá entender las causas, efectos, naturaleza, reacciones y componentes que rodeen el caso, para luego explicar el análisis del tema de investigación; que en palabras de Hurtado y Toro (2007) , este método descompone un fenómeno en partes o características importantes, que permite la obtención de nuevos conocimientos relacionados al tema a investigar; para luego ser sintetizado de la mejor forma. Este método fue utilizado en el análisis de estudios existentes, teorías y sentencias los mismos que proporcionaron información suficiente para lograr determinar las causas y efectos que produce la vulneración al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores sustitutos.

Método inductivo-deductivo: el método inductivo es el razonamiento que, partiendo de casos particulares, se eleva a conocimientos generales, partiendo del análisis realizado permite la de hipótesis, investigación de leyes científicas, y las demostraciones. Por su parte, el método deductivo consiste un procedimiento racional que va de lo general a lo particular, por ello, un investigador propone una hipótesis como consecuencia de sus inferencias del conjunto de datos empíricos o de principios y leyes más generales (Cheesman, 1997). En este caso en específico se utilizó para comprender e interpretar la norma y principios que de manera formal protegen a las personas con discapacidad y sus sustitutos, para posteriorestablecer si efectivamente desde un enfoque material en las instituciones públicas, privadas, y administradores de justicia se encuentran garantizando el efectivo goce de derechos y garantías establecidas en la legislación ecuatoriana.

Método estadístico: consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación. Este método consta de un proceso de etapas: recolección, recuento, presentación, síntesis y análisis, tiene como objetivo generar de forma precisa y exacta la elaboración, desarrollo y organización de casa uno de los datos obtenidos desde la aplicación de los instrumentos con el fin de entender e interpretar los resultados con la estadística. Por lo tanto, el resultado debe ser analizado a partir de la generación de tablas o esquemas, la relación de los mismos debe ser argumentados, apoyados y validados por un grupo de profesionales cuya rama de estudio esté estrechamente relacionada a la estadística a afines (Zamora, 2017) . La aplicación de este método se evidenció en la tabulación de los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta que consiste en un conglomerado de datos representado en porcentajes que mediante la interpretación se logró explicar las variables obtenidas para la verificación de objetivos. Por otro lado, se manejaron datos cualitativos que a través de las entrevistas los profesionales y trabajadores sustitutos coadyuvaron con información necesaria para el presente trabajo de investigación.

5.3. Técnicas

En la presente sección, se muestra los materiales y métodos que se utilizaron para dar respuesta a los objetivos planteados en la investigación.

Observación documental: como su palabra lo indica, permitirá observar el estudio de caso para identificar los posibles problemas que se busca en la presente investigación, y que, a su vez, permita proponer las conclusiones y recomendaciones. Para Fernández et al. (2014) explican que, la observación implica adentrarnos en profundidad a situaciones sociales y mantener un papel activo, así como una reflexión permanente. Estar atento a los detalles, sucesos, eventos e interacciones. Mediante la aplicación de esta técnica se realizó la recolección y selección de criterios doctrinarios, jurídicos y conceptuales, como el análisis de sentencias relacionados con la vulneración al derecho a la estabilidad laboral de trabajadores sustitutos que aportaron de información necesaria en la investigación.

Encuesta: es una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características (García, M. et al., 1996, p. 142) . Las encuestas se realizaron a 40 profesionales del derecho y trabajadores sustitutos quienes dieron contestación a un cuestionario de 8 preguntas las cuales se encuentran planteadas de acuerdo a los objetivos planteados, esto con el propósito de obtener su criterio sobre la faltade inclusión laboral que ha transgredo la vulneración de derechos fundamentales para el desarrollo de una vida plena.

Entrevista: esta técnica permitirá conocer a mayor detalle el problema a investigar, las personas a ser entrevistadas serán tomadas en cuenta porque tienen relación directa con el tema, y que, sin duda, contribuirán a establecer las variables de corrupción y los mecanismos de participación ciudadana y control social. la entrevista es una técnica de investigación cualitativa para recopilar datos. Se trata de un diálogo cuyo propósito no es simplemente conversar sino obtener información bajo un guion previo. la entrevista es más eficaz que la encuesta porque obtiene información más completa y profunda, además, presenta la posibilidad de aclarar dudas durante el proceso, asegurando respuestas más útiles (Díaz et al., 2013, p. 163). La entrevista se aplicó a 5 profesionales del derecho y trabajares sustitutos con un total de 7 preguntas orientadas a verificar los objetivos planteados en la presente investigación, este instrumento tuvo como propósito de determinar sus opiniones sobre la vulneración al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores sustitutos.

5.4. Materiales

En la presente sección, se muestra los materiales y métodos que se utilizaron para dar respuesta a los objetivos planteados en la investigación.

En los materiales utilizados para la realización del presente trabajo de investigación se abordaron fuentes bibliográficas como obras jurídicas, leyes nacionales y extranjeras, artículos científicos, ensayos, revistas jurídicas, además repositorios institucionales de universidades a nivel nacional e internacional, para la investigación del marco normativo se empleó la plataforma LexisFinder junto con la herramienta Google. Además, se utilizaron materiales como laptop, teléfono, cuaderno de apuntes, Internet, entre otros.

6. Resultados

6.1. Resultados de las encuestas

La presente técnica fue aplicada a cuarenta profesionales del derecho en libre ejercicio y a trabajadores sustitutos del cantón Loja, provincia de Loja mediante un cuestionario conformado de ocho preguntas, las cuales permitieron obtener los siguientes resultados

Primera pregunta: ¿Conoce Usted, si en Ecuador se respetan los derechos de los trabajadores sustitutos?

Tabla 1. Respeto a los derechos de los trabajadores sustitutos.

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Sí	16	40%
No	24	60%
Total	40	100%

Fuente: Profesionales del derecho en libre ejercicio y trabajadores sustitutos.

Autora: Ginger Patricia Vega Jirón.

En la Figura 1, se muestra los porcentajes obtenidos de la primera pregunta en los que se obtiene valores cuantitativos sobre si en Ecuador existe respeto por los derechos de los trabajadores sustitutos.

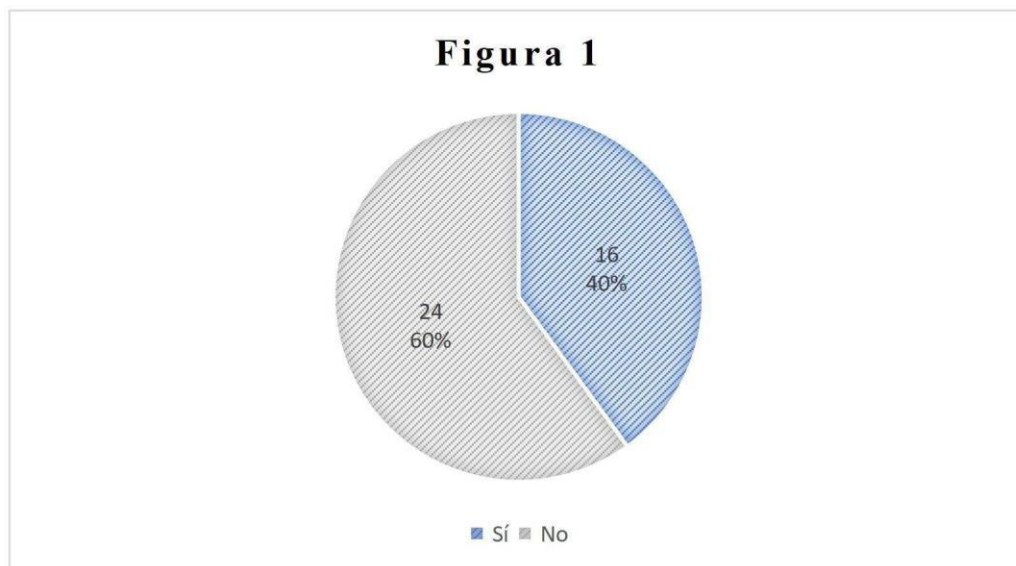


Figura 1. Respeto a los derechos de los trabajadores sustitutos.

Interpretación: De la primera pregunta planteada se obtuvieron los siguientes datos que corresponde un 40% de encuestados que indicaron estar de acuerdo que en Ecuador se respetan los derechos de los trabajadores, a diferencia de un 60% de la población en estudio que indicaron que en Ecuador no se es evidente que exista un verdadero respeto por los derechos de los trabajadores sustitutos.

Análisis: De los resultados obtenidos de la primera pregunta es posible inferir que existe un porcentaje elevado de personas que consideran que tanto en el ámbito público como privado no existe un pleno respeto por los derechos consagrados en la Constitución de la República de Ecuador y en la Ley Orgánica de Discapacidades contribuyendo que exista una clara desigualdad de oportunidades de trabajo, como la estabilidad laboral reforzada. En este ámbito es importante acotar que muchos empleadores desconocen este tipo de figura conllevando a infringir principios legales y constitucionales, derechos y garantías que son extensivos a los trabajadores sustitutos en calidad de cuidadores. Los derechos de los trabajadores sustitutos no únicamente constituyen en estabilidad laboral, igualdad de oportunidades, ya que, debido a la progresión de derechos también prevalecen en ellos como personas beneficiarias de la seguridad social con el propósito de no solo asegurar el bienestar social de él, sino también la salud, atención médica y bienestar en general de la persona con discapacidad. Al momento que exista una vulneración de derechos de los trabajadores indiscutiblemente hay transgresión de derechos y la protección especial de la cual se encuentran garantizados para las personas con discapacidad.

Segunda pregunta: ¿Considera Usted, si en Ecuador a través de la normativa se garantiza de manera efectiva la estabilidad laboral reforzada a tribuida a los trabajadores sustitutos?

Tabla 2. Respeto a los derechos de los trabajadores sustitutos.

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Sí	18	45%
No	22	55%
Total	40	100%

Fuente: Profesionales del derecho en libre ejercicio y trabajadores sustitutos.

Autora: Ginger Patricia Vega Jirón.

En la Figura 2, se reflejan los porcentajes de cada variable de la segunda pregunta respecto si en la legislación ecuatoriana se garantiza la estabilidad laboral para los trabajadores sustitutos.

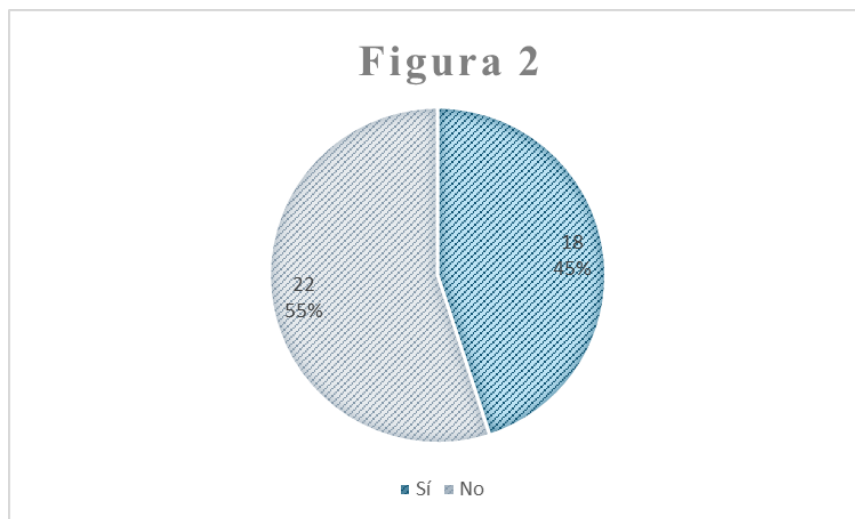


Figura 2. Respeto a los derechos de los trabajadores sustitutos.

Interpretación: en lo que respecta en esta segunda pregunta se obtuvo que el 55% de la población encuestada ha indicado que no se garantiza efectivamente en Ecuador a través de la normativa la estabilidad laboral reforzada propia de los trabajadores sustitutos, pero están quienes en un 45% manifiestan que está estabilidad laboral si se encuentra garantizada.

Análisis: en lo que respecta a la segunda interrogante efectivamente en la legislación ecuatoriana existe normativa que protege los derechos de las personas con discapacidad, sin embargo en relación a la estabilidad laboral reforzada atribuida a los trabajadores sustitutos es nula la normativa que señala sobre esta figura en específico, a pesar que el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidad indica que las personas gozaran de estabilidad laboral en el trabajo, más no se trata de una artículo extensivo donde se configure la estabilidad laboral reforzada para los representantes de las personas con discapacidad. Ante esto, es preciso añadir que la este artículo hace una mención muy breve sobre que en el caso de supresión de puestos no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o de quienes tengana su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, el cual deberá estar debidamente certificado por la autoridad sanitaria, lo que deja que sea interpretado de manera extensiva y dejando muchos vacíos legales. Ante esto, la Corte Constitucional del Ecuador en su análisis reconsidera que un simple hecho administrativo, como un certificado que acredite tal calidad, no deberá ser considerado como un hecho generador de transgresión de derecho cuando la protección especial para las personas con discapacidad y sus cuidadores ya se encuentran previamente consagrados en la Constitución de la República del Ecuador.

Es totalmente evidente que jurisprudencia ecuatoriana, como en instrumentos internacionales se encargan de velar y proteger la estabilidad laboral de los trabajadores sustitutos esto dentro de una esfera formal, sin embargo, en la normativa legal no existe la estipulación de la figura de la estabilidad laboral reforzada, ocasionando que en la esfera material exista la transgresión de derechos de las personas con discapacidad y sus sustitutos,

más aún cuando existe un tipo de contrato ocupacional y para los empleadores se le hace sencillo desvincular a este tipo de trabajadores bajo la premisa que el mismo no genera ningún tipo de estabilidad, pero la Corte Constitucional ha sido clara en emanar cuales son las causales, de las cuales la terminación de manera unilateral no está consagrada como tal, situaciones jurisprudenciales que algunos administradores de justicia no realizan un análisis de fondo, rechazando pretensiones y vulnerando el derecho a la tutela judicial efectiva de la persona perjudicada.

Tercera pregunta: ¿Cuáles de los siguientes derechos considera usted que se vulneran al despedirse a un trabajador sustituto?

Tabla 3. Derechos vulnerados por despido de un trabajador sustituto.

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Derecho al trabajo	28	70%
Derecho a una retribución justa	10	25%
Derecho a la estabilidad laboral	27	68%
Derecho pro trabajador	12	30%
Derecho a la capacitación	6	15%
Derecho a condiciones dignas de trabajo	13	32%
Derecho a la preservación de la salud	10	25%
Derecho al bienestar	18	45%
Derecho a la seguridad social	10	25%

Fuente: Profesionales del derecho en libre ejercicio y trabajadores sustitutos.

Autora: Ginger Patricia Vega Jirón.

En la Figura 3, se observan los derechos que mayormente se ven vulnerados al momento de despedirse a un trabajador sustituto.

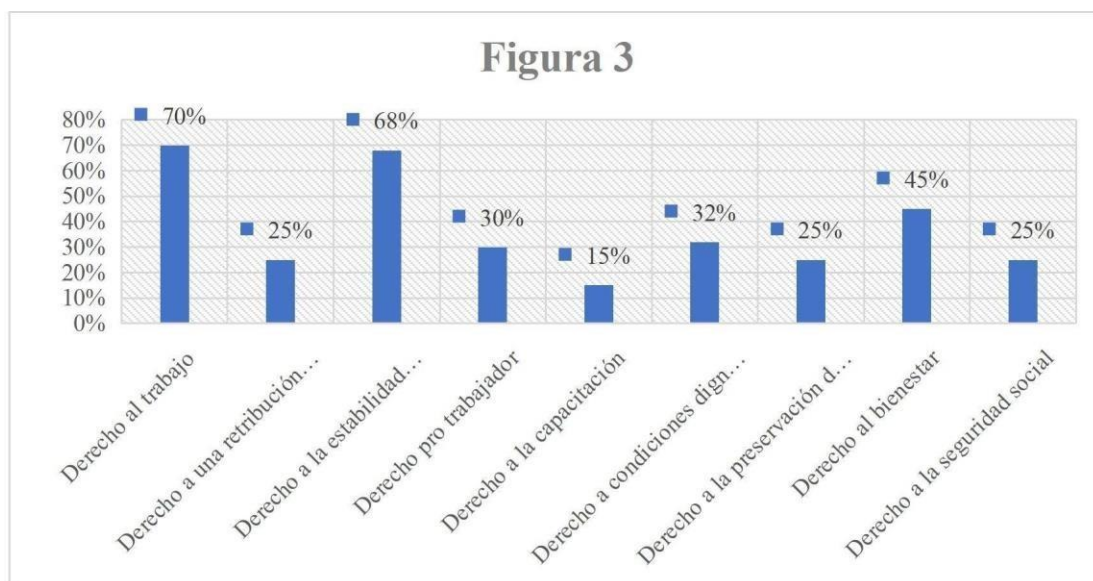


Figura 3. Derechos vulnerados por despido de un trabajador sustituto.

Interpretación: al interrogar a la personas encuestadas sobre cuales consideraría que son los derechos que se ven mayormente afectados, cada uno de ellos han manifestado a su elección el o los derechos que desde su perspectiva encuentran que mayormente están siendo transgredidos, en este caso el de mayor porcentaje está el derecho al trabajo con un 70% de aceptación por parte de los profesionales de derecho y trabajadores sustitutos, seguidamente está la estabilidad laboral con un 68%, en un porcentaje del 45% derecho al bienestar. Asimismo, el derecho a condiciones dignas de trabajo está en un 32%, en un 30% el derecho pro trabajador, en porcentajes similares al 25% se encuentra el derecho a una retribución justa, derecho a la preservación de la salud y derecho a la seguridad social, finalmente en un 15% el derecho a la capacitación.

Análisis: de todos los datos recolectados y de la opinión recabada por parte de las personas que han sido encuestadas en el trabajo de investigación, son elecciones totalmente validas debido que al momento de despedirse injustificadamente a un trabajador sustituto no solo se afecta al derecho a la estabilidad laboral, aspecto que ha sido analizado por parte de la Corte Constitucional del Ecuador, también se desvirtúan otros derechos que también son importantes y que generan bienestar tanto al trabajador como a la persona que sufre de cierta enfermedad que le imposibilita realizar actividades básicas de la vida. Es preciso indicar que, a pesar que la Corte Constitucional hace un análisis extensivo de derecho a la estabilidad laboral, seguridad social, bienestar, capacitación, derecho a la preservación de la salud que son aportaciones acordes al tema, pero es necesario establecer que cuando existe una

desvinculación del puesto de trabajo de un trabajador sustituto hay vulneración al derecho al trabajo, una retribución justa, y el derecho pro trabajador los cuales no han sido evaluados por los magistrados, pero si se le otorga una visión mucho más constitucionalista están siendo afectados los principios laborales establecidos en el artículo 326 los mismos que constituyen las bases fundacionales de la regulación jurídica del trabajo. Es así como Irureta (2021) indica otros principios que se logran identificar como la irrenunciabilidad, la continuidad laboral, constituyéndose en un solo principio protector de los derechos de los trabajadores. En este punto es importante resaltar que existe una distinción entre principio y regla: el primero se estructura como un mandato de optimización que ordena que algo se realice en la mayor medida de los posible. Por lo contrario, las reglas son normas con un menor nivel de generalidad que solo permite hacer aquello que solo exactamente se exige.

Cuarta pregunta: ¿Cree Usted que, la violación al derecho de estabilidad laboral de un trabajador sustituto produce una grave vulneración a los derechos protegidos para las personas con discapacidad que se encuentra bajo amparo?

Tabla 4. Violación al derecho de estabilidad laboral.

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Sí	37	92%
No	3	8%
Total	40	100%

Fuente: Profesionales del derecho en libre ejercicio y trabajadores sustitutos.

Autora: Ginger Patricia Vega Jirón.

En la Figura 4, se encuentra los porcentajes de las personas que consideran que existe una vulneración de los demás derechos otorgados a las personas con discapacidad por una violación al derecho a la estabilidad laboral de un trabajador sustituto, como de aquello que no consideran que hay tal afectación.

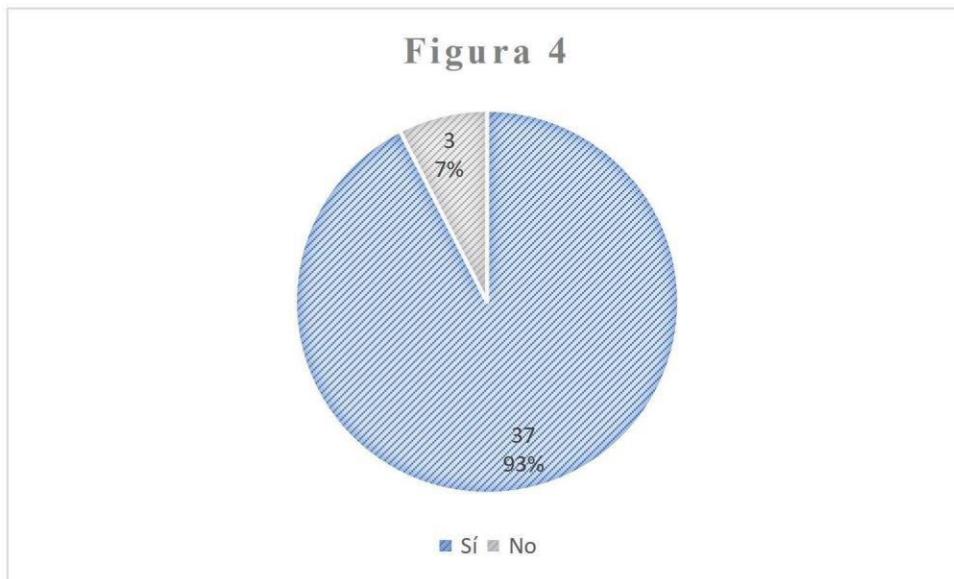


Figura 4. Violación al derecho de estabilidad laboral.

Interpretación: en la cuarta pregunta se logran obtener que un 92% de la población analizada consideran que al momento de existir una violación al derecho a la estabilidad laboral de un trabajador sustituto produce una grave vulneración a los derechos protegidos para las personas con discapacidad que se encuentran bajo amparo, a diferencia de un porcentaje mínimo del 8% que no consideran esta premisa sea afirmativa.

Análisis: cuando existe la vulneración de un derecho es indiscutible que no se vean afectados otros derechos, es fácil entender que cuando un trabajador sustituto es despedido intempestivamente de su lugar de trabajo quedará en estado de desempleo, la paralización de aportaciones al seguro que consecuentemente afectará la manutención, salud, bienestar físico y emocional de la persona con discapacidad. Porque es necesario comprender que el trabajador sustituto tiene el papel de cuidador, es decir, debe velar por el bienestar de la persona que sufre algún tipo de discapacidad severa, se encargará de ser la fuente principal de proveer de una vida digna y para ello es necesario que se le garanticen cada uno de sus derechos que de manera independiente como persona le corresponde y por la extensión de derechos atribuidos a la persona con discapacidad. Se convertiría ilógico manifestar que desestabilizar a una persona de su puesto de trabajo no va a perjudicar a la persona con discapacidad, debido que la única manera para que una persona con algún tipo de patología física, emocional o psicológica se pueda ver y sentir la garantía de sus derechos es a través de su sustituto, entonces vulnerar el derecho al trabajo afecta la progresión de los demás derechos atribuidos a una persona con discapacidad.

Quinta pregunta: ¿Considera Usted que, la estabilidad laboral del trabajador sustituto permite obtener los medios necesarios para el pleno goce de los derechos para las personas con discapacidad?

Tabla 5. Derecho a la estabilidad laboral como medio para la obtención de más derechos.

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Sí	31	77%
No	9	23%
Total	40	100%

Fuente: Profesionales del derecho en libre ejercicio y trabajadores sustitutos.

Autora: Ginger Patricia Vega Jirón.

En la Figura 5, se reflejan los porcentajes por cada una de las variables planteadas respecto si la estabilidad laboral es un medio para el efectivo goce de los demás derechos para las personas con discapacidad.

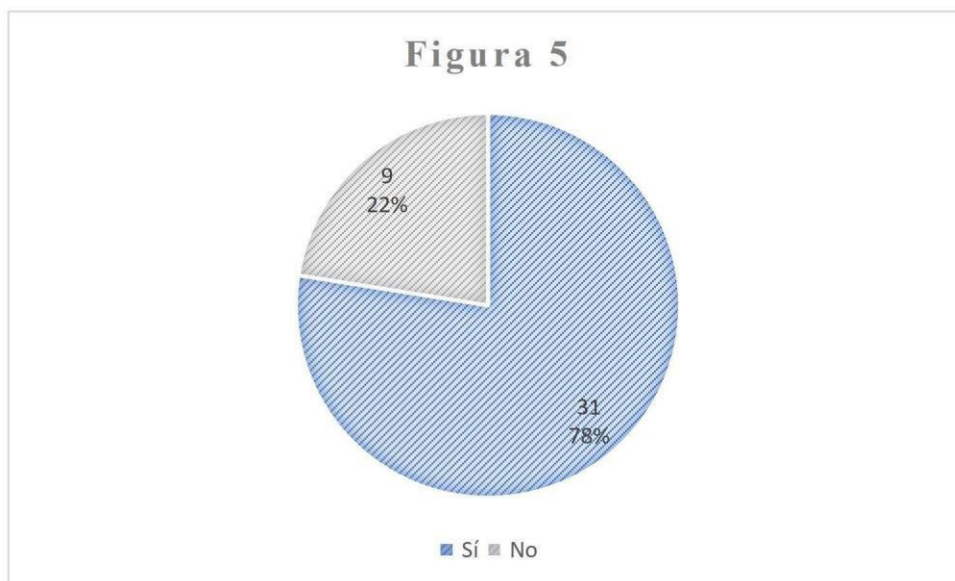


Figura 5. Derecho a la estabilidad laboral como medio para la obtención de más derechos.

Interpretación: seguidamente con el planteamiento de la interrogante se logran extraer los siguientes valores: el 77% de la población encuestada indica con claridad que cuando un trabajador sustituto se le otorgan las garantías de una estabilidad laboral esto permitirá obtener los medios necesarios para el pleno goce de los derechos que una persona con discapacidad necesita para una vida digna, pero por el contrario un 23% de los profesionales indicaron que no hay ningún tipo de impedimento para la persona con discapacidad de gozar de los medios subsistentes con o sin estabilidad laboral.

Análisis: a partir de la interrogante es preciso manifestar que la estabilidad laboral no solo se trata de otorgar a una persona de ejercer su trabajo interrumpidamente, la estabilidad laboral tiene un contexto mucho más amplio y mayoritario que no solo involucra el ámbito laboral, también está ligado a un aspecto más humanista que ya que permite ejercer otros derechos como la salud, alimentación, seguridad, es por ello que se encuentra muy ligado con el derecho al trabajo y con lo que la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 33 establece con claridad, debido que, el trabajo es un derecho y un deber social para el Estado, enmarcado como un derecho económico que constituirá como una fuente de realización personal y base de la economía, es paradójicamente ilógico manifestar que una persona sin estabilidad laboral pueda alcanzar los medios necesarios para subsistir y menos aún una persona con discapacidad. El trabajo es una fuente de economía, la estabilidad laboral por su parte constituye una fuente de seguridad que combinada en el aspecto a tratar en el presente trabajo de investigación contribuye como el medio esencial para que las personas con discapacidad severa logren tener una vida plena, segura en igualdad de condiciones, acceso a una salud acorde a sus necesidades a una alimentación sana, a cuidados especiales y muchos más beneficios.

Sexta pregunta: ¿Considera Usted que, de haberse vulnerado injustificadamente el derecho a la estabilidad laboral de un trabajador sustituto este deber ser reintegrado inmediatamente a su puesto de trabajo?

Tabla 6. Reintegración inmediata del trabajador sustituto.

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Sí	39	97%
No	1	3%
Total	40	100%

Fuente: Profesionales del derecho en libre ejercicio y trabajadores sustitutos.

Autora: Ginger Patricia Vega Jirón.

En la Figura 6, se reflejan los porcentajes obtenidos respecto a las variables sobre si es necesario que el trabajador sustituto debe ser reintegrado a su puesto de trabajo de manera inmediatamente luego de haber comprobado que se ha vulnerado su derecho.

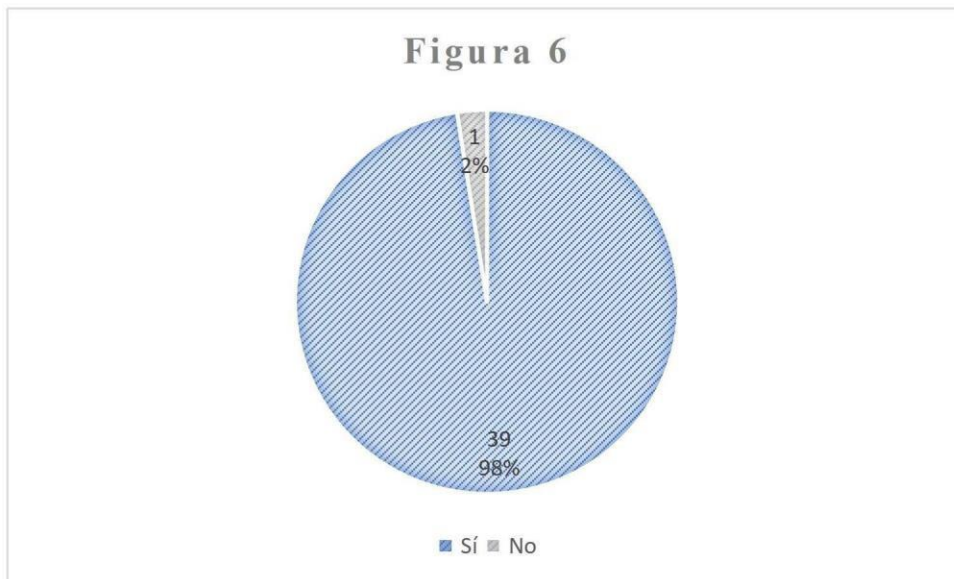


Figura 6. Reintegración inmediata del trabajador sustituto.

Interpretación: al preguntar a las personas encuestadas si creen que se debería reintegrar a una persona a su puesto de trabajo posterior de haberse vulnerado injustificablemente el derecho a la estabilidad laboral, a lo un 97% dieron una respuesta positiva, a diferencia del 3% indicaron que no consideran necesario incorporar nuevamente al trabajador desvinculado de su puesto de trabajo.

Análisis: es preciso señalar que cuando se ha comprobado judicialmente que se ha existido una vulneración de derechos, se debe regresar al estado de las cosas o de la situación. Cuando una persona es destituida, despedida intempestivamente de su puesto de trabajo y ha activado judicialmente las vías adecuadas del caso, los administradores de justicia a más de tomar en consideración la pretensión del actor, como reparación integral al daño causado debería considerar reintegrar inmediatamente al puesto de trabajo como mecanismo de protección, además, de ello se debería tomar en consideración la indemnización correspondiente establecida en la norma, esto con la finalidad de establecer nuevamente su economía y la persona con discapacidad pueda acceder nuevamente a los beneficios de un seguro social, salud, vestimenta que permita vivir una vida digna en condiciones. No sería legal que una vez que sea comprobado por vía judicial la transgresión de un derecho que el trabajador sustituto no sea incorporado a su puesto de trabajo, dejándolo parcialmente en indefensión y en desigualdad de oportunidades, transgrediendo la seguridad jurídica y el deber de los jueces de garantizar la aplicación correcta de la normativa y de velar por la protección y bienestar de las personas.

Séptima pregunta: ¿Cree Usted necesario que, para garantizar la estabilidad laboral a los trabajadores sustitutos, se deba incorporar urgente en la Ley Orgánica de Discapacidades la garantía de estabilidad laboral reforzada analizada por la Corte Constitucional del Ecuador?

Tabla 7. Garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores sustitutos.

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Sí	39	97%
No	1	3%
Total	40	100%

Fuente: Profesionales del derecho en libre ejercicio y trabajadores sustitutos.

Autora: Ginger Patricia Vega Jirón.

En la Figura 7, se encuentran valores cuantitativos de las personas que consideran o no pertinente establecer una reforma a la Ley Orgánica de Discapacidades.

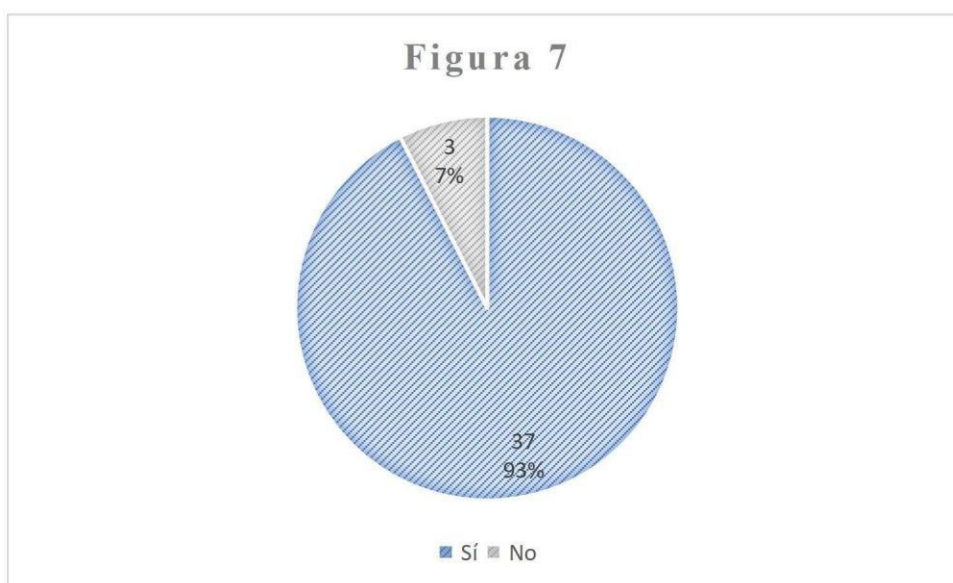


Figura 7. Garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores sustitutos.

Interpretación: de la séptima pregunta planteada se logró obtener los siguientes valores que corresponden a la variable si y no. De las personas encuestadas un 97% indicaron estar de acuerdo que se debe incorporar de manera urgente en la Ley Orgánica de Discapacidades la garantía de estabilidad laboral analizada por parte de la Corte Constitucional del Ecuador, y que ya ha sido vinculada como jurisprudencia, pero existe un porcentaje mínimo del 3% que no están de acuerdo con esta categoría.

Análisis: en lo que respecta esta pregunta, incorporar en la Ley Orgánica de Discapacidades un artículo que detalle de manera precisa la estabilidad laboral reforzada que ya sido analizada por la Corte Constitucional se convertiría en un mecanismo de protección tanto para el trabajador sustituto como para la persona que sufre algún tipo de discapacidad, además, que conformaría un avance muy importante para prevalecer la seguridad y protección de los trabajadores sustitutos, su derecho al trabajo y bienestar social, esto sería muy indispensable debido que ya existe jurisprudencia vinculante lo que no dificultaría su incorporación en la normativa ecuatoriana, acotando que ciertos administradores de justicia ignoran esta figura y por el mérito de su competencia dejan a las personas en estado de indefensión, vulneración a la seguridad jurídica y a la tutela judicial efectiva. Cabe mencionar que sería un complemento muy importante que se agregue lo que la Corte Constitucional analiza respecto a la emisión del certificado no se convierte en un requisito constitutivo para el otorgamiento y ejercicio de derechos como miembros de un grupo de atención prioritaria. Este reconocimiento no solo serviría para los administradores de justicia, también para la ciudadanía que muchas de las veces desconocen de la protección que el Estado les ha otorgado y puedan hacer valer sus derechos con mayor seguridad y asertividad de obtener un resultado favorable.

Octava pregunta: ¿Considera Usted necesario que, se presenten lineamientos propositivos para regular y garantizar que no se vulneren los derechos de los trabajadores?

Tabla 8. Pertinencia de los lineamientos propositivos.

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Sí	36	90%
No	4	10%
Total	40	100%

Fuente: Profesionales del derecho en libre ejercicio y trabajadores sustitutos.

Autora: Ginger Patricia Vega Jirón.

En la Figura 8, se encuentra el porcentaje de las personas que consideran necesario la implementación de lineamientos propositivos, y el correspondiente valor porcentual de aquellos que no se encuentran de acuerdo.

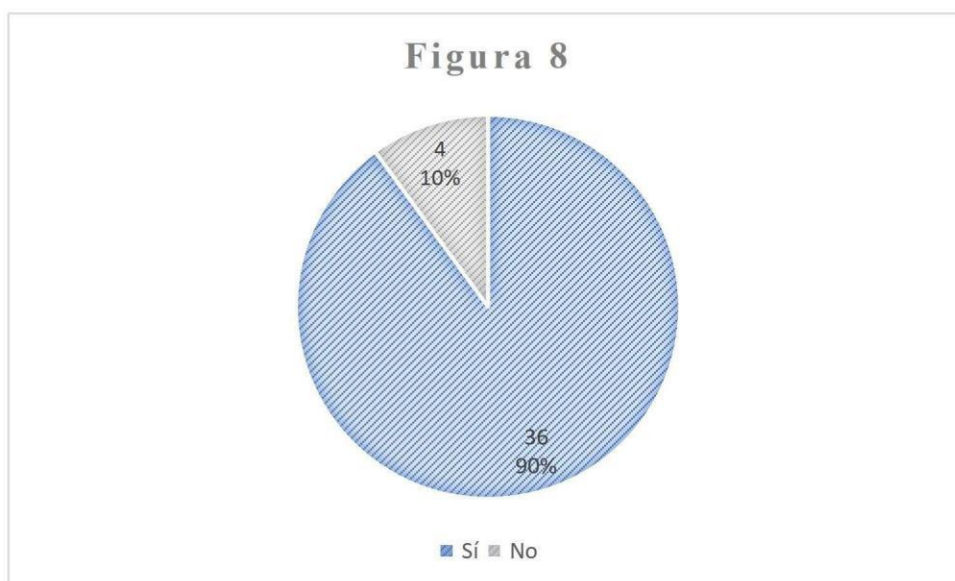


Figura 8. Pertinencia de los lineamientos propositivos.

Interpretación: en la última pregunta planteada en la encuesta, se consideró la pertinencia de plantear lineamientos propositivos para regular y garantizar que no se vulneren los derechos de los trabajadores, a lo que las personas analizadas indicaron estar un 90% de acuerdo frente a lo planteado y por otra parte un 10% no les parece lo más pertinente que se presente lineamientos propositivos para garantizar los derechos de los trabajadores.

Análisis: es preciso indicar que la gran mayoría de las personas encuestadas indicaron estar a favor, por consecuente en este caso en específico el presente trabajo de investigación pretende plantear lineamientos propositivos que están dirigidos a brindar de protección a los trabajadores sustitutos y a las personas que se encuentran en un estado de vulneración, esto lineamientos están dirigidos en establecer mecanismos de protección en el ámbito laboral público y privado, como las capacitaciones correspondientes a los empleadores sobre la figura de estabilidad laboral reforzada, como establecer la pertinencia agregar como figura normativa la estabilidad laboral reforzada en la Ley Orgánica de Discapacidades.

6.2. Resultados de las entrevistas

La entrevista se la realizó a cinco profesionales de la materia entre ellos abogados en libre ejercicio y algunos trabajadores sustitutos, el cuestionario estuvo informado por siete preguntas dirigidas a obtener resultados que permitan comprobar los objetivos planteados en el trabajo de investigación.

Primera pregunta: ¿Conoce Usted si en Ecuador se respetan los derechos de los trabajadores sustitutos?

Respuestas:

Primer entrevistado: En algunos casos, los trabajadores sustitutos al no recibir la protección legal adecuada son víctimas de despidos injustificados con lo cual se estaría vulnerando sus derechos laborales, esto ocurre especialmente si carecen de contratos claros.

Segundo entrevistado: Existe una profunda falta de conciencia sobre los derechos laborales ya que no tienen ética empresarial y desconocen el aseguramiento de los derechos de trabajadores.

Tercer entrevistado: El código del trabajo establece directrices claras y precisas para el amparo de este sector de trabajadores en mención; no obstante, la materialidad de tales disposiciones no se materializa por la viciada actuación de los patronos.

Cuarto entrevistado: En los últimos años ha mejorado el tema legal de los trabajadores sustitutos y ya se exige el porcentaje de Ley para que se incluya en las instituciones sin embargo aún falta mucho.

Quinto entrevistado: Porque el articulado del Código del Trabajo realmente no contiene normas que otorguen estabilidad inciertas garantías que si otorga a los trabajadores a tiempo indefinido.

Comentario de la autora: por parte de los entrevistados todos ellos concuerdan que en Ecuador no existe una debida diligencia para el respeto por los derechos de los trabajadores sustitutos, ya que en muchos de los casos no reciben una protección adecuada y son víctimas de despidos injustificados, a esto se suma que en algunos de los contratos suscritos por trabajadores y empleadores no se encuentran especificadas con claridad las cláusulas. En el ámbito normativo como en el Código del Trabajo, en la Ley Orgánica del Servicio Público y en la Ley Orgánica de Discapacidades no hay una figura específica en la indique sobre la estabilidad laboral reforzada previamente analizada por la Corte Constitucional del Ecuador, por lo cual a muchos empleadores resulta sencillo tomar decisiones arbitrarias contrarias a derecho. En este caso en específico los jueces *a quo* que resolvieron las acciones de protección no realizaron un análisis de fondo sobre los hechos y circunstancias resolviendo por el mérito de un supuesto incumplimiento de un hecho meramente administrativo y cuando existe una vulneración de derechos de los trabajadores sustitutos indiscutiblemente hay una transgresión de derechos y la protección especial de la cual se encuentran garantizados para las personas con discapacidad.

Segunda pregunta: ¿Considera Usted si en la legislación laboral ecuatoriana se garantiza la estabilidad laboral para los trabajadores sustitutos en el Ecuador?

Respuestas:

Primer entrevistado: Debería garantizarse la estabilidad laboral, tomando en cuenta que las personas sustitutas, tiene en su custodia una persona que necesita del (sustituto) para su alimentación, crianza y cuidado.

Segundo entrevistado: La legislación laboral ecuatoriana también establece que los trabajadores sustitutos tienen derecho a los mismos beneficios laborales que los demás trabajadores, como el salario, las vacaciones, la seguridad social, etc. Estos beneficios son necesarios para garantizarles una vida digna y el bienestar de su familia.

Tercer entrevistado: Porque el articulado del Código del Trabajo realmente no contiene normas que otorguen estabilidad inciertas garantías que si otorga a los trabajadores a tiempo indefinido.

Cuarto entrevistado: La legislación laboral ecuatoriana establece ciertos derechos y protecciones para todos los trabajadores, incluidos los sustitutos, Sin embargo, la aplicación de estas leyes puede muchas de las veces no ser aplicadas efectivamente.

Quinto entrevistado: Actualmente si existe estabilidad laboral para todos, sin embargo, existen casos aislados en donde se han vulnerado derechos de estos trabajadores.

Comentario de la autora: en esta pregunta en específico se logra evidenciar que muchos de los profesionales en libre en ejercicio tienen conocimiento claro sobre los derechos y las garantías que cuentan las personas con discapacidad, más no, sobre los derechos que son extensivos a los trabajadores sustitutos por su calidad de cuidadores, lo que facilita que exista un desconocimiento de la norma, como de la jurisprudencia emitida por la Corte Constitucional del Ecuador. Como se ha mencionado en apartados anteriores, en la Ley Orgánica de Discapacidades se encuentra estipulado sobre el rol de las personas sustitutas como también de la estabilidad laboral que cuentan cada uno de ellos, pero de una manera mucho más interpretativa, lo que permitiría entrar en cierta confusión o la creación de vacíos legales al momento de tomar en consideración lo estipulado en el Reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidades sobre la emisión del certificado que atribuye una persona la calidad de trabajador, para ello los administradores de justicia deberían hacer su respectivo análisis sobre los criterios emitidos por la Corte Constitucional. En resumen, en Ecuador existen disposiciones legales que protegen los derechos de las personas sustitutas, especialmente en lo que respecta a la estabilidad laboral, como se establece en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidad. Este artículo garantiza estabilidad especial en el trabajo para las personas con discapacidad y sus cuidadores, y prohíbe la supresión de puestos ocupados por ellos. Sin embargo, la Corte Constitucional ha señalado que la simple posesión de un certificado de discapacidad no debería ser el único criterio para determinar la protección

de estos derechos, ya que están consagrados previamente en la Constitución. A pesar de estas protecciones legales y jurisprudenciales, en la práctica, las personas con discapacidad y sus sustitutos aún enfrentan dificultades, especialmente cuando se trata de contratos laborales donde los empleadores pueden desvincular fácilmente a estos trabajadores argumentando falta de estabilidad. La Corte Constitucional ha establecido criterios claros sobre las causales de terminación de estos contratos, pero algunos administradores de justicia no realizan un análisis adecuado, lo que resulta en la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva de las personas afectadas.

Tercera pregunta: ¿Cree Usted que la violación al derecho de estabilidad laboral de un trabajador sustituto, produce una grave vulneración a los derechos protegidos para las personas con discapacidad que se encuentran bajo amparo?

Respuestas:

Primer entrevistado: Claro, ya que ningún trabajador merece estar en incertidumbre con el tiempo o lapso por el que vaya a laborar y si se trata de personas con discapacidad bajo amparo, es una vulneración grave de derechos hacia la persona discapacitada.

Segundo entrevistado: La violación al derecho de estabilidad laboral de un trabajador sustituto produce una grave vulneración a los derechos protegidos para las personas con discapacidad que se encuentran bajo amparo.

Tercer entrevistado: Las personas con discapacidad al ser parte de los grupos vulnerables tienen cierto amparo protector en el aspecto laboral; sin embargo, los mismos han sido irrespetados por parte de los patronos, aprovechándose de su estado y situación vulnerable.

Cuarto entrevistado: Sí, porque son personas que pertenecen al grupo de atención vulnerable y necesitan acciones que se encaminen a que sus derechos sean garantizados.

Quinto entrevistado: La violación del derecho a la estabilidad laboral de un trabajador sustituto puede tener ciertas implicaciones para las personas con discapacidad que podrían estar bajo su amparo ya que podrían enfrentar dificultades adicionales para satisfacer sus necesidades básicas y participar plenamente en la sociedad.

Comentario de la autora: en el planteamiento de esta pregunta todos los entrevistados coincidieron que cuando existe una violación al derecho a la estabilidad laboral de un trabajador sustituto se produce una grave vulneración a los derechos protegidos para las personas con discapacidad que se encuentran bajo su amparo, debido que cuando se produce la terminación abrupta del empleo de un trabajador sustituto puede dejarlo desempleado, lo que afecta su capacidad para contribuir al seguro y, por ende, impacta en la manutención,

salud y bienestar tanto físico como emocional de la persona con discapacidad a su cargo. Es fundamental comprender que el trabajador sustituto cumple el rol de cuidador, responsable de garantizar el bienestar de la persona con discapacidad. Por lo tanto, es esencial proteger sus derechos individuales y los derechos adicionales atribuidos a la persona con discapacidad. Cualquier acción que desestabilice al trabajador afecta negativamente la protección de los derechos de la persona con discapacidad, ya que el sustituto es fundamental para asegurar su bienestar y progreso. El análisis que realiza la Corte Constitucional sobre la estabilidad laboral va más allá de una afectación al trabajador que cumple dicho rol, los jueces dan una connotación mucho más amplia y manifiestan que la única persona afectada por la vulneración de este derecho es la persona que pertenece al grupo de atención prioritaria, porque es quien le corresponde el derecho como tal, pero por sus condición de gravedad este se hace extensivo a su cuidado para poder obtener una vida digna, libre y gozar de derechos fundamentales para la existencia de una persona, por tal la estabilidad laboral debe ser extendida desde el ámbito del trabajador sustituto y de la persona con discapacidad.

Cuarta pregunta: ¿Considera Usted que la estabilidad laboral del trabajador sustituto permite obtener los medios necesarios para el pleno goce de los derechos para las personas con discapacidad?

Respuestas:

Primer entrevistado: No, ya que si bien es cierto no tenemos certeza de la estabilidad que nos ofrece el trabajo como sustituto, y tampoco ofrece los medios justos ya que se puede observar una clara vulnerabilidad en derechos.

Segundo entrevistado: Sí, ya que, al garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores sustitutos, esto también incluiría garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores sustitutos con discapacidad, consiguiendo así el pleno goce de sus derechos.

Tercer entrevistado: Claro, ya que, si posee un salario, puede acceder a alimentos, seguridad social o privada, educación privada y especializada.

Cuarto entrevistado: Si ya que está persona debe tener lo que son los medios necesarios para poder mantener bien a la persona que está cuidando.

Quinto entrevistado: Si ya que con una estabilidad laboral de un trabajador a cargo de una persona con discapacidad se puede brindar una mejor calidad de vida para sus dependientes vulnerables.

Comentario de la autora: respecto a esta pregunta los criterios obtenidos tienen mucha similitud con los resultados arrojados con la aplicación de la encuesta y todos los entrevistados coinciden e indican que la estabilidad laboral del trabajador sustituto permite

obtener los medios necesarios para garantizar el pleno goce de los derechos que les corresponde a las personas con discapacidad. Ante ello es importante manifestar que la estabilidad no solo tiene que ver con la continuidad de un empleo, ya que, corresponde a un derecho implícito al momento de ejercer el derecho al trabajo, empero la estabilidad laboral reforzada está intrínsecamente relacionado con aspectos humanistas que permiten el ejercicio de otros derechos fundamentales, como el derecho a la salud, la alimentación y la seguridad social que resultan altamente necesarios para una persona que sufre de algún tipo de discapacidad. Ante ello es importante manifestar que resulta paradójico afirmar que una persona sin estabilidad laboral pueda satisfacer sus necesidades básicas de subsistencia, y aún más inverosímil en el caso de una persona con discapacidad, porque se tratan de personas que necesitan de un cuidado especial y mayoritario. El trabajo no solo representa una fuente de ingresos, sino que la estabilidad laboral brinda seguridad económica, emocional, social y de salud, en el contexto de este trabajo de investigación, la estabilidad laboral se convierte en un medio esencial para que las personas con discapacidad severa puedan disfrutar de una vida plena y segura en igualdad de condiciones. Proporciona acceso a servicios de salud adecuados a sus necesidades, una alimentación saludable, cuidados especiales y una serie de beneficios que contribuyen significativamente a su bienestar integral.

Quinta pregunta: ¿Considera Usted que de haberse vulnerado injustificablemente el derecho a la estabilidad laboral de un trabajador sustituto, este debe ser reintegrado inmediatamente a su puesto de trabajo?

Respuestas:

Primer entrevistado: Se le debería dar una oportunidad en una plaza que no haya un empleado permanente, de esa manera ayudarle al sustituto que necesita un trabajo seguro.

Segundo entrevistado: El despido injustificado de un trabajador sustituto es una violación a sus derechos fundamentales, y también a los derechos de la persona con discapacidad a la que atiende. El reintegro inmediato del trabajador sustituto es la única forma de garantizar que estos derechos sean respetados.

Tercer entrevistado: Si se vulneró el derecho a la estabilidad laboral injustificadamente, considerado que sí debe ser reintegrado el trabajador sustituto, hasta que cumpla el tiempo acordado en su contrato bajo esta modalidad.

Cuarto entrevistado: Si se determina que la vulneración del derecho a la estabilidad laboral de un trabajador sustituto fue injustificada, la reinstalación inmediata puede ser una opción viable, incluido las indemnizaciones correspondientes.

Quinto entrevistado: Sí, porque el trabajo es un derecho social y un medio de realización para las personas, que ayuda a que puedan conseguir estabilidad.

Comentario de la autora: En este caso los entrevistados otorgan la misma respuesta e indican que, cuando se confirma judicialmente una violación de derechos es imperativo restablecer la situación original. Si una persona es despedida de forma abrupta y recurre a los tribunales, los administradores de justicia deben no solo considerar su reclamo, sino también ordenar su reincorporación inmediata al puesto de trabajo como medida de protección integral. Además de esto, se debe otorgar la indemnización correspondiente según lo establecido en la ley, con el fin de restablecer su estabilidad económica y permitir que la persona con discapacidad pueda acceder nuevamente a los beneficios del seguro social, la atención médica y los recursos básicos para vivir con dignidad. Sería contrario a la ley que, después de que se demuestre en el tribunal la violación de un derecho, el trabajador sustituto no sea reinstalado en su empleo, lo que lo dejaría en una posición de vulnerabilidad y desigualdad de oportunidades. Esto socavaría la seguridad jurídica y el deber de los jueces de asegurar la correcta aplicación de la ley y de proteger el bienestar de las personas.

Sexta pregunta: ¿Cree Usted necesario que, para garantizar la estabilidad laboral a los trabajadores sustitutos, se deba incorporar urgente en la Ley Orgánica de Discapacidades la garantía de estabilidad laboral reforzada analizada por la Corte Constitucional del Ecuador?

Respuestas:

Primer entrevistado: Una cosa es la discapacidad y otra que una persona normal sustituya a otra por necesidad de llevar el pan a su hogar, deberían el gobierno con la empresa privada crear más plazas para dar trabajo a más ecuatorianos.

Segundo entrevistado: Si debe integrarse una ley así ya que tanto para el trabajador sustituto como para el beneficiario debería haber leyes que los protejan.

Tercer entrevistado: Definitivamente sí, ya que el derecho es dinámico y debe adaptarse a las nuevas realidades de la sociedad.

Cuarto entrevistado: Si porque el sustituto debe tener las mismas facultades legales de la persona con discapacidad, ya que es el sostén de la persona con discapacidad.

Quinto entrevistado: Si, para que de esa manera los empleadores no abusen y generen estabilidad a sus trabajadores.

Comentario de la autora: cuando se confirma judicialmente una violación de derechos, es imperativo restablecer la situación original, por ello, si una persona es despedida de forma abrupta y recurre a los tribunales, los administradores de justicia deben no solo

considerar su reclamo, sino también ordenar su reincorporación inmediata al puesto de trabajo como medida de protección integral, como se lo ha manifestado con anterioridad. Además de esto, se debe otorgar la indemnización correspondiente según lo establecido en la ley, con la finalidad que el trabajador sustituto pueda acceder nuevamente a los beneficios de la seguridad social con ello propiciar a la persona con discapacidad la posibilidad de acceder a una atención médica y recursos básicos para vivir con dignidad. Sería muy contradictoria que después que se demuestre la existencia de la vulneración del derecho a la estabilidad laboral no se pretenda reincorporar a su puesto de trabajo, ya que, se lo dejaría en un estado de vulnerabilidad y desigualdad de oportunidades, esto socavaría la seguridad jurídica y dejaría muchas inconsistencias respecto a los deberes de los jueces debido que no estarían haciendo una correcta aplicación de la ley y mucho menos estarían protegiendo el bienestar de las personas.

Séptima pregunta: ¿Considera Usted necesario que, se presente lineamientos propositivos para regular y garantizar que no se vulneren los derechos de los trabajadores?

Respuestas:

Primer entrevistado: Esto si es importante, y especialmente socializar para que los empleadores cumplan con los derechos constitucionales.

Segundo entrevistado: Más bien se debe direccionar los lineamientos hacia el tema de seguridad social de los dependientes con discapacidad.

Tercer entrevistado: Es lo justo y necesario, tampoco se puede actuar por sobre lo prescrito en la Constitución y las normas.

Cuarto entrevistado: Si para que se den ideas enfocadas a garantizar los derechos laborales de las personas con discapacidad.

Quinto entrevistado: Si es lo más pertinente para evitar este tipo de vulneración de derechos de las personas con discapacidades.

Comentario de la autora: respecto a la pregunta abordada los entrevistados se encuentran a favor que se presenten lineamientos propositivos con la finalidad de regular y garantizar que no se vulneren los derechos de los trabajadores, por ello para dar solución al tema propuesto se abordará desde perspectiva social e institucional, como en la búsqueda de concienciar y prevenir vulneraciones de derechos, destacando que la protección no solo se centra en el trabajador, sino también en la persona con discapacidad representada por un tercero. Se propone abordar la situación mediante una capacitación dirigida a empleadores sobre la protección otorgada a quienes cuidan a personas con discapacidad severa. Se sugiere

que el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud Pública brinden asistencia técnica basada en las consideraciones de la Corte Constitucional del Ecuador a instituciones públicas y privadas.

6.3. Estudio de casos

1. Datos referenciales

Caso No. 689-19-EP

Acción: Acción Extraordinaria de Protección

Legitimado activo: GPRB, padre GJRB

Legitimado pasivo: Secretaria Nacional de Comunicación (SECOM)

Juzgado: Corte Constitucional del Ecuador

Fecha: 22 de julio de 2020

2. Motivo

La Corte Constitucional del Ecuador declaró que la Sala de la Corte Provincial de Pichincha vulneró el derecho a la tutela judicial efectiva al negar una acción de protección presentada por un trabajador sustituto, quien representa a un niño con discapacidad del 99%, en contra de la Secretaria General de Comunicación de la Presidencia (SECOM) institución estatal que argumentaba que el accionante no gozaba de estabilidad laboral reforzada por mantener un contrato ocasional. Por lo cual, la Corte Constitucional del Ecuador emitió sentencia de mérito y declaró que la SECOM vulneró el derecho a la estabilidad reforzada del accionante quien actúa como sustituto de una persona con discapacidad, debido que, lo desvinculó de la institución sin procurar su reubicación y si otorgarle la indemnización que le correspondía por ley, de acuerdo a lo establecido en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades. Por ello, a través de la sentencia se determinó que la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada del accionante afectó los derechos de protección reforzada, atención prioritaria y de salud del niño, pues al quedarse el accionante sin empleo perdió su afiliación al IESS interrumpiendo con ello el tratamiento médico del niño. Como parte de las medidas de reparación integral la Corte dispuso a la SECOM el pago de la indemnización correspondiente, y que de forma inmediata se realice las gestiones necesarias para que el niño retome y continúe con el tratamiento médico. Normas constitucionales

La Corte Constitucional del Ecuador a través de su análisis realizado realiza una clasificación de las normas constitucionales demandadas, tratadas y vulneradas entre las cuales se encuentra: Art. 75 Derecho a la tutela judicial efectiva, Art. 35 Derechos de las personas y

grupos de atención prioritaria, Art. 49 Derecho de las personas con discapacidad a la seguridad social.

3. Resumen

En la sentencia extraordinaria de protección, la Corte Constitucional del Ecuador se encarga de analizar la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva en una sentencia dictada dentro de una acción de protección, en la cual examina el merito del caso respecto a la vulneración a la estabilidad laboral reforzada del accionante quien tiene la condición de sustituto de una persona con discapacidad, el derecho a la salud y a la atención prioritaria del niño GJRB con discapacidad del 99%, mediante el cual realiza el respectivo análisis sobre:

Vulneración al derecho a la tutela judicial efectiva

La Corte Constitucional de Ecuador determinó que hubo una vulneración al derecho a la tutela judicial efectiva, debido que los jueces implicados no realizaron un análisis adecuado del caso presentado, limitándose simplemente a rechazar la acción de protección fundamentando que no existía un relación laboral por la presencia de un contrato laboral y que no se podía determinar la condición de trabajador sustituto por la falta de presentación de un certificado que atribuye tal característica, empero los jueces *ad quo* no realizaron análisis de fondo y no consideraron la pretensión constitucional presentada por el trabajador sustitutos, quien argumentaba la violación de sus derechos y por consiguiente las consecuencias atribuidas al niño que sufre de discapacidad severa, Al no resolver estas pretensiones conforme a derecho, el accionante no pudo acceder efectivamente a la justicia mediante una decisión fundamentada y respaldada por la norma. De esta forma, la Corte Constitucional determinó la existencia de la violación a la tutela judicial efectiva, en el cual se verifica que: los hechos que dieron lugar al proceso originario constituyen una vulneración de derechos que no fueron tutelados por autoridad judicial inferior, pues en el presente caso existió una desvinculación del cargo de trabajo sin la configuración de una causal y el pago de la indemnización correspondiente.

Vulneración al derecho a la estabilidad laboral reforzada

En el análisis de este derecho, la Corte Constitucional para realizar su interpretación correspondiente señala establecido en el artículo 49 de la Constitución de la República del Ecuador y siguiendo esta misma línea lo que la Ley Orgánica de Discapacidades dispone en el artículo 48. Bajo estas bases legales la Corte en su sentencia Nro. 172-18-SEPCC ratifica que en los casos en los que el grado de discapacidad de un grado severo que impida a la persona realizar alguna actividad laboral, la protección especial se extiende a las personas que se

encuentran a cargo de su cuidado y protección, a fin de asegurar el pleno disfrute de los derechos en el marco de la atención prioritaria.

El análisis realizado por la Corte Constitucional del Ecuador sobre el derecho de las personas con discapacidad, se destaca que tanto la Constitución de la República del Ecuador como la Ley Orgánica de Discapacidades establecen protecciones especiales para este grupo vulnerable. La sentencia Nro. 172-18-SEPCC ratifica que cuando la discapacidad es severa y limita la capacidad de trabajo de la persona la protección se extiende también a quienes cuidan y protegen a dicha persona. En el ámbito laboral, se reconoce una estabilidad especial para aquellos que sustituyen a una persona con discapacidad severa, por ello la Ley Orgánica de Discapacidades prevé una indemnización especial en caso de terminación injustificada del contrato laboral. La Corte enfatiza que las entidades públicas pueden dar por termina la relación laboral bajo las causales establecida, pero esta facultad no es extensiva para las personas con discapacidad y sus sustitutos, en caso de transformación de la institución la misma deberá reubicar o buscar una nueva plaza de trabajo en la nueva institución que se pretenda crear.

En este caso concreto donde un padre de un niño con discapacidad fue desvinculado de su trabajo a pesar de haber solicitado el reconocimiento como sustituto, la Corte Constitucional del Ecuador determinó que la entidad accionada estaba al tanto de la situación por lo cual de manera concreta estaría vulnerando el derecho a la estabilidad laboral reforzadadel trabajador, como también los jueces *ad quem* determinaron que la falta de un certificado no invalida los derechos constitucionales de protección para este grupo vulnerable.

Respecto a la modalidad de contrato laboral, la Corte establece que la estabilidad laboral reforzada es independiente de la naturaleza del contrato y de las circunstancias de reestructuración de la entidad, enfatizando así la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad y sus sustitutos en cualquier situación contractual o institucional.

Vulneración a los derechos de protección reforzada, atención prioritaria y de salud del niño

La determinación de la vulneración de los derechos establecidos conlleva a reconocer que se ha infringido el artículo 35 de la Constitución del Ecuador, en concordancia con lo manifestado en el artículo 25 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

4. Decisión

La decisión de la Corte Constitucional resuelve:

4. Aceptar la acción de protección

5. Aceptar la acción extraordinaria de protección
6. Declarar la vulnerabilidad de los derechos a la tutela y la estabilidad laboral reforzada del señor GPR y los derechos a la atención prioritaria y a la salud del niño GJRB.
7. Dejar sin efecto la sentencia expedida el 11 de diciembre de 2018, por la Sala Civil y Mercantil de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha, dentro de la acción de protección No. 17204-2018-04092.
8. Emitir la sentencia resulta sobre el mérito de los hechos que motivaron la presentación de la acción de protección, en sustitución de la sentencia dejada sin efecto en el numeral 1.
9. Como medidas de reparación se ordena:
 - Declara la resolución de la sentencia de acción extraordinaria de protección como una medida de satisfacción para GPRB y para el menor de edad.
 - La Secretaria General de Comunicación de la Presidencia de la República, deberá pagar al trabajador en un plazo no mayor a cuatro meses, una indemnización equivalente a 18 meses de la mejor remuneración devengada por el accionante, de conformidad con lo prescrito en el artículo 51.
 - Impartir un programa de la sensibilización y capacitación respecto a los hechos y precedente legales analizados en la sentencia.
 - El Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades brindará la asistencia técnica requerida por la SECOM para el diseño y elaboración del programa de capacitación y sensibilización sobre el tema de la presente causa.
 - La Secretaría General de Comunicación de la Presidencia de la República, el Ministerio de Inclusión Económica y Social, el Ministerio de Salud, el Consejo de la Judicatura, la Defensoría del Pueblo y el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, deberán efectuar la publicación de la sentencia en sus portales web institucionales por un periodo de 4 meses.
 - El Ministerio de Inclusión Económica y Social deberá incluir al menor de edad y a su familia a los beneficios o programas en el marco de su competencia.

- El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social deberá disponer de forma inmediata de las gestiones necesarias para que el niño GJRB retome y continúe con el tratamiento médico (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

Comentario de la autora: en la presente acción extraordinaria de protección, propuesta por el señor GPRB padre de un menor de edad con un porcentaje de discapacidad del 90%, considerada como discapacidad severa, durante todo el desarrollo de la sentencia en estudio la Corte Constitucional hace consideraciones muy relevantes que permiten comprender sobre los derechos consagrados para los trabajadores sustitutos, como representantes de personas con discapacidad entre los cuales se destaca el derecho a la estabilidad laboral reforzada, la misma que se trata de conceder al trabajador una garantía de durabilidad en su puesto de trabajo, como mecanismo para velar por la protección y bienestar de su sustituto. En este caso, la institución pública SECOM, a pesar de conocer de las circunstancias sociales de su trabajador, de manera unilateral toma la decisión de dar por terminada la relación laboral con el trabajador, causal que la Corte Constitucional del Ecuador desvirtúa como una causal legal para la finalización del contrato de trabajo ocasional, este punto también es muy importante resaltar, debido que los jueces de la Corte especifican con claridad cuáles son las causas para dar por terminado el contrato de trabajo ocasional con una persona con discapacidad, mismas que también son extensivas al trabajador sustituto, esto por lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Discapacidades e instrumentos internacionales.

Por otro lado, SECOM durante todo el proceso se excusa que su decisión de desvincular al trabajador de su puesto de trabajo, es debido que el señor nunca presentó su credencial de sustituto, ante ello la Corte manifiesta que un hecho administrativo no puede ser considerado como requisito constitutivo para el otorgamiento y ejercicio de los derechos como miembro del grupo de atención prioritaria.

En resumen, la Corte Constitucional en la sentencia analiza declara la vulneración de los derechos por parte de la SECOM al trabajador sustituto como la tutela judicial efectiva, estabilidad laboral, derechos de protección reforzada, atención prioritaria y de salud del niño y nuevamente se declara como jurisprudencia vinculante el derecho a la estabilidad laboral reforzada, las causas para dar por terminado un contrato de servicios ocasionales y relevancia del certificado que otorga la calidad de sustituto, mismos que son necesarios que administradores de justicia, instituciones públicas y privadas tomen en consideración al

momento de optar una decisión que pueda perjudicar al trabajador, como a la persona con discapacidad.

7. Discusión de resultados

7.1. Verificación de objetivos

7.1.1. Objetivo general

En el proyecto de titulación aprobado legalmente y del cual se deriva la presente investigación jurídica se han planteado un objetivo general y tres objetivos específicos que seguidamente se procede realizar su verificación.

El objetivo general es el siguiente:

Realizar un estudio doctrinario y jurídico del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores sustitutos y la vulneración de los mismos con el despido intempestivo. Análisis de la sentencia 689-19(2020), vulneración al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores sustitutos.

El presente objetivo general se logra verificar a partir del marco teórico mediante el cual se analizan obras doctrinarias sobre temas relacionados al enfoque del estudio y que además ayudaron a establecer una relación sobre los trabajadores sustitutos, ante ello se analizó los antecedentes históricos de las personas con discapacidad, los tipos de discapacidad, el reconocimiento de los derechos de los grupos de atención prioritaria reconocidos constitucionalmente en el Ecuador. Por el lado jurídico, se hizo un análisis amplio sobre la normativa ecuatoriana y el reconocimiento otorgado a los trabajadores sustitutos es así como se revisó sobre el derecho al trabajo, los principios del derecho al trabajo, el derecho de las personas con discapacidad a la inclusión laboral, las clases de trabajadores para ello se realizó la revisión de lo que se encuentra establecido en la Constitución de la República del Ecuador, el Código de Trabajo, la Ley Orgánica de Discapacidades, el Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades, la Ley Orgánica de Servicio Público, la Norma para Calificación de Sustitutos y lo establecido en la Corte Constitucional del Ecuador, que a través de una interpretación se puede comprobar que en Ecuador la estabilidad laboral reforzada se encuentra legalmente reconocida para los trabajadores sustitutos. A través del estudio jurídico doctrinario se logra verificar que al momento que una institución pública o privada desvincula del puesto de trabajo a una persona con discapacidad o a su sustituto se encuentra incurriendo en un despido intempestivo, esto porque estos dos sujetos se encuentran cubiertos por una manta constitucional mediante el cual protegen el bienestar de la persona con

discapacidad a través de su sustituto, se podría entender que es un mecanismo que el Estado Ecuatoriano establece para que las personas que pertenecen a los grupos de atención prioritaria puedan ejercer su derecho al trabajo, a la salud, a la realización personal, alimentación, vivienda que son derechos que una persona que cuenta con todas las condiciones físicas y mentales puede desarrollar sin ningún inconveniente, pero que a través de una persona sustituta se pretende que las personas con discapacidad severa ejerzan los mismos derechos, más aún cuando por su condición necesitan ser reforzados.

7.1.2. *Objetivos específicos*

Los objetivos específicos aprobados en el proyecto de titulación son tres, los cuales se proceden a verificar de la siguiente manera.

Determinar si existen o no violación a la estabilidad laboral de los trabajadores sustitutos.

El primer objetivo planteado en la presente investigación se verifica a través del análisis realizado en el marco teórico en el cual permite obtener una conceptualización doctrinaria referente a la estabilidad laboral de los trabajadores sustitutos y su función que cumplen en la vida de las personas con discapacidad severa, referente desde un nivel material se puede comprobar a través de las preguntas en la encuesta y entrevista que la situación es muy contradictoria y que hay una alta vulneración al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores sustitutos; es así como la primera pregunta planteada de la encuesta se cuestionó a los profesionales del derecho si consideraban que en Ecuador se respetan los derechos de los trabajadores sustitutos, los cuales en un porcentaje mayoritario indicaron que esto no se ve 100% efectivado en el ámbito laboral tanto público como privado, ya que muchos empleadores desconocen este tipo de figura lo que conlleva a infringir principios legales y constitucionales que son propios de las personas con discapacidad, pero que también son extensivos a los trabajadores sustitutos los cuales están reconocidos en el artículo 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades. Por otro lado, en este mismo instrumento se cuestionó a los encuestados que cuales son los derechos que mayormente se ven afectados cuando un sustituto es desvinculado de su puesto de trabajo, teniendo mayor aceptación el derecho al trabajo y la estabilidad laboral, entendiendo que el primero tiene una amplia relación con el segundo, esto de acuerdo a lo estipulado en la Constitución de la República del Ecuador, artículo 33 que especifica que el trabajo es un derecho y deber social que se garantizará a todas las personas sin distinción alguna, y quienes ejerzan un trabajo están en toda la facultad que se les garantice una estabilidad laboral, empezando por la Carta Magna todas las personas sin distinción de cualidades

físicas, sociales, económicas, religiosas o de preferencia sexual se les otorga este rango constitucional, esto en concordancia con el artículo 47, numeral 5 el cual establece que las personas con discapacidad tienen derecho a un 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. Esto también fue verificado a través de las entrevistas, en la segunda pregunta los entrevistados manifestaron que en la legislación ecuatoriana si existe una protección especial para los trabajadores sustitutos, pero que estos no se ven efectivizados ya que en el ámbito laboral se ven transgredidos, ya sea por desconocimiento, o por una mala actuación del derecho y a esto se suma que familiares de personas con discapacidad no conocen de los derechos otorgados por ejercer este papel, por lo cual es mucho más sencillo que se encuentren en un estado de vulneración. Finalmente, también se pudo comprobar que cuando una persona es despedida intempestivamente sin la verificación de las causales de la terminación del contrato de trabajo, se está vulnerado el derecho a la estabilidad laboral tal como lo establece la Corte Constitucional del Ecuador.

Analizar la sentencia 689-19-EP (2020). Vulneración al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores sustitutos.

Este segundo objetivo específico se verifica mediante la aplicación del análisis de la sentencia realizado en el apartado del marco teórico y en el estudio de casos. En el análisis de la sentencia se lograron extraer información necesaria que permitieron entender que desde el nivel constitucional y jurídico sobre la estabilidad laboral y todas las connotaciones otorgadas a los trabajadores sustitutos, ya que, además de ejercer sus derechos y obligaciones de manera independiente se le atribuye la misma protección especial que le corresponde a sus amparados. Es así como la Corte Constitucional en sentencia No. 172-18-SEP-CC expresa y determina que a fin de garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad se estipulan cuáles son las causales para dar por terminado un contrato de servicios ocasionales, los mismos que serán observados al momento de la terminación de un contrato con una persona sustituta. Es así como, la Ley Orgánica de Discapacidades en el artículo 48 especifica sobre los sustitutos y el papel a desarrollar, pero es en el artículo 51 se aborda sobre la estabilidad laboral señalando que las personas con discapacidad gozaran de estabilidad especial en el trabajo, e incluso se interpone el valor equivalente a 18 meses para la indemnización, más la que corresponde por ley en el caso de ser despedido injustificadamente, cabe recalcar que es hasta el inciso último que se les otorga a los sustitutos la misma estabilidad laboral con la que cuentan las personas con discapacidad, con una regla especial

indicando que se debe tener un certificado por la autoridad sanitaria nacional que le otorgue dicha calidad, ante esto la Corte Constitucional es muy clara en sentencia explicando que la atención prioritaria y los derechos previstos en la Constitución para este grupo vulnerable son anteriores y deben ser respetados aún sin actos estatales como la expedición de un certificado, es decir, el certificado es un acto meramente administrativo el cual no constituye un requisito para el otorgamiento y ejercicio de sus derechos como miembros de un grupo de atención prioritaria. Es importante señalar, debido que a lo largo del presente trabajo se ha explicado que las personas con discapacidades severas de manera indirecta atribuyen todos los beneficios y protección a sus sustitutos, debido al gran impedimento ya sea físico o intelectual que no les permite ejercer funciones básicas de la vida cotidiana, por lo cual quien ejerce la función de cuidador se le atribuyen los mismos derechos, esto también concierne a la estabilidad laboral de la cual se encuentran embestidas las personas con discapacidad.

Anterior a la sentencia analizada en el presente trabajo de titulación la Corte Constitucional del Ecuador ha emitido varios criterios jurisprudenciales convirtiendo en vinculantes, específicamente en la sentencia 172-18-SEP-CC en la cual establece que la estabilidad laboral reforzada en el cual para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, corresponda a quien tengan a su cuidado y responsabilidad el de recibir una **protección especial**, que indirectamente asegure el pleno goce y disfrute de los derechos de quien está a su cargo. Es así como, la Corte Constitucional reconoce a las personas sustitutas como actores principales para que el ejercicio de los derechos que le corresponden a una persona con discapacidad, ellos son quienes ejercerán cada uno de los derechos y garantías para asegurar el bienestar de la persona. A esto se suma la sentencia No. 258-15-SEP-CC se establece que las entidades públicas tienen la facultad de terminar la relación laboral de forma unilateral. Sin embargo, esta facultad no se aplica cuando el contrato de servicios ocasionales está suscrito por una persona con discapacidad, en este caso, la terminación del contrato solo puede terminar por las siguientes razones: cumplimiento del plazo mutuo, mutuo acuerdo de las partes, renuncia voluntaria presentada, incapacidad absoluta y permanece de la o el contratado para prestar servicios, pérdida de los derechos de la ciudadanía declarada judicialmente en providencia ejecutoriada, por obtener una calificación regular o insuficiente establecida mediante el proceso de evaluación del desempeño, destitución, muerte

Presentar lineamientos propositivos.

Finalmente, el último objetivo específico se encuentra direccionado en presentar lineamientos propositivos, esto se puede comprobar a lo largo de todo el estudio realizado

que para garantizar los derechos de los trabajadores sustitutos es necesario establecer lineamientos propositivos, además, esto fue comprobado con la última pregunta de la encuesta donde los encuestados indicaron estar a favor sobre el planteamiento de lineamientos propositivos con la finalidad de brindar protección a los trabajadores sustitutos y a las personas que se encuentran en un estado de vulneración, por ello los lineamientos están dirigidos a establecer diferentes mecanismos de protección tanto en el ámbito laboral público como privado, como realizar las capacitaciones correspondientes a los empleadores sobre la figura de estabilidad laboral reforzada, finalmente establecer la pertinencia de agregar como figura normativa la estabilidad laboral reforzada en la Ley Orgánica de Discapacidades. En esta misma línea, los entrevistados en la última pregunta planteada demostraron su aprobación respecto al planteamiento de lineamientos propositivos manifestado que es lo más adecuado para evitar la vulneración de los derechos consagrados para las personas con discapacidad y sus sustitutos, por ello una de las preguntas planteadas en los instrumentos de investigación se consideró la pertinencia de incorporar un artículo que detalle sobre la estabilidad laboral reforzada para las personas sustitutas, ya que, esto conformaría un avance muy importante para prevalecer la seguridad y protección de los trabajadores sustitutos, su derecho al trabajo y bienestar social, esto sería muy indispensable debido que ya existe jurisprudencia vinculante lo que no dificultaría su incorporación en la normativa ecuatoriana, acotando que ciertos administradores de justicia ignoran esta figura y por el mérito de su competencia dejan a las personas en estado de indefensión, vulneración a la seguridad jurídica y a la tutela judicial efectiva. Como también sería un complemento muy necesario que se agregue lo analizado por la Corte Constitucional respecto a la emisión del certificado que otorga la calidad de sustitutos, debido que, no se convierte en un requisito constitutivo para el otorgamiento y ejercicio de derechos como miembros de un grupo de atención prioritaria. Este reconocimiento no solo serviría para los administradores de justicia, también para la ciudadanía que muchas de las veces desconocen de la protección que el Estado les ha otorgado y puedan hacer valer sus derechos con mayor seguridad y asertividad de obtener un resultado favorable.

7.2. Contrastación de hipótesis

El despido intempestivo de los trabajadores sustitutos está vulnerando el derecho al trabajo, dejando a este tipo de trabajadores sin las garantías y eficacia de sus derechos contemplados en la legislación ecuatoriana.

La hipótesis propuesta se logró contrastar de manera positiva, ya que, se verifica en el desarrollo del marco teórico la conceptualización desde un nivel jurídico y doctrinario sobre el derecho al trabajo, permitiendo establecer cuáles son los principios que regulan el derecho al trabajo, como el principio in dubio pro operario, el de igualdad de oportunidades, antropía, principio protectorio, principio de reciprocidad, principio de no regresividad que desde la doctrina son analizados desde un enfoque filosófico, empero la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 326 los establece como bases legales para el efectivo ejercicio del derecho al trabajo, mediante los cuales el Estado se encargará de impulsar el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo, como también que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, y cualquier otra estipulación contraria será nula, es decir, desde este punto de vista constitucionalista ya la norma suprema se encarga de garantizar a todos los trabajadores el efectivo goce de sus derechos que los mismos serán imposible de renunciar, en concordancia con lo establecido en el mismo cuerpo legal artículo 33 en el cual se establece el trabajo como un derecho y un deber social considerado como fuente de realización personal y base de la economía, mediante el cual el estado se encargará de garantizar a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y en el artículo 47, numeral 5 establece que las personas con discapacidad tiene todo el derecho de ejercer un trabajo en igualdad de condiciones. Siguiendo la línea constitucional, la Ley Orgánica de Discapacidades establece en el artículo 45 el derecho al trabajo de las personas con discapacidad que tiene el derecho de acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y no discriminatoria, para efectivizar este derecho en el mismo cuerpo legal, artículo 51, establece que gozaran de estabilidad especial en el trabajo y esto no se encuentra consagrado solo para quienes pertenecen al grupo de atención prioritario, sino también para los trabajadores sustitutos, y quienes incurran en ello estarían vulnerando su derecho al trabajo y estabilidad laboral por lo cual se establece que el caso de un despido injustificado de una 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. Desde un marco constitucional y legal las personas con discapacidad y sus sustitutos están protegidos de manera especial, estas consideraciones legales fueron aplicadas por la Corte Constitucional al realizar una interpretación adecuada de la norma y en la que en todos los casos analizados por los jueces ad quem determinar cuáles son las circunstancias para determinar que una persona que cumpla con estas condiciones y se enfrente a estos inconvenientes laborales

efectivamente se le están vulnerando su derecho al trabajo y la estabilidad laboral y consecuentemente a derechos como una seguridad social, y por ende, se está vulnerando derechos fundamentales para garantizar una vida digna en condiciones para la persona que cuentan con una discapacidad severa.

7.3. Fundamentación jurídica de lineamientos propositivos

Para el planteamiento de los lineamientos propositivos del presente trabajo de titulación, el mismo que se denomina “Vulneración al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores sustitutos. Análisis de sentencia 689-19-EP (2020)”. Para establecer lo que corresponde en este apartado se considerado tener en cuenta los principio que rigen al Derecho Laboral, como es el trabajo, la igualdad, estabilidad en el empleo, la norma que más favorezca al trabajador, principio de reciprocidad, principio de no regresividad, como los establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, Art. 326, con mayor atención losnumerales 2,3, 5en los cuales indican que los derechos de los trabajadores son irrenunciabilese intangibles, que en caso de duda sobre las disposiciones legales debe prevalecer la que más favorezca al trabajador, como toda persona tiene derecho a desarrollar su labores en un ambiente adecuado y propicio, estos principios constituyen las bases estructurales del Derecho Laboral debido que establecen la guía para que los derechos de los trabajadores sean respetados y garantizados. Es así como, la Constitución de la República del Ecuador establececon claridad el principio de igualdad, en cual manifiesta que todas las persona son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades, que 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, estado de salud, discapacidad, diferencia física, desde este principio estipulado en la Carta Magna otorga la connotación que todos los derechos consagrados en su catálogo, podrán ser ejercidos sin ningún tipo de distinción, por lo cual el Artículo 45 de la Ley Orgánica de Discapacidades les otorga a las personas con discapacidad su derecho de poder ejercer un trabajo, en igualada de condiciones, puestos de trabajo que se encargaran de fortalecer las capacidades y sus funciones, esto en concordancia con lo que la Carta Magna manifiesta en el artículo 47, numeral 5.

Asimismo, la Ley Orgánica de Discapacidades artículo 48 manifiesta que los sustitutos son 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. Por tratarse de ser una ley orgánica ya se les otorga a las personas encargadas de cuidar por el bienestar físico y emocional, como ser los encargados de la manutención la calidad desustitutos quienes estarán en toda la facultad de ejercer los derechos de su amparado. Además, también se le hace extensivo el derecho consagrado en el artículo 51 del mismo cuerpo legal, en el cual se otorgar a las personas con discapacidad la facultad de contar con una estabilidad laboral especial, la cual será extensiva a su sustituto. Esto por el lado de la legislación, pero la Corte Constitucional del Ecuador en el mérito de sus competencias, en el análisis de las acciones extraordinarias de protección 172-18-SEP-CC en su interpretación la considera como vinculantes y se tomen en consideración que los trabajadores sustitutos están cubiertos también por esta estabilidad laboral reforzada, debido que son los encargados de velar por el bienestar de la una persona con discapacidad, y al momento de desvincular a un trabajador sustituto se está vulnerando directamente derechos fundamentales de las personas con discapacidad como el derecho al trabajo, salud, seguridad, social, alimentación, vivienda. De igual forma, determina que a fin de garantizar el pleno ejercicio de los derechos de la persona con discapacidad corresponde a quien tenga a su cuidado y responsabilidad, recibir una protección especial, que indirectamente asegure el pleno goce y disfrute de los derechos de quién está a su cargo, a esto se suma las causales que la Corte Constitucional ha determinado para dar por terminado un contrato de trabajo, cualquiera que sea el tipo de contrato: a) Cumplimiento del plazo mutuo; b) Mutuo acuerdo de las partes; c) Renuncia voluntaria presentada; d) Incapacidad absoluta y permanece de la o el contratado para prestar servicios; e) Pérdida de los derechos de la ciudadanía declarada judicialmente en providencia ejecutoriada; g) Por obtener una calificación regular o insuficiente establecida mediante el proceso de evaluación del desempeño; h) Destitución; e, i) Muerte. Todo esto es aplicable para las personas con discapacidad y para las personas sustitutas de acuerdo como se encuentra establecido en la Constitución, la ley y la jurisprudencia.

Por ello, faculta indispensable como una propuesta para solucionar el caso, una capacitación a los empleadores respecto a esta cualidad que es otorgada a las personas encargadas de cuidar por el bienestar de una persona con discapacidad severa, empezando desde este punto sería muy relevante que el Ministerio de Trabajo en conjunto con el Ministerio de Salud Pública brinden asistencia técnica sobre las consideraciones realizadas por la Corte Constitucional del Ecuador a todas las instituciones públicas y privadas, posteriora ello sería de suma importancia que misma capacitación se brindará a los familiares de personas con discapacidad. Esto con la finalidad de obtener una concientización social desde

el ámbito institucional y empresarial, como también social lo que permitirá evitar que existan más vulneraciones de derechos, que como bien lo especifica la Corte Constitucional, no solo se trata de una protección al trabajador, es una protección especial que es otorgada a la persona con discapacidad representada por un tercero, es decir, que por su estado de vulnerabilidad se deben respetar todos los derechos y garantías establecidas en la Constitución.

Además, como una propuesta de solución al caso analizado sería pertinente que la Asamblea Nacional del Ecuador en mérito de sus competencias analice la trasgresión de derechos de los cuales son víctimas los trabajadores sustitutos y sus amparados para que a través de una reforma a la Ley Orgánica de Discapacidades se incorpore un artículo en que se especifique con claridad sobre la estabilidad laboral reforzada y los derechos que son extensivos a los sustitutos, como también se incorpore lo analizado por la Corte Constitucional con respecto al certificado; que no se trata de un requisito indispensable para la reclamación de derechos, sino más bien se convierte en acto administrativo que proporciona constancia y acreditación de su condición.

Seguidamente establecer mecanismos y políticas públicas dirigidas a la protección, seguridad social y estabilidad laboral de los trabajadores sustitutos, que se encuentren enfocadas en actividades que orienten a las personas acceder a una protección especial al momento de emitir algún tipo de petición o reclamo tanto en su institución empleadora a través del departamento de talento humano como en el Ministerio de Trabajo, organismo encargado de velar por la garantía de los trabajadores y en este caso brindará el asesoramiento correspondiente para que las personas que se encuentran inmersas en esta situación pueda hacer prevalecer sus derechos.

8. Conclusiones

Previo el desarrollo de la revisión de la literatura y sintetizada la discusión de los resultados del presente trabajo de investigación, se establece las siguientes conclusiones:

1. Que, a través del estudio realizado desde un enfoque doctrinario se logró establecer los fundamentos teóricos que determinan la bases respecto al derecho al trabajo y la protección especial otorgada a las personas con discapacidad y sus sustitutos. De igual forma, se determinó que en Ecuador su normativa constitucional y legal se garantiza los derechos de las personas con discapacidad y sus sustitutos
2. Asimismo, se permitió concluir mediante el análisis de sentencia que, desde un enfoque material las personas que presentan un grado de discapacidad severo y sus sustitutos aún sufren transgresiones de sus derechos desde el ámbito social como jurídico, ya que, se ignora lo previamente establecidos en la Carta Magna y leyes orgánicas, como jurisprudencia vincula, en el cual se ha establecido que existe una vulneración al derecho al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, derecho a remuneración justa, seguridad social, derecho a la salud, alimentación, derecho a la tutela judicial efectiva, y principios como in dubio pro operario y seguridad jurídica.
3. Se logró concluir que el derecho a la estabilidad laboral reforzada constituye un derecho de protección atribuido tanto para la persona con discapacidad como para el trabajador sustituto, categoría otorgada en los diversos análisis que la Corte Constitucional ha realizado a los largo de casos similares, por ende cuando una persona es despedida intempestivamente de su puesto de trabajo existe una vulneración evidente de su derecho a una estabilidad laboral, como el derecho a una indemnización justa acorde a los establecido por la ley.
4. Se comprobó la pertinencia de presentar lineamientos propositivos que tengan como finalidad velar por el bienestar de los trabajadores sustitutos y consecuentemente de las personas con discapacidad, por lo tanto se establece como propuesta realizar un concientización desde los social e institucional para que empleadores y trabajadores tengan un conocimiento sobre las consideraciones realizadas por la Corte Constitucional del Ecuador, y la sugerencia de una posible reforma a la Ley Orgánica de Discapacidades en la cual se incorpore un artículo que establezca con claridad sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada
5. Finalmente, mediante el estudio realizado se puede concluir que a pesar contar con legislación que proteja a las personas con discapacidad y a los trabajadores sustitutos,

en sociedad persiste condiciones de desigualdad que el Estado Ecuatoriano debemitigar para que sí pueda cumplir con su función social, por lo tanto, es primordialque instituciones públicas y privadas logren establecer políticas para efectivizar el goce de los derechos y garantías de los trabajadores sustitutos.

9. Recomendaciones

Luego de haber presentado resultados y conclusiones del presenta trabajo y de acuerdo a la información recopilada, se plantean las siguientes recomendaciones:

1. Al Estado ecuatoriano hacer efectivo el goce de los derechos de los trabajadores sustitutos tanto del sector público y privado a través de la creación de nuevas políticas o mecanismos que permitan a los trabajadores sustitutos y a sus amparados efectivizar sus derechos tanto en el ámbito laboral y judicial, antes y durante la reclamación sobre un derecho transgredido.
2. A los servidores del Ministerio Público, Ministerio de Salud, Ministerio de Inclusión Económica y Social trabajar de manera conjunta para que a través de un sistema sincronizado se pueda verificar cuales son las personas con calidad de cuidadoras o sustitutas para el otorgamiento del certificado de manera directa y sin mucha dilatación a los empleadores, para que con ello no exista mayor impedimento para el ejercicio de los derechos y garantías que les corresponde.
3. A los jueces de garantías constitucionales que se realice una indagación de fondo sobre los hechos y circunstancias planteadas en las acciones de protección y que se tomen en consideración la jurisprudencia vinculante otorgada por la Corte Constitucional del Ecuador, sobre la estabilidad laboral reforzada para los trabajadoressustitutos, como las causales para dar por terminado un contrato de servicios ocasionales suscrito con una persona con discapacidad o sustitutos y sobre la presentación del certificado que otorga tal calidad, para que en lo posterior evitar alguna otra transgresión de derechos constitucionales y legales.
4. A las universidades del Ecuador, con mayor atención a la Universidad Nacional de Loja, se vele por las garantías de los trabajadores sustitutos de su planta docente, administrativa y trabajares para que en lo mayor posible siga prevaleciendo de la protección que la normativa ecuatoriana provee.
5. A los consultorios jurídicos brindar el respectivo asesoramiento legal a los familiares de las personas con discapacidad, debido que por desconocimiento ignoran de algunos

derechos y garantías que les corresponde por ejercer el papel de sustitutos y así efectivizar que la persona que no se encuentran en uso de todas sus facultades pueda coexistir en una sociedad en igual de oportunidades y una vida digna.

6. A la Asamblea Nacional del Ecuador se tome en consideración lo analizado y expuesto por la Corte Constitucional del Ecuador para que a través de una reforma a la Ley Orgánica de Discapacidades se incorpore un artículo en que se especifique con claridad sobre la estabilidad laboral reforzada y los derechos que son extensivos a los sustitutos.

9.1. Lineamientos propositivos

En el presente trabajo de titulación dentro de los lineamientos propositivos consiste en una propuesta que a través de una serie de acciones se pueda abordar el caso de los trabajadores sustitutos y sus amparados, quienes enfrentan vulneraciones de derechos, especialmente en el contexto de personas con discapacidad severa. Se sugiere una capacitación obligatoria para empleadores sobre las necesidades específicas de estas personas, en colaboración con los Ministerios de Trabajo y el Ministerio de Salud Pública. Además, se propone extender esta capacitación a los familiares de personas con discapacidad. Se busca generar conciencia social en el ámbito institucional, empresarial y comunitario para evitar violaciones de derechos, reconociendo la protección especial que requieren las personas con discapacidad.

Además, se sugiere que la Asamblea Nacional del Ecuador reforme la Ley Orgánica de Discapacidades para incluir un artículo que garantice la estabilidad laboral reforzada y los derechos de los trabajadores sustitutos. Se destaca la importancia de clarificar el papel del certificado de discapacidad como una constancia administrativa, no como requisito indispensable para reclamar derechos. También se propone establecer mecanismos y políticas públicas para proteger, asegurar la seguridad social y garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores sustitutos, incluyendo orientación y asesoramiento tanto en las instituciones empleadoras como en el Ministerio de Trabajo para hacer valer sus derechos. La presente propuesta de lineamientos propositivos se ajusta a lo establecido en la Constitución de la República artículos 11, 33, 47, numeral 5, 325, 326, 327, en concordancia con el artículo 45, 48, 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades.

10. Bibliografía

- Acuerdo Ministerial No., M. (2018). Norma para calificación de sustitutos de personas con discapacidad <https://n9.cl/8at4ur>
- Amador, G. (2017). Trabajadores sustitutos (de personas con discapacidad). <https://n9.cl/2569b>
- Arandia, J., Atencio, R., & Díaz, I. (2022). Los derechos de las personas pertenecientes a grupos prioritarios en el ámbito universitario en Ecuador. *Conrado*, 18(85), 259-273.
- Arandia, J., Díaz, I., & Robles, G. (2020). Perspectivas de la teoría trialista en torno a los derechos de las personas de atención prioritaria en Ecuador. *Revista Universidad Y Sociedad*, 12(4), 201-206.
- Archila, B. (2021). El trabajo penitenciario en Colombia. desarrollo jurisprudencial de la corte constitucional sobre el derecho al trabajo penitenciario desde 1992 hasta el 2020.
- Bedregal, P., Besoain, C., Reinoso, A., & Zubarew, T. (2017). La investigación cualitativa: Un aporte para mejorar los servicios de salud. . *Revista Médica De Chile*, 145(3), 373-379.
- Brito, D. (2023). La inclusión laboral de personas con discapacidad, su regulación y aplicación práctica en la realidad ecuatoriana. *La Inclusión Laboral De Personas Con Discapacidad, Su Regulación Y Aplicación Práctica En La Realidad Ecuatoriana*,
- Cámara de Comercio de Quito. (2017). De los trabajadores sustitutos, trabajadores sustitutos por solidaridad humana y personas que tengan a su cargo la manutención de personas con discapacidad. <https://n9.cl/y3bnz>
- Chardí, P. (2021). La patria potestad prorrogada y la patria potestad rehabilitada en el nuevo proyecto de ley de reforma de la legislación civil y procesal para el apoyo a las personas con discapacidad (actual ley 8/2021). *Revista Boliviana De Derecho*, (32), 236-251.
- Chávez, G. (2022). Estabilidad laboral reforzada para trabajadores sustitutos de personas con discapacidad: Análisis de la sentencia 698-19-EP/20 de la corte constitucional ecuatoriana.
- Cheesman, S. (1997). Conceptos básicos en investigación. *Consultado El*, 22 <https://n9.cl/p8hnb>
- Código del Trabajo. (2005). Registro oficial suplemento 167 de 16-dic.-2005. <https://n9.cl/8osy6>

- Collantes, L., & Haro, M. (2022). La figura jurídica del acoso laboral en el Ecuador a partir de las reformas realizadas al código de trabajo ya la ley orgánica del servicio público en el año 2017. *Revista Metropolitana De Ciencias Aplicadas*, 5(1), 63-72.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Registro oficial 449 de 20-oct-2008. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Corte Constitucional del Ecuador. (2015). Sentencia no. 258-15-SEP-CC. <https://n9.cl/9an7v>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2018). Sentencia no. 172-18-SEP-CC. <https://n9.cl/c6m1x>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2020). Caso no. 689-19-EP. <https://n9.cl/twrev>
- Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M., & Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. . *Investigación En Educación Médica*, 2(7), 162-167.
- Díez, M. (2019). Los principios del derecho laboral. *Revista De La Facultad De Derecho De México*, 69(273-1), 323-352.
- Erazo, D. (2021). Desarrollo jurisprudencial de los derechos de los grupos de atención prioritaria”. *Juees*, 1(1), 64-85.
- Espinoza, M., & Gallegos, D. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Espacios*, 39(51)
- Gamboa, M., Castro, E., Bustos, C., Grandón, P., & Saldivia, S. (2021). Evaluación de la discapacidad en población con trastornos mentales graves atendida en el distrito metropolitano de Quito (Ecuador). *Revista Ciencias De La Salud*, 19(1), 32-52.
- García, M., Ibáñez, J., & Alvira, F. (1996). *El análisis de la realidad social: Métodos y técnicas de investigación*. Alianza.
- García, R., & Bustos, G. (2015). Discapacidad y problemática familiar. *Paakat: Revista De Tecnología Y Sociedad*, (8)
- Gómez, E., & Castillo, D. (2016). Sociología de la discapacidad. *Tla-Melaua*, 10(40), 176-194.
- Gómez, M. (2015). Antecedentes sobre la discapacidad. <https://n9.cl/91b36t>

- Goyes, I., & Hidalgo, M. (2012). Los principios del derecho laboral y la seguridad social dinamizan la jurisprudencia constitucional en Colombia. *Entramado*, 8(2), 168-183.
- Guamán, D. (2022a). La estabilidad laboral de los trabajadores sustitutos, como mecanismo orientado al desarrollo integral de derechos de las personas con discapacidad.
- Guamán, D. (2022b). La estabilidad laboral de los trabajadores sustitutos, como mecanismo orientado al desarrollo integral de derechos de las personas con discapacidad.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México Mc Graw-Hill.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. editorial mc graw hill education. *Metodología De La Investigación.Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa Y Mixta by Hernández-Sampieri, R.Mendoza, C (Z-Lib.Org).Pdf*,
- Imacaña, S., & Villacrés, J. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 170-183.
- Irureta, P. (2021). Reglas y principios en el derecho del trabajo. una mirada desde el derecho del trabajo chileno. *Revista Latinoamericana De Derecho Social*, (32), 23-50.
- Lafuente, C., & Marín, A. (2008). Metodologías de la investigación en las ciencias sociales: Fases, fuentes y selección de técnicas. *Revista Escuela De Administración De Negocios*, (64), 5-18.
- Ley Orgánica de Discapacidades. (2012). Registro oficial nº 796-martes 25 de septiembre del 2012.
- Ley Orgánica de Servicio Público. (2010). Registro oficial suplemento 294 de 06-oct.-2010. <https://n9.cl/4gk3>
- López, D. (2021). Las políticas públicas como garantía de los derechos fundamentales . *Las Políticas Públicas Como Garantía De Los Derechos Fundamentales.Sociedad & Tecnología*, 4 (S1), 44-60,
- López, R. (2011). Evolución histórica y conceptual de la discapacidad y el respaldo jurídico-político internacional.

- Macías, D., & Vargas, J. (2023). Estabilidad laboral reforzada como una garantía del derecho de igualdad del sustituto de persona con discapacidad física. *Polo Del Conocimiento*, 8(3), 2519-2532.
- Ministerio de Salud Pública. (2019). Calificación, recalificación de la discapacidad y certificación de condición discapacitante. <https://n9.cl/oimecuador>
- Morales, L., & Rotela, C. (2019). Tipos de discapacidad en una comunidad de caazapá. *Anales De La Facultad De Ciencias Médicas (Asunción)*, 52(3), 69-76.
- Moreno, M., Morán, M., Gómez, L., Solís, P., & Alcedo, M. (2022). Actitudes hacia las personas con discapacidad: Una revisión de la literatura. *Revista Española De Discapacidad.Redis*,
- Muñoz, K., & Pangol, A. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. *Revista Universidad Y Sociedad*, 13(3), 222-232.
- Oficina del Alto Comisionado de, D. (2021). El derecho humano al trabajo. <https://n9.cl/nqrx6>
- OMS. (2019). Discapacidad. <https://n9.cl/iug2x>
- Paguay, M., & Morales, M. (2023). La estabilidad laboral en el ecuador. *Revista Universidad Y Sociedad*, 15(2), 346-354.
- Piñas, L., Viteri, B., & Álvarez, G. (2021). El despido intempestivo y el derecho al trabajo en ecuador en tiempo de COVID 19. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política Y Valores*, 8(SPE3)
- Quiñones, S., & Rodríguez, C. (2015). La inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Foro Jurídico*, (14), 32-41.
- Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades. (2017). Decreto ejecutivo 194. registro oficial suplemento 109 de 27-oct.-2017. <https://n9.cl/cfuv9>
- Rodríguez, Y., Calva, V., Carrión, C., & Reyes, B. (2021). Características sociodemográficas, del cuidado y nivel de carga en los cuidadores de personas con discapacidad severa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 2527-2544.
- Solsona, D. (2020). Teoría sociológica clásica y discapacidad: Algunos apuntes para un diálogo en

potencia.

Tejada, M. (2021). Análisis de las políticas laborales de las personas con discapacidad.

Toribio, O. (2011). El principio de progresividad y no regresividad en materia laboral. *Derecho Y Cambio Social*, 8(23), 20.

Toro, J., & Hurtado, I. (2007). Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio. *Caracas: Ediciones CEC.SA*,

Torres, A. (2023). Mecanismos de protección de trabajadores y trabajadoras desde la defensoría pública del ecuador . <https://n9.cl/gyizj>

Valencia, L., & López, Y. (2021). Los trabajadores con discapacidad y su emancipación. *Polo Del Conocimiento: Revista Científico-Profesional*, 6(9), 185-202.

Vélez, L., & Manjarrés, D. (2020). La educación de los sujetos con discapacidad en colombia: Abordajes históricos, teóricos e investigativos en el contexto mundial y latinoamericano. *Revista Colombiana De Educación*, (78), 253-298.

Vinueza, N., Barcos, I., & Arreaga, G. (2021). La vulneración del derecho al trabajo por la reducción de la jornada laboral establecida en el artículo 20 de la ley humanitaria. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política Y Valores*, 8(SPE3)

Yugsi, M., & Pinos, C. (2021a). Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano. *Dominio De Las Ciencias*, 7(3), 191-213.

Yugsi, M., & Pinos, C. (2021b). Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano. *Dominio De Las Ciencias*, 7(3), 191-213.

Zamora, B. (2017). El método estadístico . <https://n9.cl/71qbu>

11. Anexos

Anexo 1. Formato de encuesta



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO

ENCUESTA REALIZADA A PROFESIONALES DEL DERECHO

Estimado (a) Abogado (a) en razón que me encuentro realizando mi Trabajo de Integración Curricular titulado: **“VULNERACIÓN AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES SUSTITUTOS. ANÁLISIS DE SENTENCIA 689-19-EP (2020)”**; solicito muy comedidamente a usted se sirva contestar las siguientes preguntas, por ser los resultados obtenidos de este cuestionario los que me permitirán obtener información que atribuyan a la culminación del presente trabajo investigativo.

1. ¿Conoce Usted, si en el Ecuador se respetan los Derechos de los Trabajadores Sustitutos?

SI ()

NO ()

¿Por qué?

.....
.....

2. ¿Considera Usted, si la legislación laboral ecuatoriana se garantiza la Estabilidad Laboral para los Trabajadores Sustitutos en el Ecuador?

SI ()

NO ()

¿Por qué?

.....
.....

3. ¿Cuáles de los siguientes derechos considera Usted, que se vulneran al despedirse a un trabajador sustituto?

- Derecho al trabajo ()
- Derecho a la estabilidad laboral ()
- Derecho pro trabajador ()
- Derecho a una retribución justa ()
- Derecho a la estabilidad laboral ()
- Derecho a la capacitación ()
- Derecho a condiciones dignas de trabajo ()
- Derecho a la preservación de la salud ()
- Derecho al bienestar ()
- Derecho a la seguridad social ()

4. ¿Cree Usted, que la violación al Derecho de Estabilidad Laboral de un trabajador sustituto, produce una grave vulneración a los derechos protegidos para las personas con discapacidad que se encuentran bajo amparo?

SI ()

NO ()

¿Por qué?

.....
.....

5. ¿Considera Usted, que la estabilidad laboral del trabajador sustituto, permite obtener los medios necesarios para el pleno goce de los derechos para las personas con discapacidad?

SI ()

NO ()

¿Por qué?

.....
.....

6. ¿Considera Usted, que de haberse vulnerado injustificadamente el derecho a la estabilidad laboral de un trabajador sustituto, este debe ser reintegrado inmediatamente a su puesto de trabajo?

SI ()

NO ()

¿Por qué?

.....
.....

7. ¿Cree Usted necesario, que, para garantizar la estabilidad laboral a los trabajadores sustitutos, se deba incorporar urgente en la ley orgánica de discapacidades, la garantía de estabilidad laboral reforzada analizada por la Corte Constitucional del Ecuador?

SI ()

NO ()

¿Por qué?

.....
.....

8. ¿Considera Usted necesario, que se presenten lineamientos propositivos para regular y garantizar que no se vulneren los derechos de los trabajadores?

SI ()

NO ()

¿Por qué?

.....
.....

Anexo 2. Formato de entrevista



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO

ENTREVISTA REALIZADA A PROFESIONALES DEL DERECHO

Estimado (a) Abogado (a) en razón que me encuentro realizando mi Trabajo de Integración Curricular titulado: "VULNERACIÓN AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES SUSTITUTOS. ANÁLISIS DE SENTENCIA 689-19-EP (2020)"; solicito muy comedidamente a usted se sirva contestar las siguientes preguntas, por ser los resultados obtenidos de este cuestionario los que me permitirán obtener información que atribuyan a la culminación del presente trabajo investigativo.

1. ¿Conoce usted, si en Ecuador se respetan los Derechos de los Trabajadores Sustitutos?

.....
.....
.....
.....

2. ¿Considera Usted, si en la legislación laboral ecuatoriana se garantiza la Estabilidad Laboral para los Trabajadores Sustitutos en el Ecuador?

.....
.....
.....
.....

3. ¿Considera Usted, que la estabilidad laboral del trabajador sustituto, permite obtener los medios necesarios para el pleno goce de los derechos para las personas con discapacidad?

.....
.....

.....
.....
4. ¿Considera Usted, que la estabilidad laboral del trabajador sustituto, permite obtener los medios necesarios para el pleno goce de los derechos para las personas con discapacidad?
.....
.....
.....

5. ¿Considera Usted, que de haberse vulnerado injustificadamente el derecho a la estabilidad laboral de un trabajador sustituto, este debe ser reintegrado inmediatamente a su puesto de trabajo?
.....
.....
.....

6. ¿Cree Usted necesario, que, para garantizar la estabilidad laboral a los trabajadores sustitutos, se deba incorporar urgente en la ley orgánica de discapacidades, la garantía de estabilidad laboral reforzada analizada por la Corte Constitucional del Ecuador?
.....
.....
.....

7. ¿Considera Usted necesario, que se presenten lineamientos propositivos para regular y garantizar que no se vulneren los derechos de los trabajadores.
.....
.....
.....

Gracias por su colaboración

CERTIFICADO DE TRADUCCIÓN

Loja, 20 de junio del 2024

Yo, **Adriana Elizabeth Cango Patiño** con número de cedula 1103653133, Magister en Pedagogía de los Idiomas Nacionales y Extranjeros. Mención en Enseñanza de Inglés. Registro Senescyt 1049-2022-2589539

CERTIFICO:

Haber realizado la traducción de español al idioma inglés del resumen del trabajo de integración curricular denominado: **Vulneración al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores sustitutos. Análisis de sentencia 689-19EP (2020)**, de la señorita Ginger Patricia Vega Jiron, con número de cédula **1104231855**, estudiante de la Carrera de Derecho de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa. Dicho estudio se encontró bajo la dirección del Dr. Mario Enrique Sánchez Armijos, Mg. previo a la obtención del título de Abogada. Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, y autorizo al interesado hacer uso del documento para los fines académicos correspondientes.

Atentamente,



ADRIANA ELIZABETH
CANGO PATIÑO

Mg. Sc. Adriana Elizabeth Cango Patiño
Magister en Pedagogía de los Idiomas Nacionales y Extranjeros. Mención en Enseñanza de Inglés

Celular: 0989814921

Email: adrianacango@hotmail.com