



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

CARRERA DERECHO

TEMA:

**“LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA: UNA GARANTÍA
CONSTITUCIONAL AL TRABAJADOR QUE TIENE A SU CARGO UNA
PERSONA CON DISCAPACIDAD”**

AUTORAS:

CAPA GARCÍA LILIBETH JAYLENE

MAGALLANES CRUZ DARLING CRISTINA

TUTOR:

Ab. JUAN VARELES CABRERA, MsC.

GUAYAQUIL, ABRIL DEL 2021

FICHA DE REGISTRO DE TRABAJO DE TITULACIÓN

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TRABAJO DE TITULACIÓN			
TÍTULO Y SUBTÍTULO:	LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA: UNA GARANTÍA CONSTITUCIONAL AL TRABAJADOR QUE TIENE A SU CARGO UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	CAPA GARCÍA LILIBETH JAYLENE & MAGALLANES CRUZ DARLING CRISTINA		
REVISOR: TUTOR:	Dra. LEONOR MURILLO SEVILLANO DR. JUAN VARELES CABRERA		
INSTITUCIÓN:	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL		
UNIDAD/FACULTAD:	FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	DERECHO		
GRADO OBTENIDO:	3 ER NIVEL		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	ABRIL 2021	No. DE PÁGINAS:	86
ÁREAS TEMÁTICAS:	CONSTITUCIONAL, LABORAL		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Estabilidad laboral reforzada, sustituto de persona con discapacidad, discapacidad severa, garantías constitucionales		
<p>RESUMEN/ABSTRACT: Este estudio de investigación tiene como objetivo principal determinar porque se vulnera el derecho a la estabilidad laboral reforzada en los trabajadores que tienen a su cargo una persona con discapacidad, para lograrlo fue esencial establecer dentro de los objetivos si es necesario obtener el certificado que te acredite como sustituto de persona con discapacidad, lo cual a lo largo de la investigación y con la sentencia 689-19- EP/20 llegamos a la conclusión que al no obtener el certificado no te impide gozar del derecho a la estabilidad laboral reforzada por lo que no se limita el derecho que tiene la persona con discapacidad. También despegar la incógnita del rol que tiene el Estado para evitar dicha vulneración, en la cual se demostró que los mecanismos empleados no son eficientes por lo que no tienen una interacción directa con la comunidad, debido que se demostró a través de las encuestas el grado de desconocimiento de la población encuestada acerca de este derecho. Se evidencio que el desconocimiento de la población se debe a que no hay una difusión verdadera de este derecho que es otorgado un grupo de personas de atención prioritaria como son las personas con discapacidad o aquellas que tienen a su cargo una persona con discapacidad por parte del Estado y sus entidades, y como consecuencia a este desconocimiento es que no solo se ve afectado los derechos del trabajador sino también de la persona con discapacidad a la cual se está reemplazando.</p>			
ADJUNTO PDF:	SI <input checked="" type="checkbox"/> X	NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0963747662- 0992014811	E-mail: Lilibeth.capag@ug.edu.ec darling.magallanesc@ug.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL		
	Teléfono: (04)2284505		
	E-mail:		



**DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y DE AUTORIZACIÓN DE LICENCIA
GRATUITA INTRANSFERIBLE Y NO EXCLUSIVA PARA EL USO NO
COMERCIAL DE LA OBRA CON FINES NO ACADÉMICOS**

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

**LICENCIA GRATUITA INTRANSFERIBLE Y NO COMERCIAL DE LA
OBRA CON FINES NO ACADÉMICOS**

Nosotras, **CAPA GARCÍA LILIBETH JAYLENE** con C.I. 0950428946 & **MAGALLANES CRUZ DARLING CRISTINA** con C.I. 0959013251, certifico/amos que los contenidos desarrollados en este trabajo de titulación, cuyo título es “**LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA: UNA GARANTIA CONSTITUCIONAL AL TRABAJADOR QUE TIENE A SU CARGO UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD**” son de nuestra absoluta propiedad y responsabilidad, en conformidad al Artículo 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, autorizo/amo la utilización de una licencia gratuita intransferible, para el uso no comercial de la presente obra a favor de la Universidad de Guayaquil.

CAPA GARCÍA LILIBETH JAYLENE

C.I.No. 0950428946

MAGALLANES CRUZ DARLING CRISTINA

C.I.No. 0959013251



CERTIFICADO PORCENTAJE DE SIMILITUD

Habiendo sido nombrado **Abg., JUAN VARELES CABRERA. MsC**, tutor del trabajo de titulación certifico que el presente trabajo de titulación ha sido elaborado por **CAPA GARCÍA LILIBETH JAYLENE & MAGALLANES CRUZ DARLING CRISTINA**, con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de Abogado de los tribunales de la República del Ecuador .

Se informa que el trabajo de titulación: **LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA: UNA GARANTIA CONSTITUCIONAL AL TRABAJADOR QUE TIENE A SU CARGO UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD**, ha sido orientado durante todo el periodo de ejecución en el programa antiplagio URKUND quedando el 5% de coincidencia.

Document Information

Analyzed document	URKUND TESIS ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA ESTUDIANTES LILIBETH CAPA & CRISTINA MAGALLANES 7 DE MARZO 2021.docx (D97630066)
Submitted	3/8/2021 5:09:00 PM
Submitted by	
Submitter email	ab.juanvareles@gmail.com
Similarity	5%
Analysis address	juan.varelesc.ug@analysis.orkund.com

Link de urkund: juan.varelesc.ug@analysis.orkund.com



Firmado por
**JUAN ENRIQUE
 VARELES CABRERA**
 0905765780
 EC

Abg. JUAN VARELES CABRERA

C.I. 0905765780

FECHA: 10 de marzo del 2021



CERTIFICADO DEL DOCENTE-TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DERECHO

Guayaquil, 10 de marzo del 2021

Sr. /Sra.

Dr. Jaime Hurtado del Castillo

DIRECTOR (A) DE LA CARRERA DE DERECHO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

Ciudad. -

De mis consideraciones:

Envío a Ud. el Informe correspondiente a la tutoría realizada al Trabajo de Titulación **LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA: UNA GARANTIA CONSTITUCIONAL AL TRABAJADOR QUE TIENE A SU CARGO UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD** de Los estudiante (s) **CAPA GARCÍA LILIBETH JAYLENE & MAGALLANES CRUZ DARLING CRISTINA**, indicando que ha(n) cumplido con todos los parámetros establecidos en la normativa vigente:

- El trabajo es el resultado de una investigación.
- El estudiante demuestra conocimiento profesional integral.
- El trabajo presenta una propuesta en el área de conocimiento.
- El nivel de argumentación es coherente con el campo de conocimiento.

Adicionalmente, se adjunta el certificado de porcentaje de similitud y la valoración del trabajo de titulación con la respectiva calificación.

Dando por concluida esta tutoría de trabajo de titulación, **CERTIFICO**, para los fines pertinentes, que el (los) estudiante (s) está (n) apto (s) para continuar con el proceso de revisión final.

Atentamente,



Firmado por

JUAN ENRIQUE VARELES CABRERA

0905765780

EC

Abg. JUAN VARELES CABRERA, MSc

C.I. 0905765780

FECHA: 10 de Marzo del 2021

CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL DOCENTE REVISOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Guayaquil, marzo 23 de 201

Dr. Jaime Hurtado Del Castillo, PhD
DIRECTOR DE LA CARRERA DERECHO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POL/ITICAS
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Ciudad. –

De mi consideración:

Envío a Ud. el informe correspondiente a la REVISIÓN FINAL del Trabajo de Titulación LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA: UNA GARANTIA CONSTITUCIONAL AL TRABAJADOR QUE TIENE A SU CARGO UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD de las estudiantes CAPA GARCÍA LILIBETH JAYLENE y MAGALLANES CRUZ DARLING CRISTINA Las gestiones realizadas me permiten indicar que el trabajo fue revisado considerando todos los parámetros establecidos en las normativas vigentes, en el cumplimiento de los siguientes aspectos:

Cumplimiento de requisitos de forma:

El título tiene un máximo de 18 palabras.

La memoria escrita se ajusta a la estructura establecida.

El documento se ajusta a las normas de escritura científica seleccionadas por la Facultad.

La investigación es pertinente con la línea y sublíneas de investigación de la carrera.

Los soportes teóricos son de máximo 12 años.

La propuesta presentada es pertinente.

Cumplimiento con el Reglamento de Régimen Académico:

El trabajo es el resultado de una investigación.

El estudiante demuestra conocimiento profesional integral.

El trabajo presenta una propuesta en el área de conocimiento.

El nivel de argumentación es coherente con el campo de conocimiento.

Adicionalmente, se indica que fue revisado, el certificado de porcentaje de similitud, la valoración del tutor, así como de las páginas preliminares solicitadas, lo cual indica el que el trabajo de investigación cumple con los requisitos exigidos.

Una vez concluida esta revisión, considero que el estudiante está apto para continuar el proceso de titulación. Particular que comunicamos a usted para los fines pertinentes.

Atentamente,

LEONOR NARCISA DE
JESUS MURILLO
SEVILLANO

Firmado digitalmente por
LEONOR NARCISA DE JESUS
MURILLO SEVILLANO
Fecha: 2021.03.23 17:27:51 -05'00'

DRA. LEONOR NARCISA DE JESÚS MIRILLO SEVILLANO

DOCENTE TUTOR REVISOR

C.I. 0908066368

FECHA: Guayaquil, marzo 23 de 2021

DEDICATORIA

Esta tesis va dedicada a mis padres Hector Magallanes y Laura Cruz por todo el esfuerzo que han realizado para que yo llegara hasta este punto de mi vida, porque son ellos los pilares fundamentales de mi vida, mis guías, quienes nunca me fallaron en este recorrido hasta obtener mi título de profesional, a mis hermanos porque son ellos mi motivo de salir adelante y de hacerles saber que con esfuerzo y dedicación hasta el sueño más difícil se puede cumplir, a mis sobrinos quienes son mi alegría, mi cuñada quien se ganó mi respeto y admiración, a mi abuelita Elsi sus consejos siempre fueron parte de este camino que he recorrido, a mis 3 ángeles en el cielo mi tío Pedro, tío Ernesto y mi pequeña Aylin mi sobrina, con todo el amor, dedicación y esfuerzo por ser todos ustedes los seres más importantes e influyentes de mi vida por creer en mi les dedico este trabajo.

Cristina Magallanes Cruz

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de tesis a mi madre la Sra. Liliam García quien me ha apoyado en toda esta travesía llamada estudios, porque a pesar de las circunstancias siempre ha estado regalándome palabras de alientos, sé que sin ella no habría logrado llegar hasta aquí, a mi pequeño hijo Nathan por haber llegado a mi vida para enseñarme que tenía más fuerza de la que pensaba, por ser mi inspiración, motivación, por ser el motorcito que me impulsa a salir adelante y no rendirme, a mi hermanita menor Cristina por ser uno de mis pilares fundamentales de mi vida, por su cariño, apoyo, por adorar a nuestro pequeño Nathan, a mi pareja Geovanny por permanecer a mi lado aun sabiendo lo difícil que ha sido mantener una relación a la distancia, por tu paciencia y amor.

Lilibeth Capa García

AGRADECIMIENTO

Agradecerle primero a Dios, por prestarme salud y me ha permitido llegar hasta este momento tan bonito de mi vida. Agradecerles a mis padres por recorrer este camino conmigo y nunca permitir que me diera por vencida. A la universidad de Guayaquil por abrirme las puertas y permitir educarme para poder llegar a ser una gran profesional. A la facultad de Jurisprudencia quien me dio en el recorrido por la carrera a los mejores docentes, excelentes profesionales quienes impartieron su cátedra con gran ímpetu. A mi tutor de tesis el Doctor Juan Váreles Cabrera quien ha sido mi guía en estos últimos meses para poder lograr culminar con éxito este trabajo de titulación, agradecerle infinitamente a quienes me han acompañado en este camino desde el inicio mis amigos Lilibeth Capa, Geanella Díaz y Diego Soria quienes me han demostrado su amistad y compañerismo incondicional, a todos mis demás familiares que con sus palabras de motivación sembraron en mi perseverancia, ímpetu y esfuerzo.

Cristina Magallanes Cruz

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por prestarme vida, a mi madre por su esfuerzo para que yo pueda culminar mis estudios universitarios por ayudarme cuidando a mi hijo mientras estudiaba de igual manera mi hermana por estar ahí cuando más la necesito por su amor, por ser más que mi hermana una amiga leal, a mi hijo Nathan por su paciencia y amor, por sus sonrisas que me llenan el alma de amor, a mi amor Geovanny por su comprensión, amor y apoyo durante estos tres años de amor a distancia, al resto de mis familiares por creer en mí, por sus palabras de aliento, por su amor que me ha impulsado de manera indirecta estar aquí a punto de culminar una etapa tan importante para mí, a mis amigos Cristina, Geanella y Diego que son seres especiales que me han demostrado su amistad de muchas forma, por su apoyo y compañerismo durante esta etapa.

Lilibeth Capa García

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN (ESPAÑOL)	XIX
INTRODUCCIÓN	23
CAPÍTULO I.....	24
EL PROBLEMA	24
1.1. Planteamiento del problema.....	24
1.2. Formulación del Problema	25
1.3. Sistematización del Problema	25
1.4. OBJETIVOS.....	26
1.4.1. Objetivo General:	26
1.4.2. Objetivos específicos	26
1.5. JUSTIFICACIÓN	27
1.6. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	28
1.7. HIPOTESIS.....	28
1.8. SISTEMA DE VARIABLES.....	28
1.8.1 Variable dependiente	28
1.8.2. Variable independiente	29
CAPITULO II.....	30

MARCO TEÓRICO	30
2.1. Antecedentes referenciales	30
2.1.1. Antecedentes Nacionales	31
2.1.2. Antecedentes Internacionales	34
2.2 El principio a la estabilidad laboral	36
2.3. Principio de la estabilidad laboral reforzada	36
2.4. Clases de estabilidad laboral reforzada	38
2.4.1. Estabilidad laboral reforzada a mujeres embarazadas o en periodo de lactancia	38
2.4.2. Estabilidad laboral reforzada Dirigentes Sindicales	39
2.4.3. Estabilidad laboral reforzada a trabajadores discapacitados.	39
2.4.4. El trabajador que tienen a su cargo una persona con discapacidad.	40
2.5. Principio Protector del derecho laboral	41
2.6. Mecanismos para garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada	42
2.2 Marco Conceptual	43
2.3. Marco Jurídico	44

2.4. Marco Contextual	48
CAPITULO III.....	51
MARCO METODOLÓGICO	51
3.1. Diseño de la investigación.....	51
3.2. Tipo de Investigación	52
3.3. Método de investigación.....	53
3.4 Población y muestra.....	54
3.4.1 Población	54
3.4.2 Muestra.....	54
3.5 Instrumentos y técnicas de recolección de información.....	56
3.5.1 Recursos Materiales	56
3.5.2 Técnicas o herramientas de investigación.....	56
3.5.2.1 Entrevista.....	56
3.5.2.2 Encuesta.....	57
3.6. Resultados	58
3.6.1 Resultados de las encuestas:	59
3.6.2 Resultados de las entrevistas	69

CAPITULO IV	73
LA PROPUESTA	73
4.1. Título de la Propuesta	73
4.2. Objetivos de la Propuesta	73
4.2.1. Objetivo general.....	73
4.2.2. Objetivos específicos	73
4.3 Alcance de la propuesta.....	73
4.4 Desarrollo de la propuesta	74
CONCLUSIONES	79
RECOMENDACIONES.....	82
FUENTES DE CONSULTA.....	84
ANEXOS.....	88

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Conocimiento del derecho a la estabilidad laboral reforzada.....	59
Tabla 2. Conoce lo que es un sustituto de persona con discapacidad severa.....	60
Tabla 3. Difusión de la sentencia 689-19 ep/20 de la Corte Constitucional del Ecuador	61
Tabla 4. Derechos de los sustitutos de persona con discapacidad	62
Tabla 5. Sobre la calidad de Sustituto y la certificación del mismo.....	63
Tabla 6. Desconocimiento de la ley como causa de la vulneración del derecho a la Estabilidad laboral reforzada.....	64
Tabla7. Instructivo como solución a la difusión del derecho a la Estabilidad laboral reforzada	65
Tabla 8. Inspección periódica a las empresas.....	66
Tabla 9. Cumplimiento efectivo del derecho a la Estabilidad laboral reforzada como garantía del estado	67
Tabla 10. De la figura del sustituto en la ley de discapacidades	68

INDICE DE FIGURAS

Gráfico 1. Conocimiento del derecho a la estabilidad laboral reforzada	59
Gráfico 2. Conoce lo que es un sustituto de persona con discapacidad severa	60
Gráfico 3. Difusión de la sentencia 689-19 ep/20 de la Corte Constitucional del Ecuador	61
Gráfico 4. Derechos de los sustitutos de persona con discapacidad.....	62
Gráfico 5. Sobre la calidad de Sustituto y la certificación del mismo	63
Gráfico 6. Desconocimiento de la ley como causa de la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada	64
Gráfico 7. Instructivo como solución a la difusión del derecho a la Estabilidad laboral reforzada.	65
Gráfico 8. Inspección periódica a las empresas	66
Gráfico 9. Cumplimiento efectivo del derecho a la Estabilidad laboral reforzada como garantía del estado.....	67
Gráfico 10. De la figura del sustituto en la ley de discapacidad.....	68

INDICE DE ANEXOS

ANEXO XI.- Ficha de registro de trabajo de titulación.....	II
ANEXO XII.- Declaración de autoría y de autorización de licencia gratuita intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra con fines no académicos.....	III
ANEXO VII.- Certificado de porcentaje de similitud.....	IV
ANEXO VI.- Certificado del docente-tutor del trabajo de titulación.....	V
ANEXO VIII.- Certificado de aprobación del docente revisor del trabajo de titulación	VI
ANEXO XIII.- Resumen del trabajo de titulación (español)	XIX
ANEXO XIV.- Resumen del trabajo de titulación (inglés).....	XXI
ANEXO 1.- Constitución de la República del Ecuador	88
ANEXO 2.- Declaración de los derechos humanos	95
ANEXO 3- Sentencia nº 689-19-EP/20 Emitido por la Corte Constitucional	102
ANEXO 4. Encuestas realizadas a ciudadanos de la ciudad de Guayaquil.....	118
ANEXO 5.- Entrevistas realizadas a expertos	124
ANEXO IV.- Avance de la gestión tutorial.....	127

RESUMEN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN (ESPAÑOL)
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DERECHO

**“LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA: UNA GARANTIA
CONSTITUCIONAL AL TRABAJADOR QUE TIENE A SU CARGO UNA
PERSONA CON DISCAPACIDAD”**

Autoras: CAPA GARCÍA LILIBETH JAYLENE & MAGALLANES CRUZ DARLING
CRISTINA

Tutor: Abg. JUAN VARELES CABRERA. MsC

RESUMEN

Este estudio de investigación tiene como objetivo principal determinar porque se vulnera el derecho a la estabilidad laboral reforzada en los trabajadores que tienen a su cargo una persona con discapacidad, para lograrlo fue esencial establecer dentro de los objetivos si es necesario obtener el certificado que te acredite como sustituto de persona con discapacidad, lo cual a lo largo de la investigación y con la sentencia 689-19- EP / 20 llegamos a la conclusión que al no obtener el certificado no te impide gozar del derecho a la estabilidad laboral reforzada por lo que no se limita el derecho que tiene la persona con discapacidad. También despegar la incógnita del rol que tiene el Estado para evitar dicha vulneración, en la cual se demostró que los mecanismos empleados no son eficientes por lo que no tienen una interacción directa con la comunidad, debido que se demostró a través de las encuestas el grado de desconocimiento de la población encuestada acerca de este derecho. Se evidencio que el desconocimiento de la población se debe a que no hay una difusión verdadera de este derecho que es otorgado a un grupo de personas de atención prioritaria como

son las personas con discapacidad o aquellos que tienen a su cargo una persona con discapacidad por parte del Estado y sus entidades, y como consecuencia a este desconocimiento es que no solo se ve afectado los derechos del trabajador sino también de la persona con discapacidad a la cual se está reemplazando.

Palabras Claves: Estabilidad laboral reforzada, sustituto de persona con discapacidad, discapacidad severa, garantías constitucionales

RESUMEN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN (INGLÉS)
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DERECHO

**“ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA: UNA GARANTIA CONSTITUCIONAL
AL TRABAJADOR QUE TIENE A SU CARGO UNA PERSONA CON
DISCAPACIDAD**

Author: CAPA GARCÍA LILIBETH JAYLENE & MAGALLANES CRUZ DARLING
CRISTINA

Advisor: Abg. JUAN VARELES CABRERA. MsC

ABSTRACT

The main objective of this research study is to determine why the right to reinforced job stability is violated in workers who are in charge of a person with a disability, to achieve this it was essential to establish within the objectives if it is necessary to obtain the certificate that accredits you as a substitute for a person with a disability, which throughout the investigation and with ruling 689-19-EP / 20 we came to the conclusion that not obtaining the certificate does not prevent you from enjoying the right to job stability reinforced by what the right of the person with a disability is not limited. Also take off the unknown of the role that the State has to avoid said violation, in which it was shown that the mechanisms used are not efficient so they do not have a direct interaction with the community, because the degree ignorance of the surveyed population about this right. It was evidenced that the population's ignorance is due to the fact that there is no true dissemination of this right, which is granted to a group of people with priority attention such as people with disabilities or those who are in charge of a person with a disability on behalf of the State and its entities, and as a

consequence of this ignorance is that not only the rights of the worker are affected but also of the disabled person who is being replaced.

Keywords: Enhanced job stability, substitute for disabled person, severe disability, constitutional guarantee

INTRODUCCIÓN

El derecho de la estabilidad laboral reforzada busca proteger al trabajador que se encuentra en estado de debilidad manifiesta de ser separado de su puesto de trabajo sin una justa causa. Resulta de gran importancia estudiar este tema pues al tratarse de una población vulnerable la que se ve perjudicada al momento de violentar o vulnerarse los derechos por parte del empleador, llegan a surgir una serie de consecuencias tras ello.

En la presente investigación desarrollamos el derecho a la estabilidad laboral reforzada, pero centrándonos en un grupo en específico, tomando como ejemplo el caso de los trabajadores que tienen a su cargo una persona con discapacidad, realizando una investigación a profundidad de si es necesario tener la calidad de sustituto de persona con discapacidad para gozar del derecho a la estabilidad laboral reforzada la cual se encuentra establecida en la Ley de discapacidad.

El tema de los trabajadores que tienen a su cargo una persona con discapacidad no es de mucho conocimiento para la sociedad, pues este derecho se ha desarrollado a través de la jurisprudencia ecuatoriana, y la ciudadanía en general desconoce de estos fallos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La estabilidad laboral es un derecho que le corresponde no solo a las personas que se encuentran dentro del grupo de atención prioritario como es el caso de las personas con discapacidad, o de las mujeres embarazadas, este es un derecho en virtud del principio protector que tiene el trabajador que tiene familiares a su cargo, con problemas de discapacidad hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, esto con el fin de proteger y velar los derechos de los trabajadores que se encuentran en esta posición, pues así se busca garantizar que a través de ellos los derechos de la persona consideradas por la ley como vulnerables y que dependan del trabajador.

Pero algo que se ha podido observar, en virtud de la sentencia N° 689-19 EP/20 emitida por la Corte Constitucional, a pesar de las garantías legales y constitucionales a favor de los trabajadores protegidos por la estabilidad laboral reforzada, los empleadores, en muchas ocasiones, no reconocen los derechos de los trabajadores y el amparo estatal del que gozan, ya que en muchas ocasiones ellos son despedidos de sus puestos de trabajos. Es aquí donde se puede notar una gran diferencia entre las sentencias emitidas por la Corte Constitucional, las garantías constitucionales y la realidad social que vive el trabajador en nuestro país.

Con el incumplimiento del derecho a la estabilidad laboral reforzada, tanto en el sector privado como en las instituciones públicas, se vulneran muchos derechos

constitucionales. Para determinar las causas y razones por las que se produce esta violación a las garantías constitucionales y legales y no permitir que se siga vulnerando este derecho requiere de la difusión de la sentencia, para evitar malas interpretaciones que se le da al caso que nos ocupa en nuestra investigación. Otra de las realidades sociales que se vive es que los empleadores exijan a los trabajadores que tengan a su cargo una persona con discapacidad la certificación de sustituto, como requisito de admisibilidad laboral, lo cual viola uno de los principios fundamentales de los derechos humanos, como es el derecho al trabajo.

Teniendo en cuenta esta realidad social que se vive es importante destacar cual es el rol que el Estado tiene, porque al ser la constitución de la Republica garantista de derechos el Estado debe cumplir vigilando su correcta aplicación para así proteger los derechos de las personas, en nuestro caso a los trabajadores que tienen a su cargo una persona con discapacidad y que en virtud del principio protector que tiene el derecho del trabajo los hace beneficiarios del derecho a la estabilidad laboral forzada.

1.2. Formulación del Problema

- ¿Es la estabilidad laboral reforzada un derecho del trabajador que tiene a su cargo una persona con discapacidad?

1.3. Sistematización del Problema

1.3.1. ¿Cuáles son los mecanismos usados por el estado para la divulgación del derecho a la estabilidad laboral reforzada?

1.3.2. ¿Es el desconocimiento del tema una de las principales causas en la vulneración al Derecho de la estabilidad laboral reforzada la cual se puede generar por la poca divulgación y estudio que se le da?

1.3.3. ¿Cuáles son las consecuencias que surgen al vulnerar la estabilidad laboral reforzada?

1.3.4. ¿Es un requisito adquirir la calidad de sustituto para poder reclamar este derecho?

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo General:

- Analizar la vulneración al derecho de la estabilidad laboral reforzada en el caso de los trabajadores que tienen a su cargo una persona con discapacidad.

1.4.2. Objetivos específicos

- Determinar los mecanismos empleados por el estado para garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada en los casos de trabajadores que tienen a su cargo una persona con discapacidad.
- Identificar la principal causa y los efectos que produce la vulneración a la estabilidad laboral reforzada en el caso anunciado
- Establecer si es requisito esencial obtener la certificación de sustituto de persona con discapacidad para obtener la estabilidad laboral reforzada

1.5. JUSTIFICACIÓN

En la búsqueda de nuestro tema de investigación hallamos la sentencia n°689-19 EP/20 donde se establecía la vulneración de la estabilidad laboral reforzada de un trabajador que tiene a cargo una persona con discapacidad en el transcurso que fuimos leyendo la sentencia nos sentimos más cautivadas por investigar acerca de este tema, porque era la primera vez que escuchábamos sobre este derecho y a pesar que está garantizado en la Constitución del Ecuador en su artículo 49 donde establece que las personas y su familias que tienen a cargo una persona con discapacidad serán cubierta por el seguro social, y nos parece inconcebible que el Estado ni los Órganos Jurisdiccionales le den la difusión necesaria para evitar que se sigan atropellando los derechos de los trabajadores y en especial a las personas que tienen algún tipo de discapacidad.

Otra de las razones que nos llevó a investigar este tema fue que los órganos inferiores exigían requisitos y condiciones para establecer que hubo dicha vulneración algo que es contrario con lo que reza en el artículo 11 numeral 3 de la CRE donde manifiesta que no se debe exigir requisitos y condiciones que no están establecidos en la constitución para que las personas puedan acceder a la tutela judicial efectiva. Esto nos lleva a la conclusión que se enfocaron en mero formalismo y no observaron el fondo del asunto en conflicto.

También fue al observar que en el Ecuador este tema es relativamente nuevo o no ha sido investigado como debería, además debemos reconocer que el trabajador es la parte vulnerable de la relación laboral y peor aún que este

trabajador tenga a su cargo una persona con discapacidad que depende totalmente de ella para subsistir.

Por todo lo antes mencionado nos vemos en la obligación moral como futuras abogadas darles a conocer este problema tan importante y poco conocido por la población ecuatoriana una de las tantas vulneraciones que sufre el trabajador, pero con la diferencia que esta vulneración no solo lo perjudica en sus derechos sino también en los derechos a una persona con discapacidad.

1.6. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación tiene sus bases en la ciudad de Guayaquil, en aquellos trabajadores que tienen a su cargo una persona con discapacidad, toda la información recopilada se realizó desde el mes de diciembre del año 2020 hasta el primer trimestre del año 2021, se tomará en consideración un caso concreto para tomarlo como ejemplo referencial.

1.7. HIPOTESIS

Si la estabilidad laboral reforzada es un derecho protegido y garantizado por el estado, la constitución y las leyes ecuatorianas, consecuentemente la vulneración de este derecho se debe entonces a la falta de información, difusión del problema y desconocimiento general.

1.8. SISTEMA DE VARIABLES

1.8.1 Variable dependiente

La Estabilidad Laboral Reforzada

1.8.2. Variable independiente

El cumplimiento efectivo del derecho a la estabilidad laboral reforzada de aquellos trabajadores que tengan a su cargo una persona con discapacidad permanente a través de las garantías utilizadas por el Estado.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes referenciales

En el transcurso del derecho laboral ecuatoriano a un derecho laboral constitucionalizado se ha venido protegiendo una serie de derechos fundamentales de ciertos grupos poblacionales los cuales han sido afectados por motivos de vulnerabilidad ya sean estos por alguna afectación física, intelectual, por padecer enfermedades catastróficas, virales o por motivo de género.

La ley orgánica de discapacidades aprobada en el año 2012 introduce la figura del trabajador SUSTITUTO tanto para padres y representantes legales de niños y adolescentes con el fin de poder garantizar el derecho al empleo y a un sustento económico para las personas en estado de vulnerabilidad.

En esta normativa se incluyen a los familiares hasta el cuarto de consanguinidad es decir hermanos abuelos y primos y segundo de afinidad que son los cónyuges y parejas en unión de hecho, debemos manifestar que hasta el año 2017 en el país 2300 sustitutos de personas con discapacidad, lograron conseguir un trabajo, pero esto solo conforma el 3% de la cuota del 4% de la población que debe ser incluida en empresas tanto públicas como privadas.

Y es que las entidades pueden repartirse ese 4% en 2% para personas discapacitadas y el otro 2% para los sustitutos de persona con discapacidad, ya que existen trabajadores que obtiene la certificación de calidad de sustitutos pero aun así no logran conseguir el empleo, mientras que en otros caso los trabajadores son

separados de sus puestos de trabajos por que para los empleadores obtener la certificación de sustituto de persona con discapacidad resulta esencial para que así puedan obtener el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

2.1.1. Antecedentes Nacionales

Como lo menciona (Bustamante, y otros, 2019) en su tesis “Derechos de los grupos de atención prioritaria” (pág. 109) de la Universidad Técnica Particular de Loja a la hora de examinar la estabilidad laboral se alude la noción de la estabilidad laboral reforzada que la corte se ha ocupado de referir en sus diferentes pronunciamientos.¹

Para esto señalamos como punto de partida los derechos de las personas de los grupos de atención prioritaria porque es importante conocer cuáles son los derechos que se les otorgan a estas personas atención prioritario o también denominados personas vulnerables, por ejemplo; las personas discapacitadas, mujeres embarazadas, adulto mayor, personas con enfermedades catastróficas entre otros, y es deber del Estado brindarles una mayor protección a sus derechos frente a la demás población. Es necesario que el Estado haga una discriminación positiva a este grupo de personas y así poderles brindarles una igualdad de condiciones.

¹ (Bustamante, y otros, 2019), La corte ha dicho que la estabilidad laboral reforzada tiene como objeto asegurar que las personas que ostentan una condición de debilidad gocen del derecho a la igualdad real y efectiva lo que se traduce en materia laboral como la garantía de permanencia en un empleo ante posibles actos de discriminación y conforme con la capacidad laboral del trabajador.

Nuestro aporte radica en la profundización sobre los derechos que poseen las personas con discapacidad, por motivo de que el proyecto antes mencionado aborda de manera general cada uno de las personas que se encuentran inmersa como vulnerables, por lo que nos vemos en la necesidad de enfocarnos solamente en una, desde el punto de vista del trabajador que tiene a cargo una persona con discapacidad, por lo mismo tomamos como punto de partida de nuestras tesis este antecedente.

A través de este fundamento queremos brindar una perspectiva distinta profundizando en uno de los derechos que posee la persona con discapacidad como lo es la estabilidad laboral reforzada, pero con la variante que en sí no tiene como autor principal a la persona con discapacidad, sino que sus derechos se ven vulnerados a través del trabajador que está a cargo de su cuidado y bienestar.

El fin que tenemos con este estado del estado del arte es dar a conocer cuáles son los derechos que tienen las personas de atención prioritaria pero en nuestro caso el trabajador que tiene a su cargo una persona con discapacidad y a su vez poder lograr un mayor alcance en la difusión de estos derechos, porque coincidimos en la importancia de que las personas en especial las personas con discapacidad conozcan sus derechos y más que todos el procedimiento de como poder reclamarlos frente a los Órganos Jurisdiccionales

En la misma línea del estado el arte el autor (Guachamin, 2017) en su tesis Estabilidad laboral y protección de la familiar en el derecho del trabajo (Pág. 14), situación actual del ecuador para la obtención del titulo abogado de los tribunales del Ecuador del año 2017 se reconoce a criterio de las investigadoras como un tema

de gran importancia y relevancia pues en ella se tratan dos temas como lo es la estabilidad laboral y la protección de la familia en el Derecho del Trabajo.²

Este antecedente surge como referencia para conocimiento de todos aquellos lectores pues se menciona la protección que el derecho de trabajo le brinda a la familia, en este caso en particular se establece a la trabajadora gestante y la protección al niño por nacer, pero esto también recae en la estabilidad que se está establecida en la constitución al trabajador que tiene a cargo una persona con discapacidad, como todos sabemos el trabajo permite satisfacer las necesidades básicas de una familia y por esto es fundamental brindarle una estabilidad laboral al trabajador y con mayor razón a los trabajadores que tienen a cargo una persona con discapacidad, pensemos por un minuto lo difícil que es solventar los gastos de una familia promedio peor aun teniendo uno de los integrantes con algún tipo de discapacidad.

La estabilidad laboral tienen como finalidad proteger al trabajador que se encuentra en estado de debilidad frente al empleador, no es un secreto para nadie que el trabajador es considerado la parte más vulnerable de la relación laboral, por lo tanto, es deber del Estado buscar los mecanismos eficaces para protegerlo de cualquier violación a sus derechos, por lo mismo es que surge este derecho de la estabilidad laboral reforzada para que el trabajador que se encuentre en estado de debilidad manifiesta no sea separado de su puesto de trabajo y más aun teniendo la

² (Guachamin, 2017), se trató de abordar temas de suma importancia para el área laboral así como la declaratoria de despido ineficaz tendiente a proteger en si a la familia, sobre todo al niño desde el momento que está concebido hasta que cumple un año de edad y de esta forma garantizarle un desarrollo armónico y sustentable, esto se consigue exclusivamente con la fuente del trabajo ya que solo así se puede cubrir las necesidades básicas y el bienestar social y psicológico

responsabilidad de brindarle una calidad de vida a una persona que dependa totalmente de ellos.

El Estado considera a la familia como el núcleo de la sociedad y es por esto que los derechos que protegen a la familia deben ser progresivo es decir deben ir evolucionando dependiendo de las necesidades que vayan surgiendo en el camino, así mismo velar por el fiel cumplimiento de estos derechos y que no exista vulneración de los derechos de las personas consideradas de atención prioritaria.

2.1.2. Antecedentes Internacionales

En la tesis “Estabilidad laboral reforzada: mirada constitucional vs. Empresarial” desarrollado por los autores (LUJAN, BETANCUR, BERMÚDEZ, & TAFUR, 2015) (pág.6) para la obtención de la especialización en Derecho Constitucional de la Universidad Libre Seccional Pereira como el tema de la estabilidad laboral reforzada se ha ido desarrollando de manera jurisprudencial³.

Esto con el fin de poder determinar que la estabilidad laboral reforzada es un derecho que se ha desarrollado más de manera jurisprudencial pues el contenido de este derecho no reposa en una norma como tal, además que con esto se da paso a que principios generales del derecho laboral sean respetados y cumplidos por los

³ (LUJAN, BETANCUR, BERMÚDEZ, & TAFUR, 2015)“La Corte Constitucional se ha pronunciado en numerosas sentencias, sobre el tema, de la estabilidad reforzada, el desarrollo de esta temática ha sido básicamente jurisprudencial y doctrinal” además de que “los principios sirven de límite a la arbitrariedad del legislador, del juez y del administrador público y privado, en la medida en que todos ellos están en la obligación de respetarlos y seguirlos, evitando que, en un momento dado, se sacrifique la finalidad y el sentido de los derechos sociales por el apego irrestricto a las reglas”

órganos jurisdiccionales y los empleadores, para que de esta manera no se vulneren los derechos de las personas protegidas por este derecho.

El autor Jonathan (Velásquez, 2018)) en su obra Estabilidad laboral reforzada (pág. 4) como trabajo de grado de la Universidad Católica de Colombia, Nos habla sobre la estabilidad laboral reforzada como derecho y como principio y cuál es el objetivo que tiene esta. ⁴

Y es que sin importar el tipo de contrato o vínculo laboral el único fin que tiene la estabilidad laboral reforzada es proteger la estabilidad de un trabajador que se encuentra en un estado de vulnerabilidad la cual es consciente por parte del empleador o que ya sea por enfermedad o debilidad manifiesta deba protegerse su derecho al trabajo, su manutención y la de su familia.

Algo muy importante que se debe tener en cuenta es que este derecho de la estabilidad laboral reforzada haya su propia inspiración en el principio Constitucional de Estabilidad Laboral como una garantía de continuidad y permanencia del vínculo laboral, y es que la estabilidad laboral reforzada busca una evolución en el derecho laboral, una que sea más efectiva para proteger aquellos trabajadores que se

⁴ (Velásquez, 2018)“La Estabilidad Laboral Reforzada es un Derecho y un Principio que protege la relación contractual a favor del trabajador, como su palabra lo indica es la conservación del empleo por razones de vulnerabilidad, a permanecer en él mientras no se configure una causal objetiva de desvinculación, así mismo, que la autoridad competente no autorice el despido previa inspección a cargo por el Ministerio de Trabajo. Es decir, que el empleador no puede ir en contra de una situación de vulnerabilidad en la que se encuentre el trabajador, sin embargo, éste mismo no puede ni debe aprovecharse de la protección que le otorga la ley para incumplir el objeto del contrato de trabajo. La Estabilidad Reforzada es una de las medidas más eficaces con las que cuenta un grupo de trabajadores con debilidad manifiesta, pues es un mecanismo que logra el equilibrio de la relación laboral, con el fin de conseguir la igualdad de los trabajadores”

encuentren en una situación de vulnerabilidad, con el fin de poder proteger aquellos derechos Constitucionales que emana nuestra carta Magna.

2.2 El principio a la estabilidad laboral

Ampliando lo manifestado por (Guachamin, 2017)⁵, la estabilidad laboral busca que el trabajador no sea removido de su puesto de trabajo por causas que no estén establecidos en el Código de Trabajo o en el reglamento interno de la empresa, para que el trabajador sea despedido su comportamiento debe ser las mismas establecidas en las causas previamente establecido para la finalización de la relación laboral en caso contrario sería considerado un despido intempestivo y tendría que recibir la indemnización establecida en el Código de Trabajo según el artículo 188.

El Estado, Constitución y la ley busca proteger al trabajador de que no sea vulnerado su derecho al trabajo, por razones ajenas a las causas establecidas de manera previas.

2.3. Principio de la estabilidad laboral reforzada

La estabilidad laboral reforzada deriva de la estabilidad laboral que tiene todo trabajador, con esto se busca darle una mayor protección a los trabajadores que se encuentran en un estado de vulneración debido a su condición, entre las personas que gozan de este derecho son las mujeres embarazadas, personas con

⁵ (Guachamin, 2017) La estabilidad laboral consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no sobrevenir en circunstancias extrañas. Depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación

discapacidad, personas con enfermedades catastróficas. En la Constitución de la República del Ecuador en su título II de los derechos capítulo tercero se establece los derechos de las personas y grupos de atención prioritario desde el artículo 35 al, además manifiesta que el Estado dará una mayor protección a las personas que se encuentren en situación de doble vulnerabilidad, por ejemplo; un niño que tenga una discapacidad.

La Corte Constitucional a lo largo de los años ha emitido sentencias a favor de las personas que han sufrido violación al derecho a la estabilidad laboral reforzada es un claro ejemplo que los órganos jurisdiccionales buscan establecer precedentes para evitar que se sigan vulnerando los derechos de las personas.

En nuestra legislación ecuatoriana se ha venido reiterando a través de las sentencias de la Corte Constitucional como lo es la sentencia nº 689-19- EP/20 donde se ratificó la vulneración al derecho a la estabilidad laboral reforzada de un trabajador que tenía a cargo una persona con discapacidad, esta sentencia sentó un precedente lo cual se busca evitar futuras vulneraciones de los derechos de los trabajadores con énfasis a los que tienen el cuidado de una persona discapacitada.

La estabilidad laboral reforzada fue creada para brindarle una mayor protección a las personas que el Estado considera que están en situación de vulnerabilidad y por tal condición no tienen los medios necesarios para exigir que se respeten sus derechos. El Estado brinda esta protección a través de expedición de normas que

2.4. Clases de estabilidad laboral reforzada

2.4.1. Estabilidad laboral reforzada a mujeres embarazadas o en periodo de lactancia

La estabilidad laboral reforzada en personas gestantes es de vital importancia debido a su vulnerabilidad que son sometidas debido a sus cambios físicos, emocionales, es por esto que el Estado les brinda una protección especial dándoles una estabilidad que les asegure que no serán desvinculados por razones de su condición. Además de velar por la seguridad de la madre al evitar que sea despedida, se protegen los derechos del no nacido por motivos del vínculo materno por lo mismo se evita cualquier afectación que perturbe la tranquilidad de la madre porque de seguro se verá afectado el feto.

El trabajo es el único medio que le asegura a la madre y a su futuro hijo una estabilidad económica que les permite afrontar los nuevos gastos que se derivan del nuevo integrante, por eso es deber del Estado brindarle una mayor protección, tal como lo manifiesta (Zavala, 2016)⁶

Este derecho está establecido en el artículo 153 del Código de Trabajo donde señala que la mujer embarazada no podrá ser removida de su puesto de trabajo a causa de su embarazo y en caso de hacerlo se considera un despido ineficaz en el cual deberá indemnizarla.

⁶ (Zavala, 2016) La estabilidad laboral consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no sobrevenir en circunstancias extrañas. Depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación

2.4.2. Estabilidad laboral reforzada Dirigentes Sindicales

Para el autor Macri considera este tema como uno de los más importantes en el tema de la estabilidad laboral.⁷

El tema de la estabilidad laboral en el grupo de dirigentes sindicales Según lo establecido en el Código de Trabajo en su artículo 187 el Estado les garantiza a los dirigentes sindicales que no podrán ser removidos de sus labores y en caso de hacerlo tendrá que indemnizarlo con un año de salario, esto es para evitar la vulneración al derecho de permanecer a un sindicato a un siendo despedido igual seguirá formando parte de la directiva del sindicato.

2.4.3. Estabilidad laboral reforzada a trabajadores discapacitados.

La Ley Orgánica de Discapacidades en su artículo 51 establece que el trabajador que tenga una discapacidad no podrá ser separado de su puesto de trabajado y en caso de ser despedido tendrá que ser indemnizado con 18 meses de la mejor remuneración percibida, este derecho también es extensivo a los trabajadores que tienen la manutención de una persona con discapacidad.

Una de las personas que se ven beneficiado de la estabilidad laboral reforzada son las personas que padecen enfermedades catastróficas/profesionales, la Corte Constitucional estableció como regla jurisprudencial que las personas que sufran estas enfermedades no puedan ser desvinculadas de su puesto de trabajo y

⁷ (Macri) Por consiguiente, la protección a los representantes sindicales, en el sentido de asegurarles que no serán despedidos, suspendidos Según menciona Macri: o perjudicados en sus condiciones de trabajo, constituye uno de los capítulos más importantes en el tema de Estabilidad en el Empleo.

de hacerlo es empleador deberá justificar el despido, el cual no podrá alejar disminución del rendimiento laboral por parte del trabajador por motivos que es consecuencia de la misma enfermedad que el trabajador vaya bajando su rendimiento. Además, es considerado por la Corte Constitucional violaciones de los derechos constitucionales

2.4.4. El trabajador que tienen a su cargo una persona con discapacidad.

Según lo establecido en el artículo 49 de la Constitución de la República del Ecuador el derecho que posee las personas discapacitadas se hace extensivo al trabajador que tiene a su cargo una persona con discapacidad con el fin velar por la bienestar de esta persona, uno de estos derechos es la estabilidad laboral reforzada pero es importante establecer para gozar de este derecho no es indispensable obtener la calidad de sustituto según lo establecido en la sentencia 689-19 EP/20 emitida por la Corte Constitucional donde establece que la existencia del certificado de sustituto es declarativo mas no una solemnidad que le impida al trabajador en esta condición gozar del derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Esto significa que no pueden negar el derecho a la estabilidad laboral reforzada pero el motivo que no se haya presentado un certificado de sustituto de persona con discapacidad y se hace referencia al artículo 169 CRE.

Hay algunos precedentes jurisprudenciales que establecen sobre la vulneración al derecho a la estabilidad laboral reforzada al trabajador que tiene a cargo una persona con discapacidad, como lo es la sentencia 689-19-EP/20, donde la Corte Constitucional en su resolución establece que existe la vulneración del mencionado derecho, pero a lo largo de nuestra investigación encontramos la

sentencia n°367-19-EP emitida tres meses después de la 689-19-EP-20 donde no se tomó en cuenta la mencionada sentencia como precedente jurisprudencial y se volvió a vulnerar el derecho de un trabajador que no poseía la calidad de sustituto.

Pero no está demás dejar claro que es un sustituto de persona con discapacidad, en palabras sencillas hay dos clases de sustitutos directos y por solidaridad humana según el acuerdo ministerial 180-18 ahí se establece el grado de discapacidad como los requisitos para obtener el certificado. Se crea esta figura con el objetivo de que una persona al encontrarse desempleada pueda acceder a un trabajo siendo sustituto o remplazo de la persona con discapacidad que tiene a su cargo, aunque ya poseyendo un empleo también puede adquirir dicha calidad lo que hace extensivo los derechos de la persona con discapacidad. También cabe recalcar que si llegara a perder esta calidad no podrá ser despedido

2.5. Principio Protector del derecho laboral

Este principio protector tiene como finalidad equipar las desigualdades que surgen de la relación laboral, debido al desequilibrio de poder que existe entre ambos, no es misterio para nadie que el trabajador es la parte vulnerable de la relación laboral, por lo mismo el Estado se ve en la obligación de crear mecanismos necesarios que aseguren una real igualdad de condiciones.

El principio protector como su palabra lo manifiesta busca acobijar al trabajador en una serie de derechos que reduzca las brechas de la desigualdad, pero el derecho protector no solo vela por la seguridad del trabajador sino también la de su familia por razones de que el trabajador es el sustento económico.

Este principio también es conocido como principio a favor surge a partir de la desigualdad que se da en la relación laboral debido a la necesidad del trabajador de solventar sus gastos esto desembocaría violación de algunos de los derechos constitucionales.

2.6. Mecanismos para garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada

Varios de los mecanismos que establece el Estado para garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada surgen de la jurisprudencia, algunos de esos mecanismos han sido mencionado en la sentencia nº 689-19-EP/20 emitida por la Corte Constitucional.

Uno del mecanismo utilizados por el Estado sería la divulgación a través de los portales web de las instituciones públicas donde se establece información que se considera relevante para que la ciudadanía pueda tener conocimiento de las decisiones emitida por los jueces la cual estará establecida por un tiempo determinado.

Las capacitaciones dirigidas a los servidores públicos con el fin de que sean más empáticos con las personas que tienen discapacidad y puedan brindar un servicio de calidad y respeto.

La suscripción de convenios internacionales que permita al Estado mejorar la protección de los derechos de las personas vulnerables y así implementar medidas preventivas para evitar la vulneración de derechos.

2.2 Marco Conceptual

- **Derecho Laboral o del Trabajo.** - El derecho laboral en sí regula las relaciones laborales entre el trabajador y el empleador establecido normas que aseguren los derechos del trabajador y las obligaciones del empleador frente a su trabajador, así evitar la vulneración de los derechos consagrados en las normas
- **Persona con discapacidad.** - Una persona con discapacidad es aquella que posee alguna deficiencia que puede ser física, intelectual las cuales provocan cierta limitación al realizar actividades del diario vivir a consecuencia de algún accidente o por haber nacido con dicha limitación que durara para el resto de su vida y por tal razón necesita una mayor protección por parte del Estado. Además, esta discapacidad según la ley debe ser certificada por la autoridad competente que no podrá ser inferior al 30%.
- **Sustitutos directos.** - Los sustitutos directos serán aquellas personas que tengas un lazo directo sanguíneo es decir sus padres o aquellos que ejerzan la representación legal de la persona discapacitada que tengan un porcentaje de discapacidad del 30% debidamente certificada por la autoridad competente, además podrán ser parte de la inclusión laboral. También podrán ser considerados sustituto directo aquellas familiares que tengan un vínculo sanguíneo hasta el cuarto grado de consanguineidad y segundo de afinidad, así como la pareja, cónyuge o unión de hecho que sea legalmente constituido o aquellas personas que tengan el cuidado de la persona con discapacidad severa que debe ser mayor a 75%.

- **Sustituto por solidaridad humana.** - Un sustituto por solidaridad humana serán aquellas que no tengan un vínculo sanguíneo con la persona que va a sustituir, pero la discapacidad que esta persona presente serán del 75% o mas
- **Discapacidad severa.** - Las personas que tienen una discapacidad severa son aquellas poseen un porcentaje de discapacidad igual o mayor al 75% debidamente certificada por la autoridad competente y además por tener ese grado de discapacidad depende de otra persona para su cuidado personal.
- **Calificación y certificación de sustituto directo.** - La entidad estatal encargada de calificar y certifica al trabajador con la calidad de sustituto directo será el Ministerio de Trabajo
- **Calificación y certificación de sustituto por solidaridad humana.** - En el caso de los sustitutos por solidaridad humana serán los encargados de calificar y certificar el Ministerio de Inclusión Económica y Social

2.3. Marco Jurídico

En el contexto laboral ecuatoriano es necesario adentrarnos y tomar como asunto el traer a colación las normas que protegen a las personas con discapacidad más enfocadas en el tema aquellas normas que protegen a las personas que tienen a su cargo una persona con discapacidad de manera que primero logremos determinar cómo constitucionalmente se protege a este grupo de personas.

Pero es necesario así mismo poder determinar en primer aquellos principios del derecho internacional que le da vida a la normativa vigente en nuestro país en relación al tema estudiado.

Podemos iniciar entonces con lo establecido para el caso en la Declaración Universal De Derechos Humanos ⁸ en al que hace mención que toda persona tiene derecho a tener una vida digna que le asegura tanto a él como a su familia los derechos a la salud, a la educación, una alimentación saludable, una vivienda y los demás derechos que le permita subsistir, los Estados implementaras los mecanismos necesarios para asegurar que haya equidad entre toda la población.

Constitución de la República del Ecuador ⁹ en su Artículo 11 respecto al ejercicio de los derechos y los principios en su numeral 3 nos manifiesta que la aplicación de los derechos que están reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador serán de manera directa ante cualquier servidor público, por la vía judicial o administrativa. Este artículo sirve de base legal a nuestra tesis debido a que no es necesario que estos derechos estén desarrollados en otras leyes para que sean aplicados.

Así mismo en el artículo 47 ¹⁰ de la Constitución de la República del Ecuador establece que con el más alto deber del Estado será garantizar que todos los ciudadanos y personas que se encuentren dentro del territorio gocen de todos los

⁸ Art 25 # 1 (DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, 1948) Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad

⁹ Art 11# 3. (CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR , 2008) Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de Derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor Público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte. Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales

¹⁰ (CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR , 2008)“El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social”

derechos que se les atribuye, pero con mayor énfasis se le brindará protección a las personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad como son las personas que tienen alguna discapacidad brindándole oportunidades dónde pueda existir una verdadera inclusión social.

El Artículo 49 ¹¹ de la Constitución de la República del Ecuador establece que las personas que estén a cargo de una persona con discapacidad serán cubiertas por la seguridad social, y además que el Estado les brindará capacitación para que ellos le puedan brindar una calidad de vida adecuada. La Constitución con este artículo reconoce el apoyo que se da a la familia de aquellas personas que les toca cuidar a una persona con discapacidad y por lo tanto les brinda protección para que puedan desarrollar esta labor tan sacrificado de la mejor manera con el acompañamiento de las políticas públicas que establece el Estado para el efecto.

En lo que respecta al artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador de los principios del derecho al trabajo este manifiesta que las disposiciones y alcances que se contengan en la ley siempre deberán ser aplicadas en el sentido más favorable al trabajador, principio pro labore. Con esto se busca evitar las vulneraciones en los derechos del trabajador cuando una norma sea oscura o no se entienda el sentido de aquella norma, entonces el juzgador o la autoridad competente la interpretará en el sentido más favorable al trabajador¹²

¹¹ (CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR , 2008) “Las personas y las familias que cuiden a personas con discapacidad que requieran atención permanente serán cubiertas por la Seguridad Social y recibirán capacitación periódica para mejorar la calidad de la atención”

¹² (CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR , 2008) Artículo 326 “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.”

En la Ley Orgánica de Discapacidades se da la iniciativa de estudio y de interpretación de los sustitutos de persona con discapacidad, esta ley busca proteger al discapacitado quien es la persona que se encuentra en estado de debilidad manifiesta en esta ley en su articulado podemos establecer que en el número 16 el Estado velará para que los organismos, entidades públicas reconozcan, respeten los derechos de las personas con discapacidad, así también las personas naturales y jurídicas privadas, además el reconocimiento de los derechos que tienen las personas que están a cargo de estas personas con discapacidad. Es decir, lo que busca el Estado es que a través de sus dependencias o sea todo lo que esté bajo la responsabilidad del Estado y además de las personas naturales (ciudadanos) y personas jurídicas respeten los derechos que poseen las personas con discapacidad y aquellas personas que están a cargo del cuidado, hay que recordar que los derechos de las personas con discapacidad se hacen extensivos a sus familiares.

Enfocándonos en el tema de los sustitutos esta ley en el artículo 48 se establece que los sustitutos de persona con discapacidad, serán los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad los cuales serán suegros y cuñados quienes puedan tener a su cargo a una persona con discapacidad, además podrán ser parte de la inclusión laboral, esta persona con discapacidad deberá cumplir con un porcentaje de discapacidad que no podrá ser menor al 30% según lo establecido en la Ley de Discapacidades. También este mismo artículo establece a los sustitutos por solidaridad humano que no son otros que aquellas personas que no tengan un vínculo sanguíneo con la persona que desean sustituir, pero estas personas discapacitadas deberán tener un porcentaje de discapacidad del 75% es

decir estas personas tienen una grave imposibilidad para poder acceder a un trabajo y por eso necesitan un sustituto de persona con discapacidad¹³

La estabilidad laboral reforzada es aquella que le permite al trabajador que tienen a su cargo una persona con discapacidad no ser despedidas por razones que no se encuentren en el Código de trabajo y en caso de hacerlo deberán ser indemnizada con 18 meses de la mejor remuneración, con esto se busca que no violente el derecho al trabajo y más en estas personas que no solo ven por ellos sino por aquellas personas que no se puedan valer por si misma y dependen totalmente de otro paso subsistir.

2.4. Marco Contextual

En el CASO No. 689-19-EP el pleno de la corte constitucional del Ecuador emite la sentencia del caso antes mencionado, en esta se analiza la vulneración de los derechos como lo son la Tutela Judicial efectiva, y el derecho a la estabilidad laboral reforzada, de un trabajador que tenía la calidad de sustituto de una persona con discapacidad en este caso era de un menor de edad de 4 años, además de

¹³ LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES. (2012). Quito : Asamblea Nacional; Registro oficial N° 796. Artículo 48 “Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad. Se considerarán como sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales. De existir otros casos de solidaridad humana, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social validará al sustituto, de conformidad al reglamento. Las y los empleadores no podrán contratar más del cincuenta por ciento (50%) de sustitutos del porcentaje legal establecido. En el caso de sustitución en cooperativas de transporte se regulará de conformidad con el reglamento.”

verse vulnerado los derechos del menor como lo son el derecho a la salud y a la atención prioritaria.

Esto luego de que en las instancias inferiores se negara de la existencia de la vulneración a este derecho por el hecho de no contar con una certificación de sustituto de persona con discapacidad la cual a criterio de los organismos inferiores era un requisito primordial contar con él para que el empleador conociera de su condición y de los derechos de los cuales él podía gozar, por lo que manifestaban que la vía correcta para continuar con ese proceso era la administrativa, además de que el contrato ocasional que tenía firmado el señor con el empleador no le garantizaba una estabilidad en el trabajo

La corte Constitucional como máximo organismo de interpretación de las normas estableció en su sentencia que este derecho no podía ser negado por la simple formalidad de no contar con esta certificación, además de que los organismos debieron tomar en cuenta que la persona a quien se le estaban vulnerando los derechos tenía a su cargo a un menor con una discapacidad severa del, 99%. Es importante destacar que en la sentencia n° 689-19-EP/20 se el pleno de la corte constitucional manifiesta que la obtención del certificado de sustituto de persona con discapacidad no debería tomarse como un requisito esencial para poder gozar del derecho si no que este debe ser simplemente declarativo es decir que la ausencia de este no será impedimento alguno ni servirá de justificación al el

empleador para vulnerar los derechos de los trabajadores que tengan a su cargo la persona con discapacidad.¹⁴

Lo manifestado por la corte nacional deja un precedente jurisprudencial en virtud del tema de la obtención de la certificación de sustituto pues ellos mismo manifiestan que esto no es un requisito esencial para el reconocimiento de los derechos que nacen de la calidad de sustituto de una persona con discapacidad, lo que quiere decir que por este tipo de formalidades no se podrá sacrificar a la justicia y mucho menos si detrás de todo este proceso se encuentran vulnerándose los derechos de un menor de edad que se encuentra en doble vulnerabilidad de derechos.

¹⁴SENTENCIA No. 689-19-EP/20; Quito, D.M, 22 de julio de 2020 “. Es decir, la existencia del certificado, que es simplemente declarativo, constituye un medio de acreditación que obedece únicamente al reconocimiento de los derechos del accionante, mas no es un requisito constitutivo para el otorgamiento y ejercicio de sus derechos como miembro de un grupo de atención prioritaria.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Diseño de la investigación

El estudio desarrollado se considera un enfoque mixto, es decir que se utiliza datos tanto cualitativos como cuantitativos, integrando métodos, técnicas y estrategias de forma armónica para desarrollar un mayor análisis de la información recopilada, potencializando de esta manera el procesamiento de datos relacionados a la efectiva aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada en trabajadores de esta ciudad de Guayaquil que tienen a su cargo una persona con discapacidad severa. En lo que respecta a esto Sánchez (2015)¹⁵ manifiesta que este enfoque nos permitirá obtener resultados favorables o esperados basadas en las experiencias de los trabajadores encuestados y de las entrevistas realizadas a los profesionales del derecho, por lo que esas nos ayudan a comprobar lo planteado por las investigadoras, la investigación mixta aplica aquellas posibilidades de cada postura metodológica lo cual desarrolla una postura dual que nos permite fortalecer el proceso de la investigación, complementado datos numéricos con la información obtenida de las encuestas, con la información obtenida de los profesionales de

¹⁵ Sánchez (2015); El enfoque mixto de la investigación establece una dualidad cualitativa, cuantitativa, contemplando nuevas posiciones como compatibles y complementarias haciendo referencia a las estrategias de integración que incorporan una doble y diferenciada visión de los hechos, la cuantitativa y cualitativa, donde la una completa la visión de la otra sin que se produzca un solapamiento alguno, representando de esta manera un a integración de los métodos.

derecho y la recopilada por las investigadoras, lo cual nos brinda un estudio más amplio y preciso sobre el tema estudiado.

Es importante destacar y resaltar que al ser una investigación mixta, se desarrolla un análisis basado en datos cuantificables, por lo que se establece la utilización del método estadístico, ya que para este se consideran diferentes formas de análisis los cuales están basados en fórmulas que nos permiten brindar una descripción más detallada de la información, lo cual nos dará una mejor interpretación de la información mostrada tanto en tablas como en gráficos correspondientes a las encuestas realizadas a los trabajadores que tienen a su cargo una persona con discapacidad, y de las entrevistas realizadas a los profesionales del derecho.

3.2. Tipo de Investigación

El tipo de investigación usado en este trabajo de investigación es la Exploratoria

Investigación exploratoria

Considerando el alcance de esta investigación en el tipo exploratorio el cual nos da un acercamiento a la problemática de estudio, nos permite crear una relación entre lo que se observa y las diferentes fuentes teóricas recopiladas para que de esta manera nos facilite el análisis y la interpretación de toda la información que ha sido recopilada por las investigadoras en cada uno de los capítulos de esta investigación.

Es necesario aclarar que este tipo de investigación se adecua al tema estudiado debido a que nos permite destacar los aspectos fundamentales de esta problemática y así darle paso a que otros investigadores puedan realizar una investigación más profunda para aquellos que quieran darle continuidad al tema y reforzar el estado del arte el cual es escaso en nuestra legislación

Lo expuesto por el autor se considera como la importancia de realizar un primer acercamiento con el objetivo de así tener una idea clara de la problemática establecida, lo cual facilite la comprensión del tema de estudio.

3.3. Método de investigación

Los métodos de la investigación son una herramienta de suma importancia para la búsqueda y el perfeccionamiento del conocimiento acerca de la realidad, cada uno de los métodos tienen su forma particular de acercamiento la objeto de estudio en el presente trabajo de investigación se ha utilizado el método Deductivo mediante este método se busca ir de un conocimiento general a otro particular esto es que a partir un derecho como lo es la Estabilidad laboral reforzada recae en un hecho específico o sobre una población específica que es los trabajadores que tienen a su cargo una persona con discapacidad

Para esto la autora Carmen Ibáñez Lafuente establece que este método buscar partir de ´remisas generales a logran intervenir en aquellas particulares¹⁶

¹⁶ Ibáñez, C. L. (2008). METODOLOGÍAS DE LA INVESTIGACION EN LAS CIENCIAS SOCIALES. Revista Escuela de Administracion de Negocios, 2. el método deductivo se enmarca en la denominada lógica racional y consiste en “partiendo de unas premisas generales, llegar inferir enunciados particulares”

3.4 Población y muestra

3.4.1 Población

Una población es el conjunto limitado de personas que poseen características comunes entre sí o se encuentran ubicados dentro de una zona geográficamente cercana. Para el desarrollo de esta tesis la población considera a todas las personas discapacitadas registradas en el consejo Nacional para la igualdad de discapacidades, de todo tipo de discapacidad y con un grado de discapacidad que va desde el 30% hasta el 100% del cantón Guayaquil, porque de esta manera la población a evidenciar serán las personas que tienen a su cargo a la persona con discapacidad.

Para esto León Toledo (2017)¹⁷ establece que las investigaciones están compuesta por una serie de elementos entre los cuales se pueden encontrar a las personas, objetos, entre otros los cuales serán parte de nuestro problema de investigación

3.4.2 Muestra

La muestra es un extracto de la población que puede ser determinado de forma directa o mediante la aplicación de diferentes fórmulas, dependiendo siempre de las necesidades que plantee el proceso de investigación, así como el número de participantes dentro del contexto de estudio, viabilizando la recopilación de datos

¹⁷ León, N. T. (04 de Marzo de 2017). Material Didáctico Para Neftalí Toledo la población de una investigación está compuesta por todos los elementos (personas, objetos, organismo, historias clínicas) que participan del fenómeno que fue definido y delimitado en el análisis del problema de investigación. La población tiene la característica de ser estudiada, medida, y cuantificada, también se conoce como Universo, esta población debe delimitarse claramente en torno a sus características de contenido, lugar y tiempo.

cuando existen poblaciones generales, o un periodo de tiempo determinado que no permita un análisis total. Para el desarrollo eficiente de esta investigación se establece tomar una muestra por conveniencia no probabilística no aleatoria esta fórmula es utilizada cuando se cuenta con una base de datos la cual tiene la disponibilidad de realizar la encuesta y es escogida por tener un elemento en particular, en esta el investigador determina quienes serán las personas encuestadas debido a la proximidad y cercanía entre ellos, haciendo uso de una formula dirigida a poblaciones mayores a cien, esta fórmula se presenta de la siguiente manera:

n= Representa la población finita

e²= Es el error de muestreo que oscila entre el 5% y el 10% donde se tomara para el caso mínimo 5%

Z= Valor teórico que varía de acuerdo al nivel de confianza escogida

p y q= representan los porcentajes de ocurrencia de un suceso donde su suma es 100%

$$n = \frac{z \times p \times q \times N}{e^2 \times (N-1) + z^2 \times p \times q}$$

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 26.195}{0.05^2 \times (26.195-1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

R// n= 378

3.5 Instrumentos y técnicas de recolección de información

3.5.1 Recursos Materiales

Los recursos materiales son varios, en los cuales para esta investigación destaca el material bibliográfico ya que este nos ha permitido recopilar una variedad de información que sirve de sustento para el tema proyectado, estas fuentes bibliográficas han sido obtenidas en su mayoría de documentos digitales en línea, es decir de páginas web de confiabilidad.

En lo que corresponde aquellos recursos materiales secundarios se ha utilizado primordialmente, computadoras, impresoras, hojas, teléfonos, celulares para grabaciones de entrevistas, aplicaciones para crear formularios de encuestas y entrevista en líneas ya que nos hemos visto en la necesidad de realizarlo de esta manera por motivos de la emergencia sanitaria que vive el país.

3.5.2 Técnicas o herramientas de investigación

En virtud de que el enfoque de investigación establecido, se utilizaron técnicas como la encuesta y la entrevista, con la finalidad de recopilar datos concretos en torno a la problemática estudiada y desarrollada, de manera que se ha optimizado el análisis de la información.

3.5.2.1 Entrevista

Para la autora (Tellez, 2012)¹⁸ la entrevista consiste en poder obtener de manera directa o de una fuente confiable la información necesaria o requerida para

¹⁸ Tellez, J. H. (2012). VOCES DIFERENTES, MUJERES CIENTIFICAS EN MEXICO. Mexico: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Primera edición. “La entrevista es el testimonio directo de un personaje, se concibe como la forma inmediata y expedita de obtener

poder sustentar la problematiza del tema de investigación así mismo esta nos puede ayudar a obtener de una voz profesional posibles soluciones a la problemática ya que podemos basarnos en su experiencia propia

La entrevista utilizada en este trabajo desarrolla cinco preguntas de tipo abiertas dirigidas a los profesionales del derecho en materia laboral con el fin de obtener información relevante que contraste la información encontrada en las fuentes bibliográficas, además de despejar las dudas o vacíos que quedan de las lagunas que puedan existir en el tema que se investiga y así poder cumplir con los objetivos planteados en el capítulo 1, esto es poder determinar si el estado garantiza el efectivo cumplimiento del derecho a la estabilidad laboral reforzada, establecer cuáles son las causas y consecuencias que trae consigo la vulneración de este derecho.

3.5.2.2 Encuesta

El autor establece que las encuestas son usadas como una herramienta que nos ayudara a recolectar la información necesaria con la personas directas o involucradas en la problemática (Westreicher, 2020)¹⁹

las declaraciones de una persona sobre un tema de interés social. En términos generales se concibe como un ejercicio objetivo de dialogo, de encuentro, entre dos o más personas cuyo objetivo es obtener información de una respecto de otra u otra.”

¹⁹ “La encuesta es un instrumento para recoger información cualitativa y cuantitativa de una población estadística, cuyos datos obtenidos será procesados con métodos estadísticos, son entonces una herramienta para conocer las características de un grupo de persona, para realizar una encuesta el investigador debe elaborar un formulario de preguntas las cuales dependerán de los objetivos del estudio”

La encuesta realizada esta dirigida a la población de discapacitados con la finalidad de informar o transmitir de manera breve nuestro tema, y así mismo poder evidenciar el grado de desconocimiento sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada en el caso de los trabajadores que tiene a su cargo una persona con discapacidad, para la aplicación de esta técnica se desarrolló un cuestionario que consta de diez preguntas de tipo cerrada de si y no, considerando como base la estabilidad laboral reforzada, los sustitutos de persona con discapacidad y el desconocimiento que existe en la población encuestada referente al tema.

3.6. Resultados

3.6.1 Resultados de las encuestas:

Encuesta aplicada a una muestra de conveniencia de 378 personas, tomando como base a las personas discapacitadas de la ciudad de Guayaquil y poder llegar a las personas que están a cargo de ellas.

1.- ¿Usted tiene conocimiento del derecho a la estabilidad laboral reforzada?

Tabla 1. Conocimiento del derecho a la estabilidad laboral reforzada

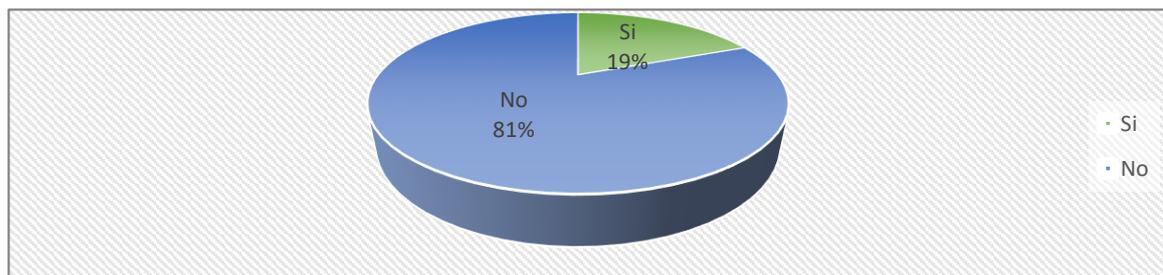
Ítem	Detalle	Frecuencia	Porcentaje
1	Sí	72	19%
	No	306	81%
	TOTAL	378	100%

Fuente: Encuesta realizada a la muestra por conveniencia elegida

Elaborado por: Lilibeth Capa & Cristina Magallanes

Gráfico 1. Conocimiento del derecho a la estabilidad laboral reforzada

Fuente: Encuesta realizada a la muestra por conveniencia elegida



Elaborado por: Lilibeth Capa & Cristina Magallanes

Análisis: El 81 % de las 378 personas encuestadas desconocen el derecho a la estabilidad laboral reforzada, esto deja al descubierto la ineficacia de los recursos empleados por parte del Estado para difundir los derechos de las personas de atención prioritaria como es el caso de las personas que tienen algún grado de discapacidad. Ahí podemos evidenciar la importancia de que el Estado invierta en políticas públicas que permita disminuir el grado de desconocimiento.

2. ¿Conoce usted el término sustituto de persona con discapacidad?

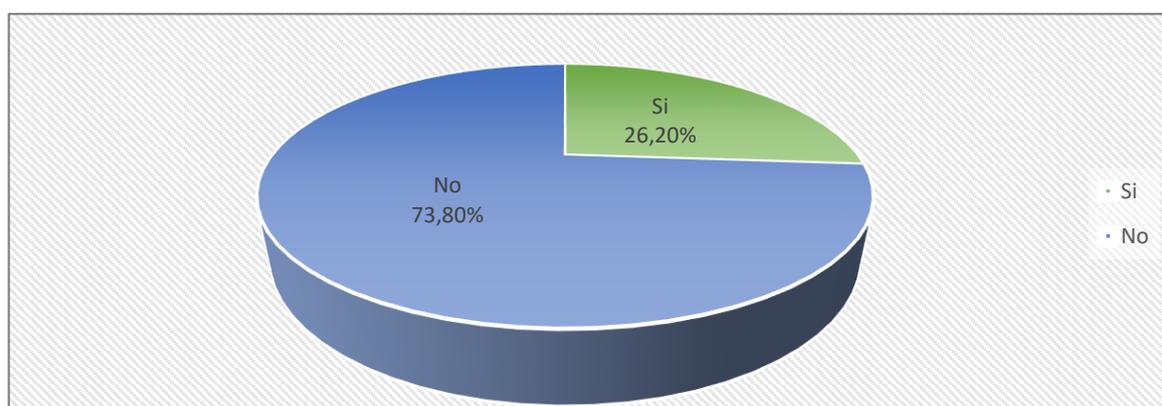
Tabla 2. Conoce lo que es un sustituto de persona con discapacidad severa

Ítem	Detalle	Frecuencia	Porcentaje
2	Sí	99	26.2%
	No	279	73.8%
	TOTAL	378	100%

Fuente: Encuesta realizada a la muestra por conveniencia elegida

Elaborado por: Lilibeth Capa & Cristina Magallanes

Gráfico 2. Conoce lo que es un sustituto de persona con discapacidad severa



Fuente: Encuesta realizada a la muestra por conveniencia elegida

Elaborado por: Lilibeth Capa & Cristina Magallanes

Análisis: El 73.80% de las 378 personas encuestadas desconocen este término, esto quiere decir que encontrándose en situación de desempleo y a cargo de una persona con discapacidad no podrá acceder a un trabajo como sustituto de persona con discapacidad, vulnerando los derechos de la persona con discapacidad a causa del desconocimiento.

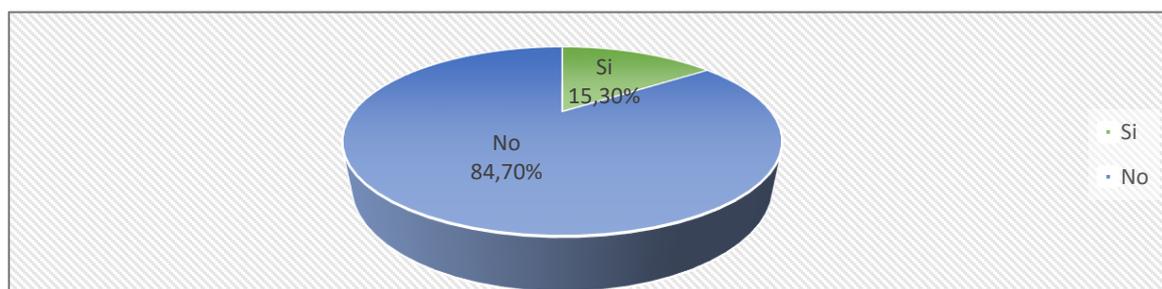
3. ¿Sabía usted de la sentencia 689-19 ep/20 emitida por la corte constitucional en la cual se declara que hubo vulneración al derecho a la estabilidad laboral reforzada a un trabajador que tenía a su cargo a una persona con discapacidad?

Tabla 3. Difusión de la sentencia 689-19 ep/20 de la Corte Constitucional del Ecuador

Ítem	Detalle	Frecuencia	Porcentaje
3	Sí	58	15.3%
	No	320	84.7%
	TOTAL	378	100%

Fuente: Encuesta realizada a la muestra por conveniencia elegida
Elaborado por: Lilibeth Capa & Cristina Magallanes

Gráfico 3. Difusión de la sentencia 689-19 ep/20 de la Corte Constitucional del Ecuador



Fuente: Encuesta realizada a la muestra por conveniencia elegida
Elaborado por: Lilibeth Capa & Cristina Magallanes

Análisis: El 84.70 % de las 378 personas encuestadas desconocen de esta sentencia donde se evidenció que hubo vulneración al derecho a la estabilidad laboral reforzada, a pesar de que en la misma sentencia se determinaba que esta se difundida para que no se vuelva a repetir la vulneración de este derecho y con esto se evidencia que el Estado no hace el uso correcto de los canales de difusión para que esta información tan importante pueda llegar a la ciudadanía en general

4. ¿Usted conoce que un sustituto de persona con discapacidad obtiene el derecho a la estabilidad laboral reforzada, la cual le impide ser removida de su puesto de trabajo y en caso de hacerlo deberán indemnizarla con un valor equivalente a 18 meses de la mejor remuneración, además de la indemnización legal correspondiente?

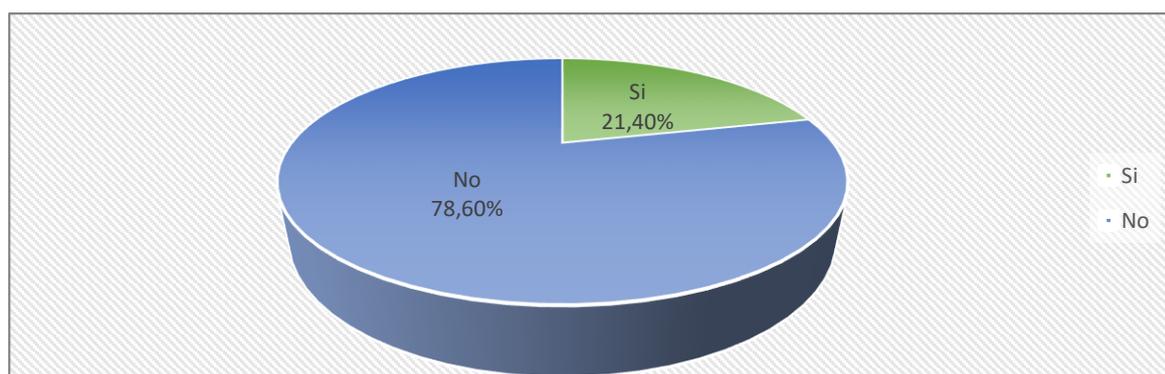
Tabla 4. Derechos de los sustitutos de persona con discapacidad

Ítem	Detalle	Frecuencia	Porcentaje
4	Sí	81	21.4%
	No	297	78.6%
	TOTAL	378	100%

Fuente: Encuesta realizada a la muestra por conveniencia elegida

Elaborado por: Lilibeth Capa & Cristina Magallanes

Gráfico 4. Derechos de los sustitutos de persona con discapacidad



Fuente: Encuesta realizada a la muestra por conveniencia elegida

Elaborado por: Lilibeth Capa & Cristina Magallanes

Análisis: Del 100% de la población encuesta el 78,60% se puede evidenciar que desconocen el derecho que surge a partir del momento que son separados de manera intempestiva de sus puestos de trabajo como es la indemnización de las 18 remuneraciones y la indemnización legal

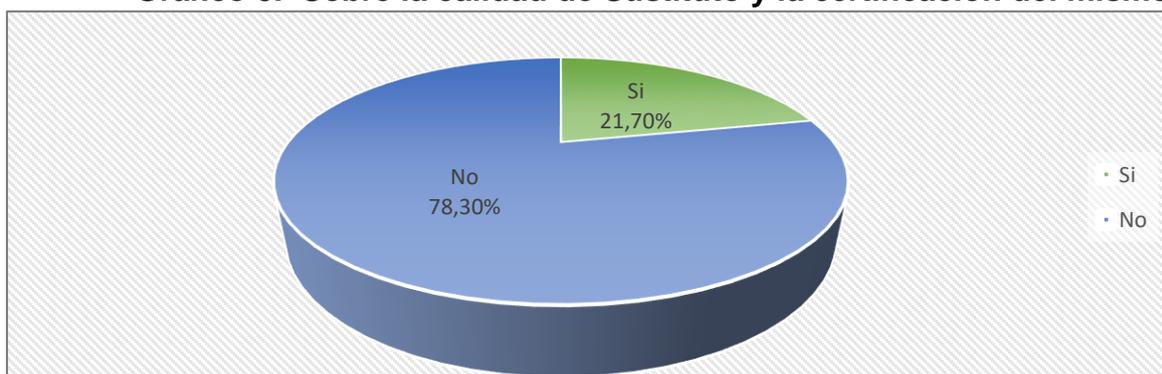
5. ¿Es de su conocimiento que si tiene a cargo una persona con discapacidad severa puede obtener la calidad de sustituto de persona con discapacidad pero que al no obtener la certificación de sustituto no le impide de gozar de la estabilidad laboral reforzada?

Tabla 5. Sobre la calidad de Sustituto y la certificación del mismo

Ítem	Detalle	Frecuencia	Porcentaje
5	Sí	82	21.7%
	No	296	78.3%
	TOTAL	378	100%

Fuente: Encuesta realizada a la muestra por conveniencia elegida
Elaborado por: Lilibeth Capa & Cristina Magallanes

Gráfico 5. Sobre la calidad de Sustituto y la certificación del mismo



Fuente: Encuesta realizada a la muestra por conveniencia elegida
Elaborado por: Lilibeth Capa & Cristina Magallanes

Análisis: Del 100% de la población encuestada el 78,30 % manifiesta que no es de su conocimiento esta disposición emitida por la Corte Constitucional lo que una vez más evidencia el grado de desconocimiento que existe en la ciudadanía sobre este tema, además que se puede notar una vez más que el Estado no está empleando las garantías necesarias para dar a conocer el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

6. ¿considera que una de las causas de la vulneración al derecho a la estabilidad laboral reforzada al trabajador que tiene a su cargo una persona con discapacidad es la poca divulgación que se le da a este derecho?

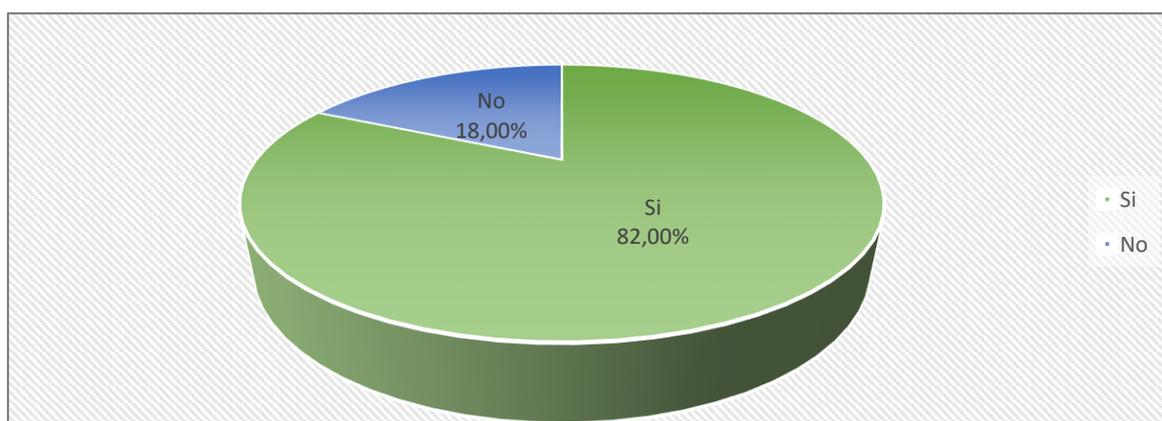
Tabla 6. Desconocimiento de la ley como causa de la vulneración del derecho a la Estabilidad laboral reforzada

Ítem	Detalle	Frecuencia	Porcentaje
6	Sí	310	89.7%
	No	68	10.3%
	TOTAL	378	100%

Fuente: Encuesta realizada a la muestra por conveniencia elegida

Elaborado por: Lilibeth Capa & Cristina Magallanes

Gráfico 6. Desconocimiento de la ley como causa de la vulneración del derecho a la Estabilidad laboral reforzada



Fuente: Encuesta realizada a la muestra por conveniencia elegida

Elaborado por: Lilibeth Capa & Cristina Magallanes

Análisis: Del 100 % de la población encuestada el 82 % manifiesta que si considera que una de las causas sería la poca divulgación lo cual se puede evidenciar con las preguntas anteriores.

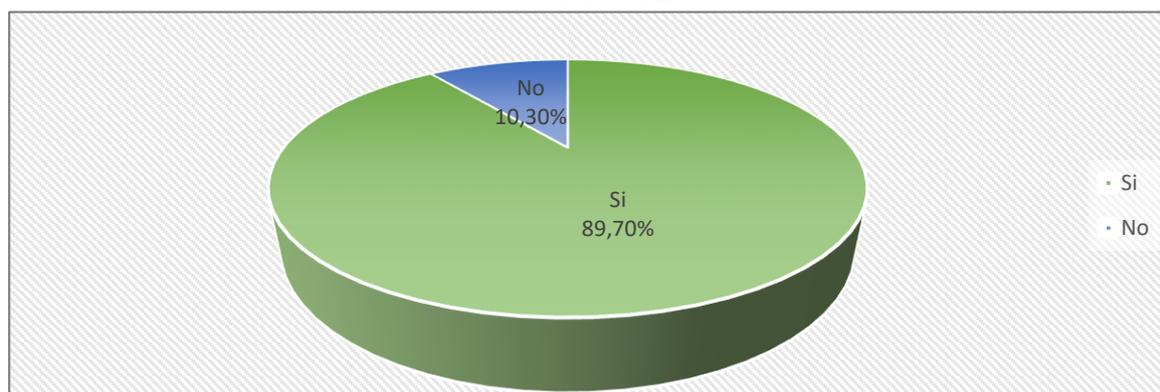
7. ¿Considera usted que una de las soluciones a esta problemática sería la socialización a través de un instructivo que contenga la información necesaria respecto a la estabilidad laboral reforzada y de los derechos que gozan los sustitutos de persona con discapacidad?

Tabla7. Instructivo como solución a la difusión del derecho a la E.L.R

Ítem	Detalle	Frecuencia	Porcentaje
7	Sí	339	89.7%
	No	39	10.3%
	TOTAL	378	100%

Fuente: Encuesta realizada a la muestra por conveniencia elegida
Elaborado por: Lilibeth Capa & Cristina Magallanes

Gráfico 7. Instructivo como solución a la difusión del derecho a la Estabilidad laboral reforzada



Fuente: Encuesta realizada a la muestra por conveniencia elegida
Elaborado por: Lilibeth Capa & Cristina Magallanes

Análisis: Del 100% de la población encuesta el 89.70% están de acuerdo que una de las soluciones sería la creación de un instructivo donde se aborde el tema de la estabilidad laboral reforzada complementando con los derechos de las personas discapacidad. Y estableciendo el articulado conjunto con la ley que protege este derecho

8. ¿Considera necesario que las empresas sean inspeccionadas de manera periódica para cerciorarse que no se están vulnerando los derechos de las personas con discapacidad ni aquellos trabajadores que tiene a su cargo una persona con discapacidad?

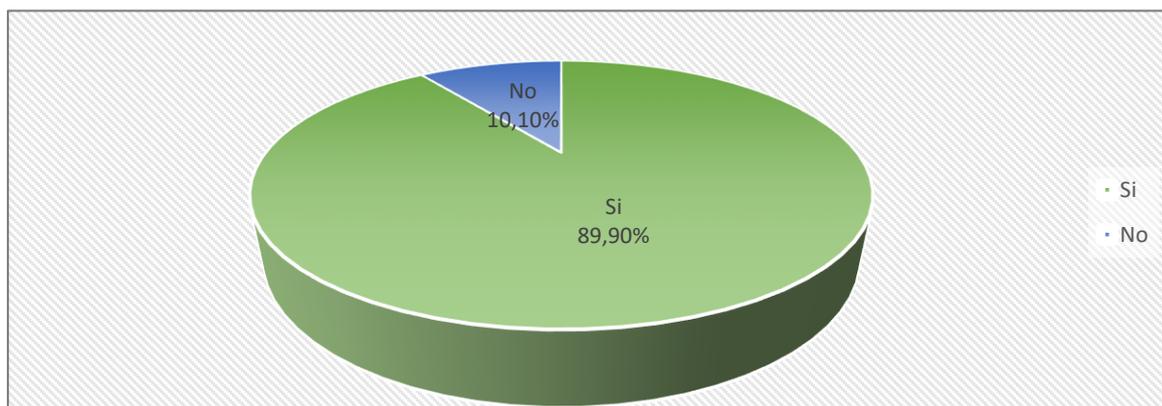
Tabla 8. Inspección periódica a las empresas

Ítem	Detalle	Frecuencia	Porcentaje
8	Sí	340	89.9%
	No	38	10.1%
	TOTAL	378	100%

Fuente: Encuesta realizada a la muestra por conveniencia elegida

Elaborado por: Lilibeth Capa & Cristina Magallanes

Gráfico 8. Inspección periódica a las empresas



Fuente: Encuesta realizada a la muestra por conveniencia elegida

Elaborado por: Lilibeth Capa & Cristina Magallanes

Análisis: Del 100% de la población encuestada el 89,90% indicó estar de acuerdo con la inspección periódica, además se debería considerar como una garantía que asegura la protección a los derechos de los trabajadores que tienen a su cargo una persona con discapacidad.

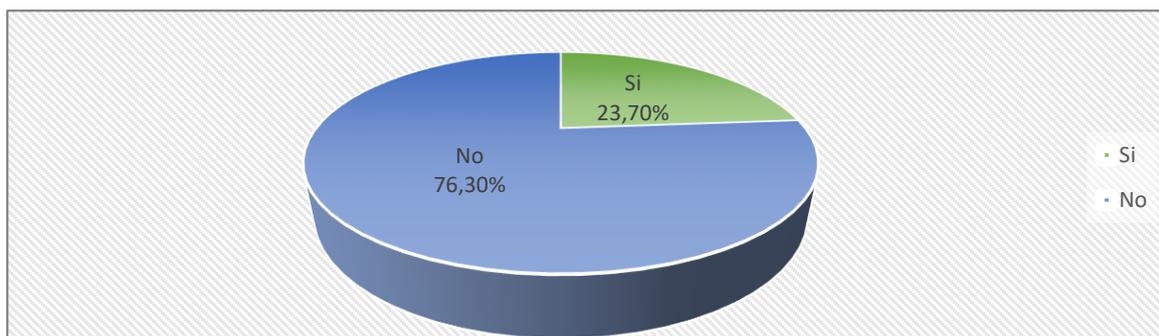
9. ¿Considera usted que el estado garantiza de manera efectiva el derecho a la estabilidad laboral reforzada del trabajador que tiene a su cargo una persona con discapacidad?

Tabla 9. Cumplimiento efectivo del derecho a la Estabilidad laboral reforzada como garantía del estado

Ítem	Detalle	Frecuencia	Porcentaje
9	Sí	89	23.7%
	No	286	76.3%
	TOTAL	378	100%

Fuente: Encuesta realizada a la muestra por conveniencia elegida
Elaborado por: Lilibeth Capa & Cristina Magallanes

Gráfico 9. Cumplimiento efectivo del derecho a la Estabilidad laboral reforzada como garantía del estado



Fuente: Encuesta realizada a la muestra por conveniencia elegida
Elaborado por: Lilibeth Capa & Cristina Magallanes

Análisis: Del 100% de la población encuestada el 76,30% manifiesta que las garantías que el Estado emplea no son efectivas por motivo que no hubiera tanto desconocimiento en la población.

10. ¿Conoce usted que en el año 2012 la ley orgánica de discapacidades introduce en su texto legal la figura del sustituto de persona con discapacidad con el fin de garantizar el derecho al empleo y a su vez los derechos de las personas con discapacidad que no puedan por sus propios medios laborar?

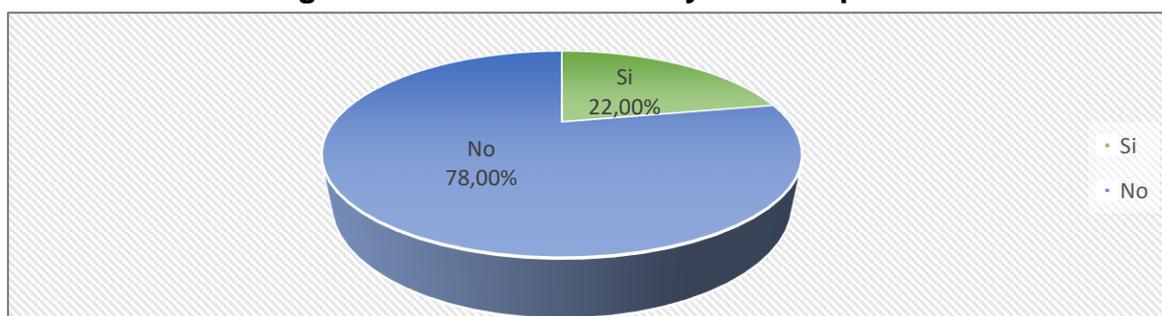
Tabla 10. De la figura del sustituto en la ley de discapacidades

Ítem	Detalle	Frecuencia	Porcentaje
10	Sí	83	22%
	No	295	78%
	TOTAL	378	100%

Fuente: Encuesta realizada a la muestra por conveniencia elegida

Elaborado por: Lilibeth Capa & Cristina Magallanes

Gráfico 10. De la figura del sustituto en la ley de discapacidades



Fuente: Encuesta realizada a la muestra por conveniencia elegida

Elaborado por: Lilibeth Capa & Cristina Magallanes

Análisis: Del 100% de la población encuestada 78% manifiesta que no conocen, lo que a criterio de las investigadoras evidencia que desde el inicio que esta figura ingresa al texto legal correspondiente el Estado no garantizo la divulgación de un derecho tan importante que protege de manera indirecta a las personas con discapacidad, que en virtud manifestado por la Constitución pertenece a un grupo de atención prioritario y Estado debería garantizar de manera efectiva la protección a sus derechos.

3.6.2 Resultados de las entrevistas.

1. ENTREVISTA REALIZADA AL ABG. FERNANDO ROJAS

1. ¿Considera usted que el Estado emplea los mecanismos necesarios para prevenir la vulneración a los derechos del trabajador que tiene a su cargo una persona con discapacidad. Si o no?

-No

2. Según su experiencia profesional: ¿Considera usted que la exigencia de la calidad de sustituto impide el pleno goce al derecho a la estabilidad laboral reforzada, sí o no?

-Si

3. Podría establecer según su opinión: ¿Cuáles son las causas que provocan la vulneración al derecho a la estabilidad reforzada en las personas que tiene a su cargo una persona con discapacidad?

-Despido de personas y desconocimiento de ley

4. Podría determinar según su opinión: ¿Cuáles son las principales consecuencia que se derivan de la vulneración al derecho a la estabilidad laboral reforzada al trabajador que tiene a su cargo una persona con discapacidad?

-Desconocimiento de ley

5. Podría indicar según su apreciación: ¿Qué soluciones se podría aplicar para evitar la vulneración a la estabilidad laboral reforzada?

-Capacitación a los funcionarios y conozcan la sentencia de la CC donde determina esa vulneración de derechos.

2. ENTREVISTA REALIZADA AL ABOGADO MARCO GONZÁLEZ

1. ¿Considera usted que el Estado emplea los mecanismos necesarios para prevenir la vulneración a los derechos del trabajador que tiene a su cargo una persona con discapacidad?

Considero que los mecanismos empleados para difundir los derechos laborales no son eficaces por motivos que las personas no conocen o no se toman el tiempo de ingresar a los portales web.

2. Según su experiencia profesional: ¿Considera usted que la exigencia de la calidad de sustituto impide el pleno goce al derecho a la estabilidad laboral reforzada, sí o no?

Sí, porque no se toman el tiempo de revisar el fondo de la controversia, sino en ver si cumplen las formalidades

3. Podría establecer según su opinión: ¿Cuáles son las causas que provocan la vulneración al derecho a la estabilidad reforzada en las personas que tiene a su cargo una persona con discapacidad?

La ausencia de difusión por parte de las autoridades competentes. El desconocimiento por parte de la ciudadanía de sus derechos, por razones de que no

saben de qué manera obtener información sobre sus derechos. La falta de capacitación por parte de las entidades públicas.

4. Podría determinar según su opinión: ¿Cuáles son las principales consecuencias que se derivan de la vulneración al derecho a la estabilidad laboral reforzada al trabajador que tiene a su cargo una persona con discapacidad??

Desvinculación a la seguridad social Vulneración al derecho a la salud, a la vida digna, y a un trato preferente por ser parte del grupo de atención prioritaria.

5. Podría indicar según su apreciación: ¿Qué soluciones se podría aplicar para evitar la vulneración a la estabilidad laboral reforzada?

La capacitación a los servidores públicos para que puedan brindar una atención de calidez y empatía. La difusión de este derecho a través de los medios de comunicación en un horario de mayor aceptación por el público

3.7 Comprobación de la Hipótesis

En los resultados obtenidos a través de la metodología mixta esto es la entrevista realizadas a profesionales del derecho y encuestas realizadas a la población elegida por muestreo no probabilístico de conveniencia, se ha podido determinar que se trata de una hipótesis positiva por motivos que el Estado protege los derechos de los trabajadores que tienen a su cargo una persona con discapacidad pero estos mecanismos que emplea al final no cumplen el objetivo principal que es evitar la vulneración de los derechos de las personas con discapacidad a través de los trabajadores que se hacen cargo de ellos y como se a

comprobado a través de las entrevistas y encuesta el desconocimiento por parte de la población debido a la falta de difusión con respecto a esta problemática.

La hipótesis planteada es positiva por lo que se comprobó que los mecanismos utilizados por el Estado no brindan los resultados esperados debido que existe un alto índice de desconocimiento por parte de la población, debido a que la difusión que realiza el Estado es deficiente y no logra llegar a la población interesada y esto deriva a que se siga vulnerando los derechos a las personas discapacitadas o aquellas que tengan a su cargo una persona con discapacidad.

CAPITULO IV

LA PROPUESTA

4.1. Título de la Propuesta

Guía de conocimiento sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada en el caso del trabajador que tiene a su cargo una persona con discapacidad.

4.2. Objetivos de la Propuesta

4.2.1. *Objetivo general*

Difundir los derechos del trabajador que tiene a su cargo una persona con discapacidad en virtud de la estabilidad laboral reforzada.

4.2.2. *Objetivos específicos*

1. Disminuir el desconocimiento sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada en la ciudadanía en general.

2. Distribución del manual a través de las casas abiertas realizadas por la Universidad de Guayaquil.

4.3 Alcance de la propuesta

La guía tiene como finalidad dar a conocer el derecho a la estabilidad laboral reforzada, para de esta formar realizar un aporte con la sociedad, poder promover la difusión de derechos, esto se lo busca lograr a través del uso de las casas abiertas que realiza la universidad de Guayaquil por motivos que tiene una gran afluencia de personas entre estudiantes, profesional del derechos, profesores y personal ajeno a la universidad y así poder aportar a la disminución del desconocimiento a este

derecho y que el Estado pueda tomar como ejemplo de garantía este método de difusión de derechos.

4.4 Desarrollo de la propuesta.

Introducción

En la presente guía se desarrollara información relevante sobre el derecho de la estabilidad laboral reforzada en los casos de trabajadores que tienen a su cargo una persona con discapacidad, con el fin de que esta información sirva de ayuda a este grupo de personas , así mismo reducir el grado de desconocimiento que existe en la población en general sobre el tema del derecho a la estabilidad laboral reforzada, en esta guía se encontrara una serie de definiciones, y sustento legal sobre el tema que se encontrara en la Constitución de la República del Ecuador, Ley de Discapacidades, Código de trabajo, Acuerdo ministerial 180-18, y un extracto de la sentencia 689-19- EP/20

1. Definición de estabilidad laboral

La estabilidad laboral protege al trabajador de ser despedido sin justa causa legal y en caso de serlo será considerado despido intempestivo y deberá ser indemnizado.

2. Definición de la estabilidad laboral reforzada

La estabilidad laboral reforzada es aquella figura jurídica que busca proteger al trabajador que se encuentra en estado de debilidad manifiesta o esté a cargo de una persona con discapacidad, de que no pueda ser despedido sin justa causa legal previamente establecida en el Código de Trabajo de nuestra legislación ecuatoriana. Según lo establecido en el artículo 51 de la ley de discapacidades establece que

indemnización recibirá aquella persona con discapacidad o que se encuentre a cargo de una persona con discapacidad y será dieciocho meses de la mejor remuneración que haya percibido durante la relación laboral pero además de esa indemnización deberá recibir la indemnización por ley.

También esta artículo hace mención a la supresión de puesto, es decir cuando la empresa se encuentre en una situación que debe reducir a su personal no podrán considerar aquellas personas con discapacidad ni aquellas que tengas a su cargo una persona con discapacidad.

3. GRUPO DE ATENCION PRIORITARIA

Entre el grupo de atención prioritaria están las mujeres embarazadas, dirigentes sindicales, personas con discapacidad, aquellas personas que tienen enfermedades catastróficas, estas personas podrán gozar de la estabilidad laboral reforzada según lo establecido en el 35 de la Constitución de la República del Ecuador:

4. CLASES DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

- ✓ Mujeres embarazadas
- ✓ Personas con discapacidad o aquellos trabajadores que tengan a su cargo una persona con discapacidad.
- ✓ Dirigentes sindicales
- ✓ Personas con enfermedades catastróficas

5. NORMATIVA

Para el caso de la mujer embarazada o periodo de lactancia no podrá ser discriminadas por su estado según lo establecido en el artículo 43 de la Constitución de la República del Ecuador, tampoco ser despedidas sin justa

causa legal y en caso de hacerlo serán indemnizado con un año de remuneración según lo establecido en el artículo 153 de Código de trabajo, también ocurriría en los casos de los dirigentes sindicales según lo establecido en el artículo 187 del mismo cuerpo legal.

En la Constitución de la República del Ecuador del 2008 según lo establecido en su artículo 49, se garantiza los derechos a las personas discapacitadas y así mismo hace extensivo sus derechos a sus parientes más cercano que estén haciéndose cargo de ellos, porque son ellos los encargados de velar por la seguridad y bienestar de estas personas que ahora depende de ellos.

Quienes serán considerado persona con discapacidad, serán aquellas persona que tengan una limitación puede ser física, intelectual, sensorial y como consecuencia no puedan realizar una o dos actividades diarias por sí misma y necesiten del acompañamiento de otras personas para realizarlas, según la Ley de Discapacidad deberá contar con el 30% de discapacidad para ser considerada como tal, además deberá estar debidamente certificado por la autoridad competente a cargo de cada caso.

Pero que sucede con las personas que tienen una discapacidad severa o son menores de edad, para ellos el Estado ha creado los sustitutos directos y los sustitutos por solidaridad humanas. Los sustitutos directos son aquellos que tengan una lazo sanguíneo con la persona que pretenden sustituir, ser parientes por afinidad o representante legal y los sustitutos por solidaridad humana son aquellos que por el contrario no tienen algún lazo sanguíneo pero están a cargo de estas personas que tienen una discapacidad del 75% y son mayores de edad.

Para ser sustituto de persona con discapacidad, sea directo o por solidaridad humana podrá aplicar a la inclusión laboral que le permitirá tener acceso a un trabajo dentro del porcentaje de inclusión laboral para personas con discapacidad, que no serán menor del 4% que está destinada para aquellas personas con discapacidad.

La inclusión laboral está establecida en su artículo 47 de la Ley de Discapacidades se busca que cuando una empresa cuente con un numero de 25 trabajadores está obligado a contratar un (4%) de personas que tenga algún grado de discapacidad, esto se realiza con la finalidad de otorgar igual de acceso al trabajo y así garantizar el mismo

En el Acuerdo Ministerial 180-18 se el apartado de disposiciones generales se establece lo siguiente respecto cuando se pierde la calidad de sustituto.

Un sustituto es la persona que accede a un puesto de trabajo como reemplazo de una persona con discapacidad, es decir este trabajador está dentro del 4% de las personas discapacitadas que se deben contratar de manera obligatoria y por lo tanto obtiene el derecho a la estabilidad laboral reforzada, pero esto no quiere decir que si él trabajador pierde la calidad de sustituto debe perder el trabajo, esto sería violatorio al derecho al trabajo donde se determina que solo se puede despedir a un trabajador bajo una causal previamente determinaba en la ley.

Para obtener la calidad de sustituto de persona con discapacidad se deberá seguir el procedimiento establecido en el artículo 4 y 5 en el Acuerdo Ministerial 180-18

Pero otro aspecto importante que queremos resaltar que al no obtener este certificado de sustituto de persona con discapacidad no le impide al trabajador de gozar del derecho a la estabilidad laboral reforzada, esto es considerada por la Corte Constitucional en la sentencia 689-19- EP/20 es una formalidad mas no impedimento para que esta persona pueda acceder a la estabilidad laboral reforzada.

Derecho a la estabilidad laboral reforzada reconocido en la sentencia 689-19-EP/20

La Corte Constitucional del Ecuador en la sentencia 689-19- EP/20 declara vulnerado el derecho a la estabilidad laboral reforzada del Señor Giovanny Riofrio Betancourt el cual tenía a su cargo a su hijo de 4 años quien tiene una discapacidad severa del 99%, este trabajador a lo largo del proceso presento varios recursos los cuales fueron negados en todas las instancias puesto que los órganos jurisdiccionales se dedicaron a estudiar las formalidades que él debía presentar esto era el certificado de sustituto de persona con discapacidad y nunca se tomó en cuenta el fondo de la controversia es decir si se vulnero o no el derecho a la estabilidad laboral reforzada, y por esto la corte constitucional del ecuador realiza un análisis en el cual manifiesta que el no tener la calidad de sustituto no tiene por qué limitar el goce del derecho a la estabilidad laboral reforzada, ya que según lo manifestado por la carta magna de nuestro país no se deberá sacrificar a la justicia por una sola omisión de formalidad.

CONCLUSIONES

➤ La estabilidad laboral reforzada tiene como finalidad evitar que el trabajador que tenga a su cargo una persona con discapacidad sea despedido de manera injustificada y en caso de serlo deberá ser indemnizado de manera que está establecido en la ley de discapacidades. La Constitución de la República del Ecuador, las leyes y el Estado buscan proteger a las personas vulnerables de las desigualdades que se puedan presentar en cualquier ámbito de la vida, inclusive dentro del ámbito laboral dónde por si el trabajador está en desventaja frente al trabajador, por esta razón se realiza una discriminación positiva para equilibrar las condiciones del trabajador.

➤ Mediante la investigación se pudo determinar que una de las principales causas para la vulneración de la estabilidad laboral reforzada es el desconocimiento de los derechos y beneficios que conlleva tener a su cargo una persona con discapacidad, además se pudo evidenciar que esto se da porque el Estado no emplea los mecanismo efectivos y necesarios para difundir este derecho y que llegue a conocimiento de la ciudadanía quienes son los principales interesados en conocer este tema.

➤ Después de una ardua investigación que hemos plasmado a lo largo de esta tesis llegamos a la conclusión de que no se puede negar el derecho a la estabilidad laboral reforzada a los trabajadores que no cuente con el certificado de sustituto de persona con discapacidad porque este certificado es un reconocimiento de los derechos del trabajador que tiene a su cargo una persona con discapacidad más no un impedimento para el goce del derecho a la estabilidad laboral reforzada,

también consideramos que se puedan buscar nuevas alternativas dónde el trabajador demuestre que tiene una persona con discapacidad a su cargo

RECOMENDACIONES

➤ Las autoras de este trabajo recomendamos como uno de los mecanismos efectivo para disminuir la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada la Inspección periódica a las empresas tanto públicas como privadas pero la cual deberá realizarse a través de una inspectoría de trabajo especializada en el tema de los trabajadores con discapacidad o de aquel trabajador que tenga a su cargo una persona con discapacidad, para esto será necesario que el ministerio de trabajo cree inspectorías especializadas en el tema con el fin de constatar que no se vulnere los derechos de los trabajadores antes mencionados.

➤ Para poder disminuir el desconocimiento de la población sobre el tema de la estabilidad laboral reforzada es recomendable que el estado utilice otro tipo de mecanismo, como la creación de foros de discusión, realización de conferencias, seminarios gratuitos a profesionales del derecho en los cuales se profundice el tema de la estabilidad laboral reforzada en este caso en especial, para así poder difundir la información necesaria y relevante respecto al tema así mismo para esto se debería utilizar canales de información más efectivos a los cuales los ciudadanos accedan día a día como lo son los medios de comunicación., los portales web de las instituciones como universidades, crear un centro de especializado de referencias donde se practique, la mediación, divulgación de información e inclusive se creen campañas de concientización, para evitar la vulneración de derechos.

➤ Debido a que existe una segunda sentencia emitida después de primera sentencia en la que se declara vulnerado el derecho a la estabilidad laboral reforzada se recomienda que se Reforme la ley de discapacidades en su artículo 48 donde se establezca que sucede con los trabajadores que no cuentan con la

certificación de sustitutos, ya que la propia Corte en sus sentencia establece que no es obligación la obtención del mismo para poder gozar del derecho a la estabilidad laboral reforzada, por lo que se evidencia que aun existiendo este precedente jurisprudencial se siguen vulnerando el derecho a la estabilidad laboral reforzada en las instancias inferiores.

FUENTES DE CONSULTA

BIBLIOGRAFIA

- Bustamante, S. E., Calle, R. F., Pineda, L. O., Ochoa, M. O., Quezada, L. C., Castro, O. Q., . . . Gonzales, A. (2019). *Derechos de los grupos de atencion prioritaria*. Loja: DIKYNSON S.L.
- García, E. J. (2015). *De la estabilidad laboral reforzada: un estudio sobre línea jurisprudencial y el abuso del derecho*.
- Guachamin, E. (2017). *Estabilidad Laboral y Proteccion de la familia en el Derecho de trabajo, situacion actual en el Ecuador*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- LUJAN, E. R., BETANCUR, I. Y., BERMÚDEZ, J. A., & TAFUR, X. C. (2015). *ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA: Mirada constitucional vs. Empresarial*.
- Paola, G. M. (2017). *Estabilidad laboral y protección de la familia en el Derecho del Trabajo, situación actual en el Ecuador*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Peñaranda, N. C. (2015). *De la estabilidad laboral reforzada: un estudio jurisprudencial sobre esta institución jurídica y los mecanismos para garantizar este derecho (Bachelor's thesis)*.

- Tellez, J. H. (2012). *VOCES DIFERENTES, MUJERES CIENTIFICAS EN MEXICO*. Mexico: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Primera edicion.
- Velásquez, J. A. (2018). *Estabilidad laboral reforzada*.
- Vieda, J. F., & Quinchara, M. M. (2019). *Estabilidad laboral reforzada, Una garantía constitucional a los trabajadores discapacitados o en estado de debilidad manifiesta*. BOGOTA.

HEMEROGRAFÍA

- Ibáñez, C. L. (2008). METODOLOGÍAS DE LA INVESTIGACION EN LAS CIENCIAS SOCIALES. *Revista Escuela de Administracion de Negocios*, 2.
- Duran, J. C., Turizo, J. M., & González, R. L. (2018). Razonamientos jurisprudenciales de las altas cortes en la protección de la estabilidad laboral reforzada. *Revista Juridica ERGA OMNES*.

INTERNETGRAFÍA

- GERENCIE. (3 de 12 de 2019). *GERENCIE.COM*. Obtenido de Estabilidad Laboral Reforzada: <https://www.gerencie.com/estabilidad-laboral-reforzada.html>
- León, N. T. (04 de Marzo de 2017). *Material Didáctico: Solo Visión Proyectables* . Obtenido de POBLACION Y MUESTRA: <https://core.ac.uk/download/pdf/80531608.pdf>

- Macri, J. (s.f.). *DIALNET - Facultad de Derecho v Ciencias Políticas de la Universidad Católica de Argentina*. Obtenido de ESTABILIDAD DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES : file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-LaEstabilidadDeLosRepresentantesSindicales-2494439.pdf
- Westreicher, G. (23 de febrero de 2020). *ECONOMIPEDIA*. Obtenido de Encuesta: <https://economipedia.com/definiciones/encuesta.html>
- Zavala, V. (15 de Marzo de 2016). *Ponencia en el IV Congreso Sudamericano de Derecho Laboral y Seguridad Social*. Obtenido de Edición Electronica : , www.GARCÍAypartners.com/ponencia-en-el-iv-congreso-sudamericano-de-derecholaboral-y-seguridad-social/. (

JURISPRUDENCIA

- CASO No. 689-19-EP, SENTENCIA N° 689-19-EP-20 (CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR- Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva, vulneración al derecho de la estabilidad laboral reforzada del accionante que tiene la calidad de sustituto de persona con discapacidad 22 de Julio de 2020).

LEGISGRAFÍA

- Acuerdo Ministerial 180, M. d. (2018-Septiembre- 27). *NORMA PARA CALIFICACION DE SUSTITUTOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD*. Registro Oficial 336.
- Código, d. T. (22 de junio 2020). *Código de Trabajo*. Ecuador-Quito: Registro Oficial Suplemento N°167 del 16 de Diciembre del 2005.

- *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR* . (2008). Montecristi:
Asamblea Nacional del Ecuador; Registro oficial 449.
- *DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS*. (1948). París:
Asamblea General de las Naciones Unidas.
- *LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES*. (2012). Quito : Asamblea Nacional;
Registro oficial N° 796

ANEXOS

ANEXO 1.- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Capítulo tercero

Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria

Art. 35.- Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.

Concordancias:

CODIGO CIVIL (LIBRO I), Arts. 61

CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Arts. 25, 42, 55, 57

CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO, Arts. 153

CODIGO PENAL, Arts. 58

LEY CONTRA LA VIOLENCIA A LA MUJER Y LA FAMILIA, Arts. 4

LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, Arts. 106

Sección primera

Adultas y adultos mayores

Art. 36.- Las personas adultas mayores recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado, en especial en los campos de inclusión social y económica, y protección contra la violencia. Se considerarán personas adultas mayores aquellas personas que hayan cumplido los sesenta y cinco años de edad.

Concordancias:

LEY DE AGUAS, CODIFICACION, Arts. 1

Art. 37.- El Estado garantizará a las personas adultas mayores los siguientes derechos:

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008 - Página 18
eSilec Profesional - www.lexis.com.ec



No imprimir este documento a menos que sea absolutamente necesario



1. La atención gratuita y especializada de salud, así como el acceso gratuito a medicinas.
2. El trabajo remunerado, en función de sus capacidades, para lo cual tomará en cuenta sus limitaciones.
3. La jubilación universal.
4. Rebajas en los servicios públicos y en servicios privados de transporte y espectáculos.
5. Exenciones en el régimen tributario.
6. Exoneración del pago por costos notariales y registrales, de acuerdo con la ley.
7. El acceso a una vivienda que asegure una vida digna, con respeto a su opinión y consentimiento.

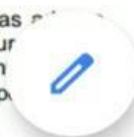
Concordancias:

LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, Arts. 175, 185, 188

CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO, Arts. 216

LEY DE AGUAS, CODIFICACION, Arts. 15

Art. 38.- El Estado establecerá políticas públicas y programas de atención a las personas mayores, que tendrán en cuenta las diferencias específicas entre áreas urbanas y rurales, las inequidades de género, la étnica, la cultura y las diferencias propias de las personas, como pueblos y nacionalidades; asimismo, fomentará el mayor grado posible de autonomía y participación en la definición y ejecución de estas políticas.



En particular, el Estado tomará medidas de:

1. Atención en centros especializados que garanticen su nutrición, salud, educación y cuidado diario, en un marco de protección integral de derechos. Se crearán centros de acogida para albergar a quienes no puedan ser atendidos por sus familiares o quienes carezcan de un lugar donde residir de forma permanente.
2. Protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica. El Estado ejecutará políticas destinadas a fomentar la participación y el trabajo de las personas adultas mayores en entidades públicas y privadas para que contribuyan con su experiencia, y desarrollará programas de capacitación laboral, en función de su vocación y sus aspiraciones.
3. Desarrollo de programas y políticas destinadas a fomentar su autonomía personal, disminuir su dependencia y conseguir su plena integración social.
4. Protección y atención contra todo tipo de violencia, maltrato, explotación sexual o de cualquier otra índole, o negligencia que provoque tales situaciones.
5. Desarrollo de programas destinados a fomentar la realización de actividades recreativas y espirituales.
6. Atención preferente en casos de desastres, conflictos armados y todo tipo de emergencias.
7. Creación de regímenes especiales para el cumplimiento de medidas privativas de libertad. En caso de condena a pena privativa de libertad, siempre que no se apliquen otras medidas alternativas, cumplirán su sentencia en centros adecuados para el efecto, y en caso de prisión preventiva se someterán a arresto domiciliario.
8. Protección, cuidado y asistencia especial cuando sufran enfermedades crónicas o degenerativas.
9. Adecuada asistencia económica y psicológica que garantice su estabilidad física y mental.

La ley sancionará el abandono de las personas adultas mayores por parte de sus familiares o las instituciones establecidas para su protección.

Concordancias:

CODIGO DE PROCEDIMIENTO PENAL 2000, Arts. 171

LEY CONTRA LA VIOLENCIA A LA MUJER Y LA FAMILIA, Arts. 4

LEY ORGANICA DE SALUD, Arts. 6, 69

LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, Arts. 106



Sección segunda
Jóvenes

Art. 39.- El Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes, y promoverá su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y recursos que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público.

El Estado reconocerá a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación. El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento.

Concordancias:

CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Arts. 27, 37, 62, 81



Sección tercera
Movilidad humana

Art. 40.- Se reconoce a las personas el derecho a migrar. No se identificará ni se considerará a ningún ser humano como ilegal por su condición migratoria.

El Estado, a través de las entidades correspondientes, desarrollará entre otras las siguientes acciones para el ejercicio de los derechos de las personas ecuatorianas en el exterior, cualquiera sea su condición migratoria:

1. Ofrecerá asistencia a ellas y a sus familias, ya sea que éstas residan en el exterior o en el país.
2. Ofrecerá atención, servicios de asesoría y protección integral para que puedan ejercer libremente sus derechos.
3. Precautelar sus derechos cuando, por cualquier razón, hayan sido privadas de su libertad en el exterior.
4. Promoverá sus vínculos con el Ecuador, facilitará la reunificación familiar y estimulará el retorno voluntario.
5. Mantendrá la confidencialidad de los datos de carácter personal que se encuentren en los archivos de las instituciones del Ecuador en el exterior.
6. Protegerá las familias transnacionales y los derechos de sus miembros.

Concordancias:

LEY DE MIGRACION, CODIFICACION, Arts. 7

Art. 41.- Se reconocen los derechos de asilo y refugio, de acuerdo con la ley y los instrumentos internacionales de derechos humanos. Las personas que se encuentren en condición de asilo o refugio gozarán de protección especial que garantice el pleno ejercicio de sus derechos. El Estado respetará y garantizará el principio de no devolución, además de la asistencia humanitaria y jurídica de emergencia.

No se aplicará a las personas solicitantes de asilo o refugio sanciones penales por el hecho de su ingreso o de su permanencia en situación de irregularidad.

El Estado, de manera excepcional y cuando las circunstancias lo ameriten, reconocerá a un colectivo el estatuto de refugiado, de acuerdo con la ley.



Concordancias:

LEY DE MIGRACION, CODIFICACION, Arts. 15

Art. 42.- Se prohíbe todo desplazamiento arbitrario. Las personas que hayan sido desplazadas tendrán derecho a recibir protección y asistencia humanitaria emergente de las autoridades, que asegure el acceso a alimentos, alojamiento, vivienda y servicios médicos y sanitarios.

Las niñas, niños, adolescentes, mujeres embarazadas, madres con hijas o hijos menores, personas adultas mayores y personas con discapacidad recibirán asistencia humanitaria preferente y especializada.

Todas las personas y grupos desplazados tienen derecho a retornar a su lugar de origen de forma voluntaria, segura y digna.

Sección cuarta
Mujeres embarazadas

Art. 43.- El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a:

1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral.
2. La gratuidad de los servicios de salud materna.
3. La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto.
4. Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia.

Concordancias:

CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO, Arts. 152, 153, 154, 174

LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, Arts. 105, 106

LEY ORGANICA DE SALUD, Arts. 120

Sección quinta
Niñas, niños y adolescentes

Art. 44.- El Estado, la sociedad y la familia promoverán de forma prioritaria el desarrollo integral de las niñas, niños y adolescentes, y asegurarán el ejercicio pleno de sus derechos; se atenderá al principio de su interés superior y sus derechos prevalecerán sobre los de las demás personas.

Las niñas, niños y adolescentes tendrán derecho a su desarrollo integral, entendido como proceso de crecimiento, maduración y despliegue de su intelecto y de sus capacidades, potencialidades y aspiraciones, en un entorno familiar, escolar, social y comunitario de afectividad y seguridad. Este entorno permitirá la satisfacción de sus necesidades sociales, afectivo-emocionales y culturales, con el apoyo de políticas intersectoriales nacionales y locales.

Concordancias:

CODIGO CIVIL (LIBRO I), Arts. 220, 268

LEY CONTRA LA VIOLENCIA A LA MUJER Y LA FAMILIA, Arts. 1

CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Arts. 1, 8, 9

Art. 45.- Las niñas, niños y adolescentes gozarán de los derechos comunes del ser humano, además de los específicos de su edad. El Estado reconocerá y garantizará la vida, incluido el



cuidado y protección desde la concepción.

Las niñas, niños y adolescentes tienen derecho a la integridad física y psíquica; a su identidad, nombre y ciudadanía; a la salud integral y nutrición; a la educación y cultura, al deporte y recreación; a la seguridad social; a tener una familia y disfrutar de la convivencia familiar y comunitaria; a la participación social; al respeto de su libertad y dignidad; a ser consultados en los asuntos que les afecten; a educarse de manera prioritaria en su idioma y en los contextos culturales propios de sus pueblos y nacionalidades; y a recibir información acerca de sus progenitores o familiares ausentes, salvo que fuera perjudicial para su bienestar.

El Estado garantizará su libertad de expresión y asociación, el funcionamiento libre de los consejos estudiantiles y demás formas asociativas.

Art. 46.- El Estado adoptará, entre otras, las siguientes medidas que aseguren a las niñas, niños y adolescentes:

1. Atención a menores de seis años, que garantice su nutrición, salud, educación y cuidado diario en un marco de protección integral de sus derechos.
2. Protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica. Se prohíbe el trabajo de menores de quince años, y se implementarán políticas de erradicación progresiva del trabajo infantil. El trabajo de las adolescentes y los adolescentes será excepcional, y no podrá conculcar su derecho a la educación ni realizarse en situaciones nocivas o peligrosas para su salud o su desarrollo personal. Se respetará, reconocerá y respaldará su trabajo y las demás actividades siempre que no atenten a su formación y a su desarrollo integral.
3. Atención preferente para la plena integración social de quienes tengan discapacidad. El Estado garantizará su incorporación en el sistema de educación regular y en la sociedad.
4. Protección y atención contra todo tipo de violencia, maltrato, explotación sexual o de cualquier otra índole, o contra la negligencia que provoque tales situaciones.
5. Prevención contra el uso de estupefacientes o psicotrópicos y el consumo de bebidas alcohólicas y otras sustancias nocivas para su salud y desarrollo.
6. Atención prioritaria en caso de desastres, conflictos armados y todo tipo de emergencias.
7. Protección frente a la influencia de programas o mensajes, difundidos a través de cualquier medio, que promuevan la violencia, o la discriminación racial o de género. Las políticas públicas de comunicación priorizarán su educación y el respeto a sus derechos de imagen, integridad y los demás específicos de su edad. Se establecerán limitaciones y sanciones para hacer efectivos estos derechos.
8. Protección y asistencia especiales cuando la progenitora o el progenitor, o ambos, se encuentran privados de su libertad.
9. Protección, cuidado y asistencia especial cuando sufran enfermedades crónicas o degenerativas.

Concordancias:

CODIGO CIVIL (LIBRO I), Arts. 268

CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Arts. 6, 49, 55, 57, 70, 81, 84, 87, 193, 369

CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO, Arts. 30, 134, 136, 137, 138, 140

LEY CONTRA LA VIOLENCIA A LA MUJER Y LA FAMILIA, Arts. 4

LEY DE SUSTANCIAS ESTUPEFACIENTES Y PSICOTROPICAS, CODIFICACION, Arts. 18, 22

Sección sexta
Personas con discapacidad

Art. 47.- El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.

Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a:

1. La atención especializada en las entidades públicas y privadas que presten servicios de salud para sus necesidades específicas, que incluirá la provisión de medicamentos de forma gratuita, en particular para aquellas personas que requieran tratamiento de por vida.
2. La rehabilitación integral y la asistencia permanente, que incluirán las correspondientes ayudas técnicas.
3. Rebajas en los servicios públicos y en servicios privados de transporte y espectáculos.
4. Exenciones en el régimen tributario.
5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.
6. Una vivienda adecuada, con facilidades de acceso y condiciones necesarias para atender su discapacidad y para procurar el mayor grado de autonomía en su vida cotidiana. Las personas con discapacidad que no puedan ser atendidas por sus familiares durante el día, o que no tengan donde residir de forma permanente, dispondrán de centros de acogida para su albergue.
7. Una educación que desarrolle sus potencialidades y habilidades para su integración y participación en igualdad de condiciones. Se garantizará su educación dentro de la educación regular. Los planteles regulares incorporarán trato diferenciado y los de atención especial la educación especializada. Los establecimientos educativos cumplirán normas de accesibilidad para personas con discapacidad e implementarán un sistema de becas que responda a las condiciones económicas de este grupo.
8. La educación especializada para las personas con discapacidad intelectual y el fomento de sus capacidades mediante la creación de centros educativos y programas de enseñanza específicos.
9. La atención psicológica gratuita para las personas con discapacidad y sus familias, en particular en caso de discapacidad intelectual.
10. El acceso de manera adecuada a todos los bienes y servicios. Se eliminarán las barreras arquitectónicas.
11. El acceso a mecanismos, medios y formas alternativas de comunicación, entre ellos el lenguaje de señas para personas sordas, el oralismo y el sistema braille.

Concordancias:

CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO, Arts. 42, 346, 360, 366, 438

CODIGO TRIBUTARIO, CODIFICACION, Arts. 32, 35

LEY ORGANICA DE SALUD, Arts. 6, 7

CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Arts. 26

Art. 48.- El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren:

1. La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica.
2. La obtención de créditos y rebajas o exoneraciones tributarias que les permita iniciar y mantener actividades productivas, y la obtención de becas de estudio en todos los niveles de educación.



No imprimir este documento a menos que sea absolutamente necesario



3. El desarrollo de programas y políticas dirigidas a fomentar su esparcimiento y descanso.
4. La participación política, que asegurará su representación, de acuerdo con la ley.
5. El establecimiento de programas especializados para la atención integral de las personas con discapacidad severa y profunda, con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad, el fomento de su autonomía y la disminución de la dependencia.
6. El incentivo y apoyo para proyectos productivos a favor de los familiares de las personas con discapacidad severa.
7. La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. La ley sancionará el abandono de estas personas, y los actos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad.

Concordancias:

LEY ORGANICA DE SALUD, Arts. 6

CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Arts. 26

Art. 49.- Las personas y las familias que cuiden a personas con discapacidad que requieran atención permanente serán cubiertas por la Seguridad Social y recibirán capacitación periódica para mejorar la calidad de la atención.

Concordancias:

LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, Arts. 7

Sección séptima
Personas con enfermedades catastróficas

Art. 50.- El Estado garantizará a toda persona que sufra de enfermedades catastróficas o de alta complejidad el derecho a la atención especializada y gratuita en todos los niveles, de manera oportuna y preferente.

Concordancias:

LEY ORGANICA DE SALUD, Arts. 67, 144

ANEXO 2.- DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

Declaración Universal de Derechos Humanos

Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948

Preámbulo

Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana,

Considerando que el desconocimiento y el menosprecio de los derechos humanos han originado actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad; y que se ha proclamado, como la aspiración más elevada del hombre, el advenimiento de un mundo en que los seres humanos, liberados del temor y de la miseria, disfruten de la libertad de palabra y de la libertad de creencias,

Considerando esencial que los derechos humanos sean protegidos por un régimen de Derecho, a fin de que el hombre no se vea compelido al supremo recurso de la rebelión contra la tiranía y la opresión,

Considerando también esencial promover el desarrollo de relaciones amistosas entre las naciones,

Considerando que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres; y se han declarado resueltos a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad,

Considerando que los Estados Miembros se han comprometido a asegurar, en cooperación con la Organización de las Naciones Unidas, el respeto universal y efectivo a los derechos y libertades fundamentales del hombre, y

Considerando que una concepción común de estos derechos y libertades es de la mayor importancia para el pleno cumplimiento de dicho compromiso,

La Asamblea General

Proclama la presente Declaración Universal de Derechos Humanos como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción.

2/9



Artículo 1

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 2

Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

Artículo 3

Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

Artículo 4

Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre; la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas.

Artículo 5

Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

Artículo 7

Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Artículo 8

Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo, ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley.

Artículo 9

Nadie podrá ser arbitrariamente detenido, preso ni desterrado.

Artículo 10

Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la

determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal.

Artículo 11

1. Toda persona acusada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad, conforme a la ley y en juicio público en el que se le hayan asegurado todas las garantías necesarias para su defensa.
2. Nadie será condenado por actos u omisiones que en el momento de cometerse no fueron delictivos según el Derecho nacional o internacional. Tampoco se impondrá pena más grave que la aplicable en el momento de la comisión del delito.

Artículo 12

Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.

Artículo 13

1. Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado.
2. Toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluso el propio, y

en el territorio de un Estado.

2. Toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluso el propio, y a regresar a su país.

Artículo 14

1. En caso de persecución, toda persona tiene derecho a buscar asilo, y a disfrutar de él, en cualquier país.

2. Este derecho no podrá ser invocado contra una acción judicial realmente originada por delitos comunes o por actos opuestos a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.

Artículo 15

1. Toda persona tiene derecho a una nacionalidad.
2. A nadie se privará arbitrariamente de su nacionalidad ni del derecho a cambiar de nacionalidad.

Artículo 16

1. Los hombres y las mujeres, a partir de la edad núbil, tienen derecho, sin restricción alguna por motivos de raza, nacionalidad o religión, a casarse y fundar una familia; y disfrutarán de iguales derechos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del matrimonio.
2. Sólo mediante libre y pleno consentimiento de los futuros esposos podrá contraerse el matrimonio.
3. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.

Artículo 17

1. Toda persona tiene derecho a la propiedad, individual y colectivamente.
2. Nadie será privado arbitrariamente de su propiedad.

Artículo 18

Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia.

Artículo 19

Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión.

Artículo 20

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.
2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.

Artículo 21

1. Toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país, directamente o por medio de representantes libremente escogidos.
2. Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país.
3. La voluntad del pueblo es la base de la autoridad del poder público; esta voluntad se expresará mediante elecciones auténticas que habrán de celebrarse periódicamente, por sufragio universal e igual y por voto secreto u otro procedimiento equivalente que garantice la libertad del voto.

Artículo 22

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Artículo 25

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.
2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

Artículo 26

1. Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos.
2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos; y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz.
3. Los padres tendrán derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos.

Artículo 27

1. Toda persona tiene derecho a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las artes y a participar en el progreso científico y en los beneficios que de él resulten.
2. Toda persona tiene derecho a la protección de los intereses morales y

científico y en los beneficios que de él resulten.

2. Toda persona tiene derecho a la protección de los intereses morales y materiales que le correspondan por razón de las producciones científicas, literarias o artísticas de que sea autora.

Artículo 28

Toda persona tiene derecho a que se establezca un orden social e internacional en el que los derechos y libertades proclamados en esta Declaración se hagan plenamente efectivos.

Artículo 29

1. Toda persona tiene deberes respecto a la comunidad, puesto que sólo en ella puede desarrollar libre y plenamente su personalidad.
2. En el ejercicio de sus derechos y en el disfrute de sus libertades, toda persona estará solamente sujeta a las limitaciones establecidas por la ley con el único fin de asegurar el reconocimiento y el respeto de los derechos y libertades de los demás, y de satisfacer las justas exigencias de la moral, del orden público y del bienestar general en una sociedad democrática.
3. Estos derechos y libertades no podrán en ningún caso ser ejercidos en oposición a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.

Artículo 30

Nada en la presente Declaración podrá interpretarse en el sentido de que confiere derecho alguno al Estado, a un grupo o a una persona, para emprender y desarrollar actividades o realizar actos tendientes a la supresión de cualquiera de los derechos y libertades proclamados en esta Declaración.

ANEXO 3- Sentencia nº 689-19-EP/20 Emitido por la Corte Constitucional



Sentencia No. 689-19-EP/20
Jueza ponente: Karla Andrade Quevedo

Quito, D.M, 22 de julio de 2020

CASO No. 689-19-EP

**EL PLENO DE LA CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR,
EN EJERCICIO DE SUS ATRIBUCIONES CONSTITUCIONALES Y
LEGALES, EMITE LA SIGUIENTE**

Sentencia

Tema: En la presente sentencia, la Corte analiza la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva en una sentencia dictada dentro de una acción de protección; y examina el mérito del caso, respecto de la vulneración al derecho a la estabilidad laboral reforzada del accionante que tiene la condición de sustituto de persona con discapacidad; y el derecho a la salud y a la atención prioritaria del niño GJRB con discapacidad del 99%.

I. Antecedentes

1. El señor Giovanni Patricio Riofrío Betancourt, padre de GJRB¹ de 4 años de edad con discapacidad del 99%, laboró como servidor 2 de apoyo bajo la modalidad de servicios ocasionales en la Secretaría Nacional de Comunicación (en adelante "SECOM"), desde el 4 de mayo de 2015 hasta el 30 de abril de 2018, fecha en la que fue notificado con la terminación del contrato debido al proceso de reestructuración de la entidad.
2. La Coordinadora General Defensorial Zonal 9 de la Defensoría del Pueblo de Ecuador, Dra. Gioconda Viviana Benítez Escobar, presentó acción de protección en favor de los derechos del señor Giovanni Patricio Riofrío Betancourt (en adelante "el accionante") en contra del señor Carlos Andrés Michelena Ayala, en calidad de Secretario Nacional de Comunicación; Ing. Ana María Córdova Tacuri, en calidad de Coordinadora General Administrativa Financiera; y la Psicóloga Verónica Cecilia Angulo Calvache, Directora de Talento Humano de la Secretaría Nacional de Comunicación; y, el Dr. Íñigo Salvador Crespo, en calidad de Procurador General del Estado.
3. En la acción de protección se alegó la vulneración de los derechos a la igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad, a la seguridad jurídica, debido proceso y respeto al principio *pro homine*. Asimismo, solicitó el reintegro inmediato al puesto de trabajo, el pago de las remuneraciones dejadas de percibir y disculpas públicas por parte de la SECOM.
4. El 11 de octubre de 2018, la Unidad Judicial de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia con sede en la Parroquia Ñaquito del Distrito Metropolitano de Quito, Provincia de Pichincha (en adelante "Unidad Judicial de Familia") negó la acción de protección con base en el artículo 42 numeral 1 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (en adelante "LOGJCC"), al considerar que (i) el accionante no probó que las autoridades correspondientes de la SECOM tenían conocimiento de la condición de sustituto de persona con discapacidad del señor Giovanni Patricio Riofrío Betancourt; (ii)

¹ La Corte Constitucional mantendrá en reserva el nombre del niño, por lo que utilizará la nominación GJRB, en atención a la protección de datos de carácter personal y la intimidad personal y familiar, de conformidad con lo prescrito en el artículo 66 numerales 19 y 20 de la Constitución de la República.

determinó la procedencia de la vía contencioso administrativa para el caso; y (iii) estableció que de conformidad con el artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público (en adelante "LOSEP") y las cláusulas octava y décima del contrato ocasional, este no brinda estabilidad, pudiendo darse por terminado en cualquier momento.

5. En contra de esta decisión, el accionante interpuso recurso de apelación. El 11 de diciembre de 2018, la Sala Civil y Mercantil de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha (en adelante "Sala de lo Civil") negó el recurso y confirmó la sentencia subida en grado.
6. El 16 de enero de 2019, el accionante presentó acción extraordinaria de protección, en contra de la sentencia dictada el 11 de diciembre de 2018, por la Sala de lo Civil.
7. Una vez posesionados los actuales miembros de la Corte Constitucional, en virtud del sorteo realizado, mediante auto de 18 de julio de 2019, la Sala de Admisión admitió a trámite la acción extraordinaria de protección, correspondiendo la sustanciación de la causa a la Jueza Constitucional Karla Andrade Quevedo.
8. Debido a que el presente caso involucra a una persona que pertenece a un grupo de atención de prioritaria, la jueza constitucional solicitó al Pleno del Organismo alterar el orden cronológico de sustanciación de causas a fin de dar un trámite prioritario a la causa No. 689-19-EP, el 18 de octubre de 2019.
9. El 15 de noviembre de 2019, la jueza constitucional avocó conocimiento de la causa y dispuso a los jueces de la Sala de lo Civil y Mercantil de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha, a la SECOM, al MIES y a la Procuraduría General del Estado para que, en el término de 5 días, remitan un informe debidamente detallado y argumentado respecto del contenido de la demanda. Convocó a audiencia para el día 25 de noviembre de 2019, a las 10h00, a la cual comparecieron la Defensoría del Pueblo y el señor Giovanni Patricio Riofrío Betancourt, la Secretaria General de Comunicación de la Presidencia de la República, y la Procuraduría General del Estado.

II. Competencia

10. La Corte Constitucional es competente para conocer y pronunciarse sobre las acciones extraordinarias de protección contra sentencias, autos definitivos y resoluciones con fuerza de sentencia, de conformidad con lo previsto en los artículos 94 y 437 de la Constitución de la República; en concordancia con los artículos 63 y 191 numeral 2, literal d) de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional.

III. Alegaciones de las partes

3.1 Fundamentos y pretensión de la acción

11. 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 l), 35 y 82 de la Constitución de la República, respectivamente.
12. Para el efecto, la parte accionante sostiene que el derecho a la tutela judicial efectiva se vulneró debido a que "[...] toda vez que los señores jueces jamás examinaron el fondo [...]"

sin tomar encuentra (sic) que pertenece a un grupo de atención prioritaria, al igual que no considero (sic) el interés superior que tiene el menor frente a los demás [...]”.

13. En cuanto a la garantía de motivación la parte accionante arguye que la sentencia de la Sala de lo Civil redujo el análisis constitucional a determinar si la certificación de sustituto fue o no entregada a la SECOM y a revisar las cláusulas contractuales sobre la estabilidad laboral.
14. Respecto del derecho a la atención prioritaria contemplado en el artículo 35 de la Constitución de la República, la parte accionante estima que se le vulneró al desconocer la protección reforzada en el ámbito laboral de la cual goza el accionante por ser sustituto de un niño con discapacidad del 99%.
15. En cuanto al derecho a la seguridad jurídica el accionante no expone ningún argumento.

3.2 Argumentos de la parte accionada

Autoridad judicial demandada

16. Mediante escrito recibido el 3 de diciembre de 2019, suscrito por el Juez Provincial Raúl Mariño Hernández, se realizó una síntesis de los considerandos de la sentencia, recalcando que el accionante no demostró en el proceso haber ingresado la certificación y calificación de sustituto de persona con discapacidad a la Dirección de Talento Humano de la SECOM.

Presidencia de la República

17. Ronald Guillermo Vizcarra Bazán, en calidad de coordinador general jurídico, presentó escrito el 27 de noviembre de 2019, en el que manifestó que en virtud del Decreto Ejecutivo No. 535 de 11 de octubre de 2008, se suprimió la Secretaría Nacional de Comunicación y en su lugar se creó la Secretaría General de Comunicación de la Presidencia de la República. Respecto del caso indica que el derecho a la tutela judicial efectiva no se vulneró, ya que el accionante tuvo acceso a los órganos jurisdiccionales. El debido proceso no se vulneró debido a que el accionante tuvo pleno derecho a la defensa. La motivación no se vulneró dado que la sentencia hace referencia a las normas y principios en los que se funda. El derecho a la atención prioritaria no se vulneró pues el accionante no especifica de qué forma se habría producido esta vulneración. Finalmente, la seguridad jurídica no se vulneró debido a que el accionante no aportó a la Dirección de Administración de Talento Humano de esa entidad el certificado de ser sustituto, por lo cual al tratarse de un contrato de servicios ocasionales se procedió en legal forma con la desvinculación.

Ministerio de Inclusión Económica y Social

18. Mediante escrito presentado el 22 de noviembre de 2019, indica que el Acuerdo Ministerial No.0046, con fecha 29 de octubre de 2018 facultó al MIES para acreditar y certificar a los sustitutos, exclusivamente en casos de solidaridad humana. Sin embargo, procedió a verificar el reporte de certificaciones, encontrando que el accionante tiene certificación de sustituto directo que fue emitido el 5 de noviembre de 2018, vigente hasta el 5 de noviembre de 2020.

3.3 Argumentos de la Procuraduría General del Estado

19. En audiencia realizada el 25 de noviembre de 2019 ante este Organismo, la Dra. Karola Samaniego Tello, ofreciendo poder o ratificación, consideró principalmente que para que los derechos constitucionales sean defendidos de manera adecuada y eficaz, es necesario que se presenten las garantías jurisdiccionales pertinentes, en este caso, a criterio de la PGE la acción que garantiza que no se vulneren los derechos es la acción por incumplimiento.

IV. Consideraciones y Fundamentos de la Corte Constitucional

4.1 Análisis constitucional

20. El accionante sostiene que se han vulnerado los derechos a la tutela judicial efectiva y a la motivación, ya que los jueces de la Sala de lo Civil se circunscribieron a un análisis fáctico y legal del caso; es decir, sin efectuar un análisis respecto de la situación del accionante (sustituto de un niño con el 99% de discapacidad), de la condición del niño y de sus pretensiones al presentar la acción de protección. En este sentido, se evidencia que los argumentos giran en torno a la falta de tutela judicial efectiva producto de una motivación que no abordó sus pretensiones -en tanto el caso fue analizado a la luz de elementos contractuales y legales- razón por la cual al ser la motivación de las sentencias parte integral también del derecho a la tutela judicial efectiva, esta Corte considera apropiado resolver todas sus alegaciones a través de este derecho.
21. En cuanto a la mención que realiza el accionante sobre una posible vulneración del derecho a la seguridad jurídica, esta Corte ha establecido que corresponde al accionante realizar un ejercicio mínimo de argumentación, consistente en señalar cuál es el derecho fundamental vulnerado, cuál es la acción u omisión judicial que vulnera derechos y justificar por qué la acción u omisión judicial acusada vulnera el derecho fundamental alegado. No obstante, de la lectura de la acción extraordinaria de protección se observa que el accionante no esgrime justificación alguna respecto de cómo se habría producido la vulneración de este derecho por acción u omisión de la autoridad judicial.
22. En función de las consideraciones expuestas, y siendo el estado de resolver, la Corte sistematizará el análisis de la causa por medio de la formulación del siguiente problema jurídico:

¿La sentencia dictada el 11 de diciembre de 2018, por la Sala Civil y Mercantil de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha, vulneró el derecho a la tutela judicial efectiva?

23. El artículo 75 de la Constitución reconoce el derecho a la tutela judicial efectiva en los siguientes términos:

“Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley”.

24. Esta Corte ha determinado que la tutela judicial efectiva es un derecho constitucional que permite reclamar a los órganos jurisdiccionales del Estado la apertura de un proceso con la finalidad de obtener una resolución motivada y argumentada sobre una petición amparada por la ley, sin que necesariamente la resolución deba ser favorable a los intereses de quien

4

acciona. Este es un derecho de carácter autónomo, independiente del derecho sustancial, que se manifiesta en la potestad de una persona de requerir del Estado la prestación del servicio de administración de justicia, y obtener una sentencia, independientemente de que goce o no de derecho material.²

25. En este sentido la Corte Constitucional ha sostenido que aquello ocurre como consecuencia de la configuración de sus tres supuestos: “[...] 1. el acceso a la administración de justicia; 2. la observancia de la debida diligencia; y, 3. la ejecución de la decisión”. En concreto, la tutela judicial efectiva “reconoce a las partes el derecho a obtener una solución al conflicto, esto es una sentencia que resuelva sobre el fondo de la controversia de manera motivada”.³
26. En el caso concreto, el accionante sostuvo que los jueces de la Sala de lo Civil no resolvieron el fondo del caso, pues no consideraron que los hechos del mismo involucraban a un sustituto de un niño con el 99% de discapacidad, sino que redujeron su análisis a la verificación de si se entregó o no a la SECOM la certificación expedida por el MIES que acredita la condición de sustituto, dejando de resolver la vulneración de derechos constitucionales pretendida.
27. En la sentencia impugnada se evidencian tres argumentos para negar la acción de protección planteada: El primero es la existencia de otra vía judicial, los jueces manifiestan que “cuando el acto administrativo puede ser impugnado en la vía judicial, salvo que se demuestre que la vía no fuere adecuada ni eficaz, lo cual no se justifica en el presente caso”. El segundo aduce a la existencia del contrato de servicios ocasionales, en virtud de lo cual deducen la inexistencia de la estabilidad laboral. Al respecto determinan que “Siendo el contrato un acuerdo de las partes contratantes (Ley para los contratante (sic)), mal se puede ir en contra de lo estipulado en el contrato y otorgarle estabilidad laboral al accionante”.⁴ El tercero, la omisión, por parte del accionante, de entregar un documento a la Dirección de Talento Humano de la SECOM. Los jueces de Sala de lo Civil sostienen que “[...] no se ha justificado procesalmente que el accionante haya ingresado esa calificación y certificación a la Dirección de Talento Humano [...]”.
28. Como se verifica de la lectura de la sentencia, los jueces no realizaron un análisis que responda a las pretensiones planteadas por el accionante. Pese a estar resolviendo una garantía jurisdiccional, en la que correspondía analizar exclusivamente la existencia o no de vulneraciones a derechos constitucionales alegados por el accionante, los jueces se 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 vulneración de derechos que le asisten por su condición de sustituto y la afectación de derechos de un niño con discapacidad de 99%.

² Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 1658-13-EP/19, de 28 de octubre de 2019.

³ Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 1943-12-EP/19, de 26 de septiembre de 2019.

⁴ Sentencia de la Sala Civil y Mercantil de la Corte Provincial de Justicia, 11 de diciembre de 2018: “Del proceso consta los contratos ocasionales firmados [...] en cuya cláusula OCTAVA los contratantes han establecido lo siguiente “El/la CONTRATADO (A) no ingresará a la carrera de servicio público mientras dure su contrato de servicios ocasionales, modalidad de contratación que no le otorga estabilidad en la SECOM...” Siendo el contrato un acuerdo de las partes contratantes (Ley para los contratante (sic)), mal se puede ir en contra de lo estipulado en el contrato y otorgarle estabilidad laboral al accionante [...]. Lo manifestado anteriormente se confirma o corrobora con lo constante en la cláusula DECIMA del contrato [...]”.

29. 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”*⁵ respecto de si existió o no vulneración a sus derechos constitucionales en su calidad de sustituto de un niño con discapacidad severa. Por consiguiente, esta Corte encuentra que la sentencia dictada 11 de diciembre de 2018, por la Sala Civil y Mercantil de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha, vulneró el derecho a la tutela judicial efectiva del accionante.
30. Esta Corte en su sentencia No. 176-14-EP/19, señaló que, como máximo órgano de control, interpretación y administración de justicia constitucional, está en la obligación de verificar que las garantías jurisdiccionales hayan cumplido el fin para el cual están previstas en el ordenamiento jurídico, lo que podría requerir que la Corte analice la integralidad del proceso o los hechos que dieron origen al mismo, siempre que se verifiquen los presupuestos establecidos en dicha decisión. En este sentido, determinó que para emitir una sentencia de mérito y resolver el fondo del caso con base en los hechos de origen, se debe comprobar: (i) que la autoridad judicial haya violado el debido proceso u otros derechos de las partes en el fallo impugnado o durante la prosecución del juicio; (ii) que, *prima facie*, los hechos que dieron lugar al proceso originario puedan constituir una vulneración de derechos que no fueron tutelados por la autoridad judicial inferior; (iii) que el caso no haya sido seleccionado por esta Corte para su revisión; y, (iv) que el caso al menos cumpla con uno de los siguientes criterios: gravedad del asunto, novedad del caso, relevancia nacional o la inobservancia de precedentes establecidos por este Organismo. A continuación, esta Corte verificará si dichos presupuestos se cumplen en el presente caso.
31. Siendo así, una vez determinada la existencia de la violación a la tutela judicial efectiva en el marco de un proceso de garantías jurisdiccionales, en atención a lo establecido por este Organismo, se verifica que: (i) *prima facie*, los hechos que dieron lugar al proceso originario pueden constituir una vulneración de derechos que no fueron tutelados por la autoridad judicial inferior, pues el caso se refiere a la desvinculación del cargo de trabajo sin la configuración de una causal y el pago de la indemnización prevista en la ley para las personas sustitutas; (ii) el caso no ha sido seleccionado por esta Corte para su revisión; y (iii) el caso comporta gravedad debido a que involucra a un niño con discapacidad del 99%.⁶ En consecuencia, se procederá a realizar el análisis de los méritos de la sentencia impugnada a través del siguiente problema jurídico:
- a. **¿La SECOM vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada del accionante quien tiene a su cargo a un niño con discapacidad, en el momento en que terminó su contrato de servicios ocasionales aduciendo un proceso de reestructuración de la entidad?**
32. La Constitución de la República⁷ prevé la protección de las familias que tienen a su cargo a

⁵ Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 1943-12-EP, de 26 de septiembre de 2019.

⁶ Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 176-14-EP/19, de 16 de octubre de 2019.

⁷ Constitución de la República del Ecuador, Art. 35.- *“Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolecen de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado [...] El estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.*

Así también, la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Art. 4.- Los Estados Partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las

una persona con discapacidad, así el artículo 49 establece que *“Las personas y las familias que cuiden a personas con discapacidad que requieran atención permanente serán cubiertas por la Seguridad Social y recibirán capacitación periódica para mejorar la calidad de la atención”*. Esto, además se refuerza en virtud del principio de corresponsabilidad que orienta la actuación de la sociedad, del Estado y de la familia; establecido en el artículo 47 *Ibidem* el cual determina que: *“El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social”*.

33. En esta misma línea, la Ley Orgánica de Discapacidades (en adelante **“LOD”**), en el artículo 48,⁸ establece la figura del sustituto, a través de la cual las personas que por su grado severo de discapacidad no pueden trabajar directamente, pueden ser sustituidas por algún familiar que será tratado de conformidad con la protección reforzada y atención prioritaria que le sea aplicable a quien está sustituyendo.
34. Este postulado normativo ya ha sido considerando por este Organismo, ante lo cual ha ratificado que en los casos en los que el grado de discapacidad sea de tal severidad que le impida a la persona realizar alguna actividad laboral, esta protección especial se extiende a las personas que se encuentren a cargo de su cuidado y protección, a fin de asegurar el pleno disfrute de los derechos en el marco de la atención prioritaria. Así, la sentencia 172-18-SEP-CC expresamente determinó:

“(…) a fin de garantizar el pleno ejercicio de los derechos de la persona con discapacidad, corresponde a quien tenga a su cuidado y responsabilidad, recibir una protección especial, que indirectamente asegure el pleno goce y disfrute de los derechos de quien está a su cargo.”

35. En lo concerniente al ámbito laboral, la atención prioritaria y la protección reforzada emanadas de la Constitución se materializan en la estabilidad especial en el trabajo a quienes como sustitutos se encuentren a cargo de una persona con discapacidad severa. Así, en caso de desvinculación del trabajo, la ley dispone que se pague una indemnización diferenciada prescrita en el artículo 51 de la LOD:

*Estabilidad laboral. - Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo.
En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente*

libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad. A tal fin, los Estados Partes se comprometen a: [...]

c) Tener en cuenta, en todas las políticas y todos los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad;

d) Abstenerse de actos o prácticas que sean incompatibles con la presente Convención y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen conforme a lo dispuesto en ella”.

⁸ Ley Orgánica de Discapacidades: *“Art. 48- Sustitutos. Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad.*

Se considerarán como sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales. De existir otros casos de solidaridad humana, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social validará al sustituto, de conformidad al reglamento.

Las y los empleadores no podrán contratar más del cincuenta por ciento (50%) de sustitutos del porcentaje legal establecido.

En el caso de sustitución en cooperativas de transporte se regulará de conformidad con el reglamento”.

a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente.

[...]

Además, para la cesación de funciones por supresión de puestos o por compra de renuncias con indemnización, no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional. (Énfasis nuestro).

36. Así mismo, en el afán de salvaguardar estos postulados, la Corte Constitucional ha sostenido que:

*"[...] las entidades públicas están facultadas para dar por terminada la relación laboral de manera unilateral, cuando existan razones previamente establecidas en la ley y el reglamento pertinente, que así lo justifiquen [...]" por ello "[...] los 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."*⁹ (Énfasis del original).

37. Esto no se aplica únicamente a las personas con discapacidad sino también a aquellas personas sustitutas pues, como ya quedó establecido, la Constitución, la ley y la jurisprudencia constitucional les otorgan la misma protección especial y reforzada.¹⁰
38. En el caso en concreto, de la revisión del expediente se encuentra que el señor Giovanni Patricio Riofrío Betancourt es padre de un niño con 99% de discapacidad, que trabajaba bajo contrato de servicios ocasionales en la SECOM. Dado que está a cargo de su hijo con discapacidad, en septiembre del año 2016,¹¹ inició el trámite ante su empleadora para la obtención del certificado de sustituto sin inclusión laboral por parte del MIES. La SECOM emitió criterio jurídico favorable¹² y realizó la solicitud de validación de personal sustituto al MIES, haciendo constar el nombre del accionante, en el marco de sus obligaciones legales.¹³
39. Según consta en el expediente, el 10 de mayo de 2017, el Coordinador General Administrativo Financiero del MIES indicó, mediante oficio dirigido al Coordinador General Administrativo Financiero de la SECOM, *"Que, el señor RIOFRIO BETANCOURT GIOVANNY PATRICIO [...] puede solicitar en las Oficinas Distritales del MIES la Calificación y Certificación de Sustituto de Persona con Discapacidad sin inclusión laboral*

⁹ Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 258-15-SEP-CC, Caso No. 2184-11-EP.

¹⁰ El artículo 48 de la LOD concede la calidad de sustituto en función del grado de discapacidad de una persona. Por lo que la severidad de la discapacidad es un requisito exclusivamente para obtener la calidad de sustituto, mas no para obtener la protección reforzada o los derechos derivados de la condición de discapacidad.

¹¹ Acción extraordinaria de protección, foja 12 vuelta del expediente, de la Corte Provincial.

¹² Memorando Nro. SNC-CGAJ-2017-0137-M, de 10 de abril de 2017, dirigido al Coordinador General Administrativo Financiero por el Coordinador General del Asesoría Jurídica en el que consta *"considera procedente realizar el proceso de validación y acreditación como sustitutos a los padres de los niños con discapacidad de la Secretaría Nacional de Comunicación"*. Foja 16 del expediente de la Unidad Judicial.

¹³ Oficio Nro. SNC-CGAF-2017-0147-O, 20 de abril de 2017. Foja 18 del expediente de la Unidad Judicial.

[...]”¹⁴. Finalmente, el 19 de junio de 2017, mientras era funcionario de la SECOM, se confirió la certificación de sustituto sin inclusión laboral por parte del MIES.¹⁵

40. El 30 de abril de 2018, la SECOM procedió a la desvinculación del accionante mediante una terminación unilateral anticipada de su contrato.¹⁶
41. Al respecto, la entidad accionada ha sostenido a lo largo del proceso¹⁷ que el accionante tenía un contrato de servicios ocasionales y que en el momento de su desvinculación no tenía conocimiento de la situación del señor Giovanni Riofrío Betancourt, debido que este no aportó el certificado de sustituto otorgado por el MIES a la Dirección de Talento Humano, por lo que no se le podía atribuir la violación de un derecho constitucional.
42. Sobre esto cabe realizar varias precisiones, pues dicha alegación no refleja la realidad: En primer lugar, como se evidenció *supra*, la SECOM participó en el trámite y realizó las gestiones necesarias ante el MIES, en virtud de lo cual tuvo conocimiento de la situación del accionante desde el año 2016.
43. En segundo lugar, al día siguiente de haber sido desvinculado, el accionante presentó un oficio a la SECOM respecto de su situación y su condición de sustituto de una persona con discapacidad, alegando la vulneración de sus derechos constitucionales y requiriendo la indemnización prevista en el artículo 51 de la LOD.¹⁸ Pese a ello, la SECOM ratificó la desvinculación y negó el otorgamiento de la indicada indemnización.¹⁹
44. En tercer lugar, el MDT observó el proceso de desvinculación del señor Riofrío, indicando que:

[...] sin embargo, [la SECOM] no ha presentado a esta Cartera de Estado [MDT], los justificativos técnicos y legales por los cuales se desvinculó al señor Giovanni Patricio Riofrío Betancourt dado que es una persona sustituta
[...] se evidencia que la Institución conocía la calidad de sustituto del señor Giovanni Patricio Riofrío Betancourt
[...] de acuerdo a lo dispuesto en la Norma de Contraloría, Mediante Acuerdo No. 39 [...] en el numeral 407-10 “información actualizada del personal” determina que la Unidad de Administración

¹⁴ Oficio Nro. MIES-SD-2017-0428-O, 10 de mayo de 2017. Foja 19 del expediente Unidad Judicial.

¹⁵ Ministerio de Inclusión Económica y Social, certificado a Giovanni Patricio Riofrío Betancourt, como sustituto sin inclusión laboral, emitido el 19 de junio de 2017. Foja 21 del expediente.

¹⁶ De la revisión integral del expediente de fojas 4 a 8 se desprende la existencia de dos contratos de servicios ocasionales firmados entre la SECOM y el señor Giovanni Patricio Riofrío Betancourt, el primero desde el 4 de mayo de 2015 hasta el 31 de diciembre del mismo año, y el segundo desde el 4 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre del mismo año. Así mismo, a fojas 153 a 161 constan los listados de renovaciones de personal de la SECOM, correspondientes a los años 2017 y 2018, en los cuales está registrado el nombre del accionante.

¹⁷ En la audiencia pública realizada el 25 de noviembre de 2019, ante la Corte Constitucional, la parte accionada sostuvo que la certificación de sustituto de persona con discapacidad no constaba dentro del expediente del accionante y que aún “[...] en el proceso y en el trámite mismo en el expediente no constó ese documento (certificación de sustituto de persona con discapacidad) [...] y resuelven inclusive los jueces en el sentido de que no hubo dentro de los expedientes ese documento”.

¹⁸ Oficio Nro. SNC-PECTV-2018-0003-O, 28 de abril de 2018, dirigido a la Directora de la Talento Humano por parte del señor Giovanni Patricio Riofrío. Foja 26 del expediente.

¹⁹ Memorando Nro. SNC-DTTHH-2018-0478-M, de 9 de mayo de 2018, dirigido al señor Giovanni Patricio Riofrío Betancourt por la Directora de Talento Humano. Foja 27 del expediente.

de Talento Humano será responsable del control de los expedientes de las servidoras y servidores de la entidad, de su clasificación y actualización [...].²⁰

45. En consecuencia, es evidente que SECOM sí tenía conocimiento de la situación del accionante. 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, la existencia del certificado, que es simplemente declarativo, constituye un medio de acreditación que obedece únicamente al reconocimiento de los derechos del accionante, mas no es un requisito constitutivo para el otorgamiento y ejercicio de sus derechos como miembro de un grupo de atención prioritaria. Esto sin perjuicio de que su obtención sea necesaria para constancia y acreditación de su condición, lo cual garantiza a su vez el pleno ejercicio de sus derechos.
46. Por lo tanto, dado que la SECOM tuvo conocimiento de la situación del accionante y efectuó su desvinculación unilateral anticipada sin tener en cuenta su condición de sustituto de persona con discapacidad severa, inobservó lo previsto en el ordenamiento jurídico y la jurisprudencia constitucional para casos de personas con discapacidad. Al no haber garantizado su estabilidad laboral reforzada -misma que requería que su desvinculación se dé atendiendo a las causales previstas por la jurisprudencia- se evidencia que se trata de un derecho vulnerado en perjuicio del señor Giovanni Patricio Riofrío Betancourt.
47. Por otra parte, la SECOM también ha manifestado que la desvinculación del accionante en el año 2018 respondió a un proceso de reestructuración por el que la institución se transformó en la Secretaría General de Comunicación de la Presidencia²¹; por lo que, ante ello, no podía otorgarle estabilidad y lo desvinculó sin incurrir en vulneraciones de derechos ni actuar fuera de las disposiciones constitucionales.
48. Al respecto, la estabilidad laboral reforzada prevista por el legislador y la jurisprudencia constitucional²² es independiente de la modalidad de contrato y de la circunstancia de reestructuración de la entidad. Es por ello que, frente a necesidades institucionales legítimas como las que se materializan en procesos de reestructuración o desaparición de la institución, la desvinculación de una persona sustituta o de una persona con discapacidad debe tener en cuenta su situación en particular y, en aras de cumplir con la estabilidad laboral reforzada, previo a su desvinculación, se debe buscar, de ser posible, su reubicación en la misma entidad. A este respecto, en la sentencia N° 258-15-SEP-CC, esta Corte ya determinó que esta reubicación se podrá efectuar *"en otro puesto similar o de equivalente rango y función, acorde siempre a la circunstancia especial de la persona con discapacidad"*.²³

²⁰ Oficio Nro. MDT-SECSP-2018-2028, de 29 de junio de 2018, a foja 38 del expediente de la Unidad Judicial.

²¹ Secretaría Nacional de Comunicación, informe técnico SECOM-DTH-2018-203, 12 de junio de 2018, indica que *"Una vez que la Secretaría Nacional de Comunicación asume las nuevas atribuciones asignadas por el Presidente de la República mediante los Decretos Ejecutivos 298 de 29 de enero y 383 de 3 de mayo de 2018, en materia de imagen gubernamental; se inició un proceso de reestructuración institucional que demandó entre otros aspectos, el análisis de la pertinencia de los proyectos de inversión que actualmente funcionan en esta cartera de Estado"* (Énfasis añadido). Foja 532 del expediente de la Unidad Judicial.

²² Corte Constitucional del Ecuador, sentencia No. 172-18-SEP-CC de 16 de mayo de 2018.

²³ Corte Constitucional del Ecuador, sentencia N°258-15-SEP-CC, de 12 de agosto de 2015: *"Se precisa que las entidades públicas, a fin de garantizar los derechos de las personas discapacitadas como grupo*

49. Solo frente a la imposibilidad de una reubicación, se puede efectuar una desvinculación, pues esta constituye la última alternativa cuando se trata de personas con discapacidad o sustitutos de ellas. Esto debido a que su condición disminuye las posibilidades materiales de conseguir un nuevo empleo y, como en este caso, únicamente de su salario depende el sostenimiento familiar y cuidado de un niño con grave discapacidad.
50. En consecuencia, del expediente no se evidencia que la SECOM haya procurado la reubicación del accionante, o que se haya aplicado las causales previstas para la desvinculación de una persona con discapacidad o sustituto de ella, tampoco que una vez desvinculado anticipada y unilateralmente se lo haya indemnizado de conformidad con lo establecido por el artículo 51 de la LOD. Por lo tanto, la SECOM vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada del accionante en el ejercicio de su derecho al trabajo por su condición de sustituto de una persona con discapacidad.

b. ¿La afectación del derecho a la estabilidad laboral reforzada del accionante afectó los derechos de protección reforzada, atención prioritaria y de salud del niño GJRB?

51. La Constitución en el artículo 35 y de manera específica en el artículo 46, categóricamente establece que el derecho a la atención prioritaria, implica que el Estado adoptará una serie de medidas en favor de niñas y niños que van desde el cuidado diario hasta la protección y asistencia cuando sufran enfermedades degenerativas, haciendo mención específica en el numeral 3, respecto de la *"Atención preferente para la plena integración social de quienes tengan discapacidad. El Estado garantizará su incorporación en el sistema de educación regular y en la sociedad"*.
52. Igualmente, la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en el artículo 25 prescribe una obligación para los Estados, la cual implica que *"Los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad a servicios de salud que tengan en cuenta las cuestiones de género, incluida la rehabilitación relacionada con la salud"*. Así también, la Observación General No. 5 del Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales prescribe que *"Según las Normas Uniformes, "Los Estados deben velar por que las personas con discapacidad, en particular lactantes y niños, reciban atención médica de igual calidad y dentro del mismo sistema que los demás miembros de la sociedad"*.
53. En el caso bajo estudio, en la audiencia pública realizada ante la Corte Constitucional, el señor Giovanni Patricio Riofrío Betancourt sostuvo que, como consecuencia de haber sido desvinculado de la SECOM, la continuidad en la prestación de los servicios de cuidado médico imprescindible para el tratamiento del niño se suspendió. Al respecto, indicó que:

"De momento no estamos recibiendo las terapias ya que es bien difícil conseguir una cita en el IESS, en el IESS solo tienen un médico a nivel nacional. [...] la última [cita] que tenía fue en noviembre de 2018 la cual perdí ya que no estaba afiliado el IESS sí?, le tocaba el chequeo en el 2018, tocaba hacerle un encefalograma que no se pudo realizar porque no estaba afiliado".

de atención prioritaria, en especial en lo que respecta a la continuidad laboral, podrán –en aquellos casos que la actividad ocasional haya concluido- reubicar a la persona contratada en otro puesto similar o de equivalente rango y función, acorde siempre a la circunstancia especial de la persona con discapacidad".

Mi hijo nació con una encefalomalacia multiquistica, nació sin una parte del cerebro, lo que maneja la parte intelectual si?, él necesita sus terapias siempre si? Porque él es un niño espástico [...] necesita ácido valproico, es su medicación. De momento nosotros estamos comprando la medicina porque el IESS a pesar de que yo ya empecé a trabajar si? el IESS no tiene la medicina. El médico anteriormente había pedido ya algunos exámenes que no se pudieron realizar, las terapias de igual forma no se pudieron realizar porque no estaba constando como afiliado en el IESS”.

54. De lo sostenido por el accionante, se evidencia que producto de la desvinculación perdió la afiliación al IESS y con ello toda cobertura médica e ingresos, razón por la cual el niño interrumpió su tratamiento y no contó con la atención médica requerida para manejar su compleja condición y evitar su deterioro. Pero además, durante la audiencia, el accionante informó que el sistema público del MSP tampoco brindó atención al niño por falta de disponibilidad y que, aun cuando consiguió un nuevo trabajo y recuperó su afiliación al IESS, debido a la falta de citas en la entidad, hasta esa fecha el niño no había podido retomar sus terapias ni tratamiento médico.
55. Como se ha evidenciado a lo largo de esta sentencia, el niño en cuestión se encuentra en una situación de doble vulnerabilidad (niño y persona con discapacidad) y es el sujeto principal sobre quien se fundamenta la existencia de la protección reforzada prevista en la Constitución, la ley y la jurisprudencia. En consecuencia, le corresponde al Estado garantizar dicha protección con el fin de asegurar el acceso y ejercicio efectivo de sus derechos. Es deber de toda institución del Estado protegerlos siempre de forma eficaz y oportuna, sin imponer obstáculos, y atendiendo a sus circunstancias y necesidades particulares²⁴.
56. De manera que esta Corte Constitucional encuentra que afectar la estabilidad laboral reforzada del padre - derecho del que es titular por las condiciones de su hijo - sin observar los mandatos previstos en la Constitución, la ley y la jurisprudencia constitucional provocó una vulneración a los derechos a una protección reforzada como persona con discapacidad, a la atención prioritaria y la salud del niño, pues como lo ha establecido anteriormente este Organismo,²⁵ el trabajo de su padre es condición indispensable para satisfacer la atención y cuidado, que en diferentes ámbitos requiere.

4.1.1 Medidas de reparación integral

²⁴ Observación General N° 9 (2006) Los derechos de los niños con discapacidad. Comité de los Derechos del Niño 43º período de sesiones Ginebra, 11 a 29 de septiembre de 2006.

Artículo 23. Párrafo 12. *De acuerdo con el párrafo 2 del artículo 23, los Estados Partes en la Convención reconocen el derecho del niño con discapacidad a recibir cuidados especiales y alentarán y asegurarán la prestación de la asistencia necesaria al niño que reúne las condiciones requeridas y a los responsables de su cuidado. La asistencia debe ser adecuada al estado del niño y a las circunstancias de sus padres o de otras personas que cuiden de él. El párrafo 3 del artículo 23 ofrece más normas en cuanto al costo de las medidas especiales y precisiones acerca de lo que debe lograr la asistencia.*

Párrafo 13. *Para cumplir los requisitos del artículo 23 es preciso que los Estados Partes desarrollen y apliquen de forma eficaz una política amplia mediante un plan de acción que no sólo tenga por objeto el pleno disfrute sin discriminación de los derechos consagrados en la Convención, sino que también garantice que un niño con discapacidad y sus padres o las personas que cuiden de él reciban los cuidados y la asistencia especiales a que tienen derecho en virtud de la Convención.*

²⁵ Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 172-18-SEP-CC, de 16 de mayo de 2018: “[...] a fin de garantizar el pleno ejercicio de los derechos de la persona con discapacidad, corresponde a quien tenga a su cuidado y responsabilidad, recibir una protección especial, que indirectamente asegure el pleno goce y disfrute de los derechos de quien está a su cargo”.

57. La CRE establece que cuando exista una violación de derechos, reconocida por un juez o jueza, procederá la reparación integral. En la parte pertinente, del artículo 86 numeral 3 *Ibídem* señala:

“La jueza o juez resolverá la causa mediante sentencia, y en caso de constatarse la vulneración de derechos, deberá declararla, ordenar la reparación integral, material e inmaterial, y especificar e individualizar las obligaciones, positivas y negativas, a cargo del destinatario de la decisión judicial, y las circunstancias en que deban cumplirse”.

58. Asimismo, la LOGJCC en el artículo 18 establece:

“En caso de declararse la vulneración de derechos se ordenará la reparación integral por el daño material e inmaterial. La reparación integral procurará que la persona o personas titulares del derecho violado gocen y disfruten el derecho de la manera más adecuada posible y que se restablezca a la situación anterior a la violación. La reparación podrá incluir, entre otras formas, la restitución del derecho, la compensación económica o patrimonial, la rehabilitación, la satisfacción, las garantías de que el hecho no se repita, la obligación de remitir a la autoridad competente para investigar y sancionar, las medidas de reconocimiento, las disculpas públicas, la prestación de servicios públicos, la atención de salud”.

59. En el caso concreto se ha determinado la vulneración a la estabilidad laboral reforzada del accionante; no obstante, dado el tiempo transcurrido y el hecho de que el accionante cuenta con un nuevo trabajo en otra institución, no procede que se lo restituya a su puesto de trabajo, sino que la reparación debe efectuarse a través de una compensación económica por la desvinculación unilateral y anticipada que cumpla con las exigencias previstas en la LOD. Así, corresponde a la Secretaría General de Comunicación de la Presidencia de la República indemnizar al accionante de conformidad con lo prescrito en el artículo 51 de la LOD, correspondiente al valor de 18 salarios básicos unificados de la mejor remuneración devengada por el accionante hasta a la fecha de desvinculación.
60. Con la finalidad de restablecer inmediatamente la atención médica que se interrumpió en perjuicio del niño GJRB, se ordena al IESS realizar las gestiones necesarias para continuar oportunamente el tratamiento médico que venía siendo otorgado o el que corresponda según las condiciones de salud en las que se encuentre el niño. Cabe precisar que, el hecho de que el IESS no haya sido vinculado al asunto en referencia, no obsta para que dé cumplimiento a lo dispuesto en esta sentencia.
61. Además, como medida de satisfacción, debido al grado de vulnerabilidad en el que se encuentra la familia del señor Giovanni Patricio Riofrío Betancourt, se ordena al MIES, que en el término de 60 días realice un análisis de la situación familiar y determine si califican para los beneficios sociales que otorga el gobierno nacional a personas pertenecientes a grupos vulnerables. Una vez determinado si procede algún beneficio social procederá efectuar las gestiones necesarias para incluirlos.
62. Como garantía de no repetición para prevenir futuras vulneraciones similares a las verificadas por la Corte en este caso, la Secretaría General de Comunicación de la Presidencia de la República sensibilizará y capacitará respecto de los derechos de las personas sustitutas, la estabilidad laboral reforzada, las consecuencias que acarrea afectar la estabilidad laboral reforzada y las vías administrativas y judiciales a través de las cuales es posible hacer efectivos estos derechos. Para ello, con el acompañamiento técnico del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, diseñará, elaborará e implementará un programa a nivel

nacional dirigido a funcionarios públicos de las áreas de talento humano y financiero, con una duración mínima de 10 horas. Las entidades destinatarias de este programa son aquellas que, de conformidad con el registro del Ministerio del Trabajo de los empleadores, cuentan con sustitutos directos y sustitutos por solidaridad humana.²⁶ El programa de sensibilización podrá ser virtual.

63. Finalmente, con el objetivo de informar a la ciudadanía y garantizar que estos hechos no se repitan, la Secretaría General de Comunicación de la Presidencia de la República, la Defensoría del Pueblo, el CONADIS y el Consejo de la Judicatura publicarán en el banner principal del portal web de la institución el contenido de la presente sentencia, por un periodo no menor a seis meses.

V. Decisión

En mérito de lo expuesto, administrando justicia constitucional y por mandato de la Constitución de República del Ecuador, el Pleno de la Corte Constitucional resuelve:

1. Aceptar la acción de protección.
2. Aceptar la acción extraordinaria de protección.
3. Declarar la vulneración de los derechos a la tutela judicial efectiva y a la estabilidad laboral reforzada del señor Giovanni Patricio Riofrío y los derechos a la atención prioritaria y a la salud del niño GJRB.
4. 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.
5. Emitir esta sentencia 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.
6. Como medidas de reparación se ordena lo siguiente:
 - 6.1. Declarar que esta sentencia constituye, en sí misma, una medida de satisfacción para Giovanni Patricio Riofrío Betancourt y para el niño GJRB.
 - 6.2. **Secretaría General de Comunicación de la Presidencia de la República:**
 - a. Pagar al señor Giovanni Patricio Riofrío Betancourt, en un plazo no mayor a cuatro meses contados a partir de la notificación de esta sentencia, una indemnización equivalente a 18 meses de la mejor remuneración devengada por el accionante mientras trabajó en la SECOM, de conformidad con lo prescrito por el artículo 51 de

²⁶ Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0180, de 21 de agosto de 2018, Disposición General Primera: "El ministerio de Trabajo a través de la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios mantendrá el registro de los empleadores que cuentan con sustitutos directos y sustitutos por solidaridad humana, el cual deberá ser remitido mensualmente a la Direcciones Regionales para las inspecciones, así como el registro de trabajadores sustitutos. Así mismo esta información se remitirá mensualmente al Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, conforme el artículo 53 de la Ley Orgánica de Discapacidades; y mensualmente al Ministerio de Inclusión Económica y Social".

la Ley Orgánica de Discapacidades. A efecto de demostrar el cumplimiento de la medida, el representante legal de la Secretaría General de Comunicación de la Presidencia de la República delegará a quien corresponda para que, en el plazo de 60 días a partir de la notificación de esta sentencia, informe a esta Corte el cumplimiento integral de la medida indicada.

- b. Impartir un programa de la sensibilización y capacitación respecto de lo establecido en esta sentencia, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 63 *supra*. Para justificar el cumplimiento integral de la medida, el representante legal de la Secretaría General de Comunicación de la Presidencia de la República delegará a quien corresponda para que en un plazo máximo de cuatro meses contados desde la notificación de esta sentencia informe a la Corte Constitucional el diseño y elaboración del programa, y en un máximo de ocho meses a partir de la notificación de esta sentencia informe a la Corte Constitucional respecto del cumplimiento integral de la medida ordenada.

6.3. 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 indicado en el párrafo 63 de esta sentencia. Para justificar el cumplimiento integral de la medida el presidente del CONADIS delegará a quien corresponda, para que informe en el plazo de 4 meses contados desde la notificación de esta sentencia, a la Corte Constitucional respecto de la asistencia técnica brindada.

6.4. 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 con un hipervínculo que dirija al documento completo, por el periodo de 4 meses consecutivos. Para justificar el cumplimiento integral de la medida, los responsables del departamento de tecnología y comunicación deberán remitir a esta Corte: (i) dentro del término de 10 días contados desde la notificación de la presente sentencia, la constancia de la publicación en el banner principal del portal web de la institución, (ii) dentro del término de 10 días contados desde el cumplimiento del plazo de 6 meses, un informe en el que se detalle el registro de actividades (historial log) respecto de la publicación del banner, del que se advierta que efectivamente las entidades obligadas publicaron de manera ininterrumpida en su sitio web la presente sentencia.

6.5. Ordenar al ministro del **Ministerio de Inclusión Económica y Social**, quien delegará a quien corresponda, para que, en el plazo 60 días contados desde la notificación de esta sentencia, informe a esta Corte, previo análisis de la situación familiar del niño GJRB, sobre los beneficios o programas que, en el marco de su competencia, podrían ser incluidos tanto la familia como el niño GJRB, en caso de que así lo deseen. Asimismo, en el plazo de 3 meses, contados desde la notificación de esta sentencia deberá informar a este Organismo, respecto de la inclusión a programas y servicios que la familia, una vez informada, haya aceptado recibir.

6.6. Ordenar al director general del **Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social** que de forma inmediata disponga las gestiones necesarias para que el niño GJRB retome y continúe con el tratamiento médico en el que se encontraba previo a la desvinculación de su padre de la SECOM o que, en caso de ser necesario, se lo adecúe a los requerimientos



Sentencia No. 689-19-EP/20
Jueza ponente: Karla Andrade Quevedo

actuales del niño. Para verificar el cumplimiento de esta medida el director general remitirá a este Organismo un informe en el plazo de 30 días contados desde la notificación de la presente sentencia que evidencie el cumplimiento de la medida.

7. Disponer la devolución de los expedientes a los jueces de origen, para que el juez de primera instancia proceda a su ejecución.
8. Notifíquese, publíquese y cúmplase.

LUIS HERNAN
BOLIVAR
SALGADO
PESANTES

Firmado digitalmente
por LUIS HERNAN
BOLIVAR SALGADO
PESANTES
Fecha: 2020.08.03
11:52:25 -05'00'

Dr. Hernán Salgado Pesantes
PRESIDENTE

Razón: Siento por tal, que la Sentencia que antecede fue aprobada por el Pleno de la Corte Constitucional con nueve votos a favor, de los Jueces Constitucionales Karla Andrade Quevedo, Ramiro Ávila Santamaría, Carmen Corral Ponce, Agustín Grijalva Jiménez, Enrique Herrería Bonnet, Alf Lozada Prado, Teresa Nuques Martínez, Daniela Salazar Marín y Hernán Salgado Pesantes, en sesión ordinaria de miércoles 22 de julio de 2020.- Lo certifico.

AIDA
SOLEDAD
GARCIA BERNI

Firmado
digitalmente por
AIDA SOLEDAD
GARCIA BERNI
Fecha: 2020.08.03
14:48:09 -05'00'

Dra. Aída García Berni
SECRETARIA GENERAL

ANEXO 4. Encuestas realizadas a ciudadanos de la ciudad de Guayaquil

Fuente: Google formularios: <https://forms.gle/KF8guyphgiwcvB1B>

Estabilidad laboral reforzada: Una garantía constitucio

Preguntas Respuestas 379

Estabilidad laboral reforzada: Una garantía constitucional al trabajador que tiene a su cargo una persona con discapacidad

Esta encuesta tiene dos finalidad dar a conocer un poco sobre nuestro tema de estudio y evidenciar si existe un escaso conocimiento sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada en los casos de trabajadores que tienen a su cargo una persona con discapacidad.



1. ¿Usted tiene conocimiento del derecho a la estabilidad laboral reforzada? *

Sí

No



Estabilidad laboral reforzada: Una garantía constitucio

Preguntas

Respuestas

379

1. ¿Usted tiene conocimiento del derecho a la estabilidad laboral reforzada? *

Sí

No

2. ¿Conoce usted el termino sustituto de persona con discapacidad? *

Si

No



3. ¿Sabia usted de la sentencia 689-19 EP/20 emitida por la Corte Constitucional en la cual se declara que hubo vulneración al derecho a la estabilidad laboral reforzada a un trabajador que tenía a su cargo a una persona con discapacidad? *

Sí





Estabilidad laboral reforzada: Una garantía constitucio

Preguntas Respuestas **379**

4.¿ Usted conoce que un sustituto de persona con discapacidad obtiene el derecho a la estabilidad laboral reforzada, la cual le impide ser removida de su puesto de trabajo y en caso de hacerlo deberán indemnizarla con un valor equivalente 18 meses de la mejor remuneración, además de la indemnización legal correspondiente? *

Sí

No



5. ¿Es de su conocimiento que si tiene a cargo una persona con discapacidad severa puede obtener la calidad de sustituto de persona con discapacidad pero que al no obtener la certificación de sustituto no le impide de gozar de estabilidad laboral reforzada? *

Sí

No



Estabilidad laboral reforzada: Una garantía constitucio

Preguntas Respuestas **379**

6. ¿Considera usted que una de las causas de la vulneración al derecho a la estabilidad laboral reforzada al trabajador que tiene a su cargo una persona con discapacidad es la poca divulgación que se le da a este derecho.?

Sí

No



7. ¿Considera usted que una de las soluciones a esta problemática sería la socialización a través de un instructivo que contenga la información necesaria respecto a la estabilidad laboral reforzada y de los derechos que gozan los sustitutos de persona con discapacidad?

Sí

No



Estabilidad laboral reforzada: Una garantía constitucio

Preguntas Respuestas **379**

8. ¿Considera necesario que las empresas sean inspeccionada de manera periódica para cerciorarse que no se están vulnerados los derechos de las personas con discapacidad ni aquellos trabajadores que tiene a su cargo una persona con discapacidad ? *

Si

No

9. Considera usted que el estado garantiza de manera efectiva el derecho a la estabilidad laboral reforzada del trabajador que tiene a su cargo una persona con discapacidad severa? *

Si

No

10. ¿Conoce usted que en el año 2012 la Ley Organica de Discapacidades Introduce en su texto legal la figura del sustituto de persona con discapacidad con el fin de *





Estabilidad laboral reforzada: Una garantía constitucio

Preguntas Respuestas **379**

9. Considera usted que el estado garantiza de manera efectiva el derecho a la estabilidad laboral reforzada del trabajador que tiene a su cargo una persona con discapacidad severa? *

Si

No

10. ¿Conoce usted que en el año 2012 la Ley Organica de Discapacidades Introduce en su texto legal la figura del sustituto de persona con discapacidad con el fin de garantizar el derecho al empleo y a su vez los derechos de las personas con discapacidad que no puedan por sus propios medios laborar? *

Si

No



ANEXO 5.- ENTREVISTAS REALIZADAS A EXPERTOS

Fuente: Google formulario: <https://forms.gle/Qubw4bjXCC73XfoE6>

Entrevista: Estabilidad laboral reforzada: Una garantía

Preguntas Respuestas 2



Entrevista: Estabilidad laboral reforzada: Una garantía constitucional al trabajador que tiene a su cargo una persona con discapacidad.

Somos dos jóvenes egresadas de la carrera de Derecho de la Universidad de Guayaquil, solicitando que nos colaboren realizando esta entrevista que solo les tomara cinco minutos de antemano le agradecemos su predisposición.

Saludos.
Cristina Magallanes
Lilibeth Capa



Entrevista: Estabilidad laboral reforzada: Una garantía

Preguntas

Respuestas **2**

1. Según su experiencia ¿Considera usted que el Estado emplea los mecanismos necesarios para prevenir la vulneración a los derechos del trabajador que tiene a su cargo una persona con discapacidad.? Detalle su respuesta. *

Texto de respuesta larga

2. Según su experiencia profesional: ¿Considera usted que la exigencia de la calidad de sustituto impide el pleno goce al derecho a la estabilidad laboral reforzada? Detalle su repuesta. *

Texto de respuesta corta

3. Podría establecer según su opinión: ¿Cuáles son las causas que provocan la vulneración al derecho a la estabilidad reforzada en los trabajadores que tiene a su





Entrevista: Estabilidad laboral reforzada: Una garantía

Preguntas

Respuestas **2**

cargo una persona con discapacidad?

Texto de respuesta larga

4. Podría determinar según su opinión: ¿Cuáles son las principales consecuencia que se derivan de la vulneración al derecho a la estabilidad laboral reforzada al trabajador que tiene a su cargo una persona con discapacidad.?

*

Texto de respuesta larga



5. Podría indicar según su apreciación: ¿Qué soluciones se podría aplicar para evitar la vulneración a la estabilidad laboral reforzada?

*

Texto de respuesta corta



ANEXO IV.- INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

Tutor: Dr. JUAN VARELES CABRERA. MsC

Tipo de trabajo de titulación: Tesis en pareja

Título del trabajo: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA: Una garantía constitucional al trabajador que tiene a su cargo una persona con discapacidad

Carrera: DERECHO

No. DE SESIÓN	FECHA TUTORÍA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN:		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA TUTOR	FIRMA ESTUDIANTE
			INICIO	FIN			
1	14/12/20	Análisis del tema de investigación	15:00	17:00	Propuesta definitiva del tema		<i>Cristina Fogliazza C.</i> <i>Bustos</i>
2	21/12/20	Guía del trabajo de investigación	15:00	17:00	Como se debe realizar la investigación		<i>Cristina Fogliazza C.</i> <i>Bustos</i>
3	4/01/21	Marco teórico de investigación	15:00	17:00	Elaboración del marco conceptual, marco legal		<i>Cristina Fogliazza C.</i> <i>Bustos</i>
4	11/01/21	Desarrollo del problema	15:00	17:00	Consideraciones que se deben tener en cuenta para la investigación		<i>Cristina Fogliazza C.</i> <i>Bustos</i>
5	18/01/21	Tareas de campo, acopio de la información a través de entrevistas y encuestas	15:00	17:00	Realización de las encuestas y las entrevistas		<i>Cristina Fogliazza C.</i> <i>Bustos</i>
6	25/01/21	Desarrollo de los capítulos del trabajo de investigación	15:00	17:00	Continuidad del desarrollo de los capítulos de la investigación		<i>Cristina Fogliazza C.</i> <i>Bustos</i>
7	1/02/21	Revisión del primer borrador del trabajo de investigación	15:00	17:00	Entrega del borrador		<i>Cristina Fogliazza C.</i> <i>Bustos</i>
8	8/02/21	Conclusiones y recomendaciones	15:00	17:00	Desarrollo de las conclusiones y recomendaciones		<i>Cristina Fogliazza C.</i> <i>Bustos</i>
9	22/02/21	Cierre de la temática para revisión final	15:00	17:00	Revisión del trabajo de investigación		<i>Cristina Fogliazza C.</i> <i>Bustos</i>



Firmado por
JUAN ENRIQUE VARELES CABRERA
0905765780
EC

Docente-tutor
Abg. Juan Vareles Cabrera
C.I.:0905765780

0907654180 CESAR
BENITO BAQUERIZO
BUSTOS (R:
0907654180001)

Firmado digitalmente por
0907654180 CESAR BENITO
BAQUERIZO BUSTOS (R:
0907654180001)
Fecha: 2021.03.24 15:33:55
-05'00'

Gestor de Integración Curricular y Seguimiento a
Graduados.

C.I.: _____