



Universidad Tecnológica Ecotec

Título del trabajo:

La vulneración del principio de estabilidad laboral de los trabajadores que tienen bajo su cuidado a una persona con discapacidad en los casos de despido intempestivo, periodo 2020-2021

Línea de investigación:

Gestión de las relaciones jurídicas

Modalidad de titulación:

Proyecto de investigación

Carrera:

Derecho con énfasis en Legislación Empresarial y Tributario

Autor:

Melissa Nicolle Tenempaguay Yulán

Tutor (a):

Mgtr. Ma. Elena Carrillo Ortega

Samborondón, Ecuador

2023

Dedicatoria

A mi hermanito Matthew, gracias por ser luz, enseñanza, y reflejo de que cada día se puede aprender y seguir adelante en la vida.

Te amo con toda mi alma.

Agradecimiento

A Dios, mi padre celestial, quien a través de los años me ha demostrado su incondicional amor, protección, apoyo durante las tempestades, por nunca soltarme y enseñarme por medio de su palabra que hay que aprender a cosechar para obtener buenos frutos.

A mi mami, Marcela Yulán por su amor incondicional, generosidad, paciencia, sus valores cristianos, consejos, enseñanzas, y por jamás haber soltado mi mano durante las turbulencias de nuestras vidas.

A mi papi, Javier Tenempaguay, por enseñarme la firmeza al momento de tomar decisiones, por su apoyo, esfuerzo, sacrificio y a pesar de las adversidades buscar la forma de estar presente.

A mi hermana, Katherine Tenempaguay, por su apoyo durante este año, su valentía de asumir retos, por ser paciente y por cada consejo que obtuve en los momentos de oscuridad.

A mis tíos, Alejandra Vera y Miguel Castro, quienes estuvieron presentes, dispuestos a tenderme la mano en el momento que más lo necesite, gran parte de este logro ha sido gracias a ustedes, estaré infinitamente agradecida.

A mis amigos, Renata Dattus, Ander Lalama, y Diana Vélez, a quienes conocí durante mis años universitarios, gracias por sus consejos, risas, apoyo y desacuerdos, a quienes hoy tengo la dicha de llamarlos hermanos.

Y a ti César Cacao, por haber sido mi apoyo incondicional desde el día en que te conocí, por tu valentía de vivir cada obstáculo junto a mi durante los últimos 6 años, por tus palabras de aliento, y enseñarme que cuando se toca fondo siempre encontraré la forma de volver a surgir.

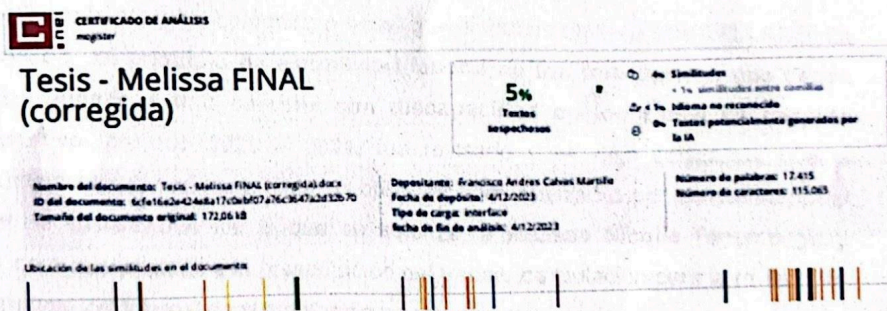
Por gracia a través de la fe.

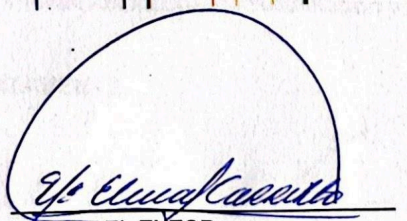
Con cariño, Melissa.

CERTIFICADO DEL PORCENTAJE DE COINCIDENCIAS

Habiendo sido nombrado Mgtr. María Elena Carrillo Ortega, tutor del trabajo de titulación "La vulneración del principio de estabilidad laboral de los trabajadores que tienen bajo su cuidado a una persona con discapacidad en los casos de despido intempestivo, periodo 2020 – 2021," elaborado por Melissa Nicolle Tenempaguay Yulán, con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de abogada.

Se informa que el mismo ha resultado tener un porcentaje de coincidencias de 5% mismo que se puede verificar en el print de pantalla a continuación:




FIRMA DEL TUTOR
Mgtr. María Elena Carrillo Ortega

Certificado De Revisión Final



ANEXO N°16

CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TUTOR PARA LA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN CON INCORPORACIÓN DE LAS OBSERVACIONES DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

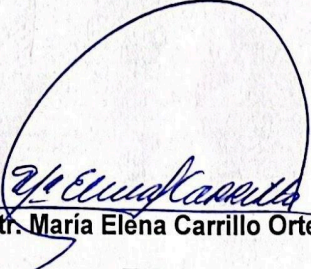
Samboyondón, 4 de diciembre de 2023

Magister Andrés Madero Poveda
Decano de la Facultad
Derecho y Gobernabilidad
Universidad Tecnológica ECOTEC

De mis consideraciones:

Por medio de la presente comunico a usted que el trabajo de titulación TITULADO: **La vulneración del principio de estabilidad laboral de los trabajadores que tienen bajo su cuidado a una persona con discapacidad en los casos de despido intempestivo, periodo 2020 – 2021**, fue revisado y se deja constancia que el estudiante acogió e incorporó todas las observaciones realizadas por los miembros del tribunal de sustentación por lo que se autoriza: a **Melissa Nicolle Tenempaguay Yulán** para que proceda a la presentación del trabajo de titulación para la revisión de los miembros del tribunal de sustentación y posterior sustentación.

ATENTAMENTE,



Mgtr. María Elena Carrillo Ortega
Tutor

Resumen

El presente trabajo de investigación se elaboró con la finalidad de evidenciar la vulneración del principio de la estabilidad laboral, para lograrlo fue necesario realizar un análisis de la figura del trabajador tiene bajo su cuidado a una persona con discapacidad dentro del marco normativo ecuatoriano, un estudio comparado con legislaciones de países latinoamericanos lo cual a lo largo de la investigación se determinó que existen vacíos legales en cuanto a la normativa al momento de presentarse casos de despidos intempestivos por parte del empleador ocasionando una vulneración a este grupo de atención prioritaria quienes gozan de una protección especial. Se empleó una metodología exploratoria, descriptiva y deductiva a través del método empírico implementando técnicas de recolección de datos por medio de la entrevista. Dentro del presente trabajo de investigación se concluyó que es fundamental la implementación de disposiciones por parte del Estado para proteger la integridad y desarrollo de este grupo de atención prioritaria así también se enfatizará en la necesidad existente de realizar una reforma de ley para garantizar protección de ante principio de estabilidad laboral en caso de despido intempestivo. Finalmente, en el trabajo de investigación se pretendió resaltar la importancia del principio de estabilidad laboral de igual manera, se enfatizó en que el Estado es el único responsable de garantizar y precautelar la protección de derechos para este grupo de atención prioritaria.

Palabras claves: Estabilidad Laboral, personas con discapacidad, despido intempestivo, trabajadores, vulneración

Abstract

The present research was conducted with the aim of highlighting the violation of the principle of labor stability. To achieve this, it was necessary to conduct an analysis of the situation of workers who care for a person with a disability within the Ecuadorian legal framework. A comparative study was also conducted with the legislations of Latin American countries, revealing legal gaps in the regulations when it comes to cases of unjustified dismissals by employers, causing a violation of the rights of this priority group that enjoys special protection. An exploratory, descriptive, and deductive methodology was employed, utilizing empirical methods and data collection techniques, such as interviews. The research concludes that the implementation of regulations by the State is crucial to protect the integrity and development of this priority group. Furthermore, it emphasizes the existing need for legislative reform to ensure protection reg. Finally, the research aimed to highlight the importance of the principle of job stability. Similarly, emphasis was placed on the notion that the State is the sole entity responsible for ensuring and safeguarding the protection of rights for this priority group.

Keywords: Labor Stability, persons with disabilities, unjustified dismissal, workers, violation

Índice de Contenido

[Contenido](#)

Dedicatoria

1

Agradecimiento	2
Certificado De Revisión Final	4
Resumen	5
Abstract	6
Introducción	10
Contexto Histórico	11
Antecedentes	11
Planteamiento del problema	12
Objetivos:	14
Objetivo General:	14
Objetivos específicos:	14
Justificación	15
CAPÍTULO 1	16
MARCO TEÓRICO	16
1.1. Antecedentes Históricos del Derecho Laboral	17
1.1.1. Definición de Derecho Laboral	19
1.1.1.2. Marco Normativo Nacional Constitucional con relación al Grupo de Atención Prioritaria	20
1.2. La Discapacidad en el Derecho Laboral	21
1.2.1. Tipos de Discapacidad	23
1.2.1.2. Discapacidad Física	23
1.2.1.3. Discapacidad Sensorial	23
1.2.1.4. Discapacidad Psicológica y Mental	24
1.2.1.5. Discapacidad Intelectual	25
1.3. El Trabajador Sustituto en la legislación ecuatoriana	25
1.3.1. Clases de Trabajadores Sustitutos	26
1.3.1.2. Sustitutos Directos y Solidaridad Humana	27
1.4. Estabilidad Laboral	27
1.4.1. Tipos de estabilidad laboral	30
1.4.1.1. Estabilidad Absoluta	30
1.4.1.2. Estabilidad Relativa	31
1.4.1.3. Estabilidad Laboral Reforzada para el Trabajador Sustituto	31
1.4.1.4. Estabilidad Laboral Reforzada para Personas con Discapacidad	32

1.4.2. Principio Protector y La Regla del In Dubio Pro-Operario	33
1.4.3. Normativa para la acreditación como trabajador sustituto	35
1.4.4. Despido Intempestivo e indemnización en el Derecho Laboral	36
1.5. Derecho comparado sobre la estabilidad laboral en legislaciones de países latinoamericanos	39
1.5.1. Estabilidad Laboral en Venezuela	39
1.5.2. Estabilidad Laboral en Colombia	41
CAPÍTULO 2	44
MARCO METODOLÓGICO	44
2.1. Enfoque de la investigación	45
2.1.1. Enfoque Cualitativo	45
2.2. Tipos de Investigación	46
2.2.1. Exploratoria	46
2.2.2. Descriptiva	46
2.2.3. Deductiva	47
2.3. Periodo en el que se desarrolló la investigación	47
2.4. Universo y Muestra de la investigación	47
2.5. Métodos empleados	48
2.5.1. Método Empírico	48
2.5.2. Técnica de la investigación	48
CAPÍTULO 3	50
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	50
3.1. Resultados de la investigación	51
3.2. Análisis de resultados	69
CAPÍTULO 4	72
PROPUESTA	72
4.1. Título de la Propuesta	73
4.2. Objetivo de la Propuesta	73
4.3. Justificación de la Propuesta	73
4.4. Beneficio de la Propuesta	74
4.5 Reforma a la Ley Orgánica de Discapacidades	74
CONCLUSIONES	78
RECOMENDACIONES	79
Bibliografía	80

Introducción

En el presente trabajo de investigación, se abordará temas relacionados al ámbito laboral, referente al grupo de atención prioritaria, a quienes se les ha

otorgado diversos derechos y protección basados en el principio de igualdad, a percibir una remuneración justa y equitativa acorde al trabajo realizado.

Ecuador es un país garantista quien tiene la responsabilidad de salvaguardar los derechos de este grupo, que a lo largo de los años han sufrido inconsistencias laborales siendo objeto de vulneración de sus derechos ante su empleador. El artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades hace alusión la estabilidad en el ámbito laboral, determinando que gozarán una estabilidad especial de trabajo, pero cuando se produce un despido injustificado el trabajador queda desprotegido obligado y enfrentado a iniciar un proceso judicial para que se respeten sus derechos y poder percibir la indemnización correspondiente a su despido.

Las personas que conforman parte del grupo de atención prioritaria, entre ellos empleados que mantienen bajo su cargo a un individuo con discapacidad deben cumplir una serie de requisitos establecidos en la normativa, y a pesar de que existe un acuerdo ministerial, en muchos casos se convierte en un obstáculo la adquisición de la documentación que avale su condición.

El objetivo del presente trabajo es identificar los vacíos legales que existen dentro del ordenamiento jurídico laboral, en lo relativo a la terminación de la relación de trabajo de manera unilateral por parte del empleador, a la incorrecta aplicación de la normativa y en ciertos casos llegar a vulnerar los derechos de los trabajadores que tienen bajo su cuidado a una persona con discapacidad.

Contexto Histórico

El derecho laboral ecuatoriano en el transcurso del tiempo ha ido evolucionando, en el cual se ha podido observar la incorporación de derechos fundamentales en la Constitución, debido a la lucha por salvaguardar los intereses de ciertos grupos que por diversas circunstancias como discapacidad,

enfermedades graves o discriminación han sido víctimas de vulneración, con el fin de promover, proteger y garantizar la plenitud del goce de derechos establecidos en la legislación.

La terminología “sustituto” o también quien tenga a su cargo a una persona con discapacidad surge en el año 2012, dentro de la Ley Orgánica de Discapacidades, donde se configura dicha figura jurídica debido a la necesidad de promulgar una ley que se adapte a la realidad en la cual los trabajadores sufrían abusos por parte de su empleador al ser despedidos intempestivamente sin recibir una indemnización justa.

En la actualidad, la normativa establece que las personas con discapacidad o quien tenga a su cargo a una persona con discapacidad gozan de una estabilidad laboral especial, y en caso de ser despedidos tendrán derecho a una indemnización equivalente a 18 remuneraciones y es obligación del Estado amparar y proteger a este grupo de atención prioritaria que se salvaguarde sus derechos contemplados en el marco de la ley.

Antecedentes

En el siglo XVIII los trabajadores eran obligados a laborar por más de 12 horas diarias, percibiendo una remuneración que no era equitativa al trabajo ejecutado, no existía una línea de estabilidad entre el trabajo y el salario digno. Se cometían abusos indeterminados, entre ellos preferencias de contratación a menores de edad sobre la clase obrera, cuya finalidad era su explotación y ser sometidos a extensas jornadas de trabajo sin reconocer sus derechos laborales.

A partir de estos hechos se formaron las asociaciones o sindicatos en los cuales se busca garantizar la protección de derechos de los trabajadores, tomando forma la figura de estabilidad laboral, la cual buscaban mejorar las condiciones de trabajo, para que se reconozcan beneficios sociales, seguridad social y remuneraciones justas.

Con la última reforma establecida en la Carta Magna del Ecuador en 2008, se estipuló la concepción de ordenamiento, la cual se designó como término la palabra trabajo siendo un deber y derecho social, en el cual el Estado es el responsable de garantizar al individuo que pueda satisfacer sus necesidades económicas, a través de retribuciones justas por la prestación de servicios, en virtud de ello, el articulado es aplicado para personas del grupo de atención prioritaria, entre ellos trabajadores que tienen una responsabilidad de vigilar a individuos con alguna discapacidad para así asegurar una mejor eficacia y certeza de protección de derechos en materia laboral.

La vulneración de los derechos laborales del grupo de atención prioritaria ha sufrido abusos donde se ha desencadenado varios escenarios de altos niveles de discriminación, y a pesar de existir normativas que amparan sus derechos, aun se percibe la incorrecta aplicación de la normativa.

Planteamiento del problema

Dentro de la Constitución de la República de 2008 se establece el artículo 35 donde se determina el grupo de atención prioritaria, siendo una agrupación que, por su condición social, económica, personal, se hallan en una situación de vulnerabilidad, y en consecuencia de ello estas personas deben recibir un trato prioritario y protección especial reforzada.

La estabilidad laboral se refiere a la implementación de seguridad y continuidad laboral de trabajadores en un periodo determinado; sin embargo, en la actualidad quienes poseen bajo su cuidado y dependencia a una persona con discapacidad se encuentran en una situación de vulneración cuando son despedidos de sus trabajos de manera intempestiva y en muchos casos los empleadores no reconocen sus derechos. Por cuanto, lo precedente en líneas anteriores ha ocasionado un aumento de casos de despidos injustificados sobre este grupo de atención prioritaria.

La necesidad existente se basa en la incorrecta aplicación de la normativa y los principios jurídicos reconocidos sobre aquellos que se encuentran en estado de vulnerabilidad, puesto que, a nivel normativo se determinan los parámetros a seguir para la obtención de la calificación como sustituto, asimismo existen fallos realizados por Organismos Competentes como la Corte Constitucional, los cuales determinan la garantía y protección de este grupo vulnerable, pero hasta la presente fecha continúan las inconsistencias en cuanto a estas posturas quedando a criterio de cada juez emitir una resolución que mejor favorezca a quien cuide a un individuo con discapacidad.

Por lo que, se espera que los individuos que cuiden a una persona con discapacidad gocen de una estabilidad laboral, es decir que, tengan una continuidad en su lugar de trabajo, en virtud de que dentro de la normativa solo se reconoce el derecho a recibir una indemnización y no hace alusión a un reintegro a su lugar de trabajo.

Por lo anteriormente expuesto, el presente trabajo plantea la siguiente interrogante ¿Es suficiente la normativa que existe para garantizar la estabilidad laboral de las personas que tienen bajo su cuidado a una persona con discapacidad?

Objetivos:

Objetivo General:

Establecer la situación legal del trabajador que tiene bajo su cuidado una persona con discapacidad para poder garantizar su estabilidad en el ámbito laboral.

Objetivos Específicos:

Analizar la figura del trabajador que tiene bajo su cuidado a una persona con discapacidad en la normativa actual para conocer el alcance de sus derechos laborales.

Desarrollar un estudio comparado referente a la estabilidad laboral de trabajadores que tienen bajo su cuidado a una persona con discapacidad en la legislación venezolana y colombiana para conocer su aplicabilidad.

Proponer una reforma a lo que establece el art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades que permita el reintegro y continuidad laboral del trabajador que tenga bajo su cuidado a una persona con discapacidad.

Justificación

A lo largo de los años se ha venido produciendo un sin número de casos donde los trabajadores que tienen bajo su cuidado a una persona con discapacidad han sido despedidos intempestivamente por parte de su empleador, basándose en hechos y fundamentaciones carentes de sustento, mala aplicación de normativas, provocando una afectación a su estabilidad laboral, dejando a los trabajadores que tienen bajo su cargo a una persona con discapacidad en un estado vulnerabilidad e indefensión.

En la actualidad, los trabajadores que tienen bajo su cargo a una persona con discapacidad se encuentran sujetos al sistema judicial, donde sus casos están sometidos a la resolución de un juez a determinar un fallo con esperanza de que sea favorable y garantice sus derechos para poder tener acceso a una indemnización justa. La normativa en el ámbito laboral tiene

vacíos legales, donde dichas inconsistencias recaen sobre la estabilidad laboral de trabajadores que tienen bajo su cargo a una persona con discapacidad, por cuanto, entra en discusión aquellos beneficios de los que son merecedores por su condición de vulnerabilidad.

El presente trabajo de investigación es de suma importancia y busca delimitar aquellas causas que han ocasionado la vulneración del principio de estabilidad laboral a trabajadores que tengan bajo su cuidado a una persona discapacidad, teniendo como consecuencia un despido intempestivo obstruyendo su desarrollo de manera progresiva con la finalidad de vivir una vida plena.

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes Históricos del Derecho Laboral

A lo largo de los años, a través de hechos y acontecimientos históricos se ha podido visualizar el desarrollo del derecho de trabajo, en una línea de tiempo sobre sucesos ocurridos en aquellas épocas hasta la actualidad, por cuanto es fundamental estudiar la figura del trabajo desde una perspectiva histórica y doctrinaria, erradicando así, al trabajador como una figura elemental dentro del desarrollo del presente trabajo de investigación.

En la prehistoria, el hombre debía sobrevivir a través de la caza y pesca, con esa labor le garantizaba una forma de subsistir y alimentarse dentro de su entorno natural. A medida que el tiempo transcurría, en la antigua Roma, los esclavos en el ejercicio de sus funciones desempeñaban trabajos de agricultura, minería, construcción y servicio doméstico, dado que, la sociedad dependía de la mano obrera de los esclavos para perseverar su territorio.

En la Edad Media, tras la caída del Imperio Romano, se sostuvo el sistema Feudal, el cual consistía en la entrega de tierras por parte del rey a los nobles, obligando así a que los siervos trabajen en dichas tierras con la finalidad de otorgar parte de la producción al rey. En la misma línea de argumentos, se puede evidenciar que se construyó una organización y oportunidades laborales sin desvirtuar que dependía de la posición social en la que se encontraran.

En la época de la Edad Moderna, las explotaciones contra esclavos se seguían manteniendo debido a la alta producción agrícola en diversas colonias europeas, iniciando de esta forma campañas de abolición a la esclavitud, donde se incluyeron huelgas de trabajo, rebeliones y luchas constantes por los derechos humanos, donde algunas de ellas tuvieron éxito.

“La calidad de vida en el trabajo es importante porque refleja el conjunto de acciones y factores que repercuten en la de los trabajadores, es decir, en el completo estado de bienestar físico, mental y social en relación con el trabajo y no sólo la ausencia de enfermedad o dolencia de origen laboral” (Salanova, 2009, pág. 1)

A la llegada de la Revolución Industrial existió una transición de la producción manual a maquinarias en masa, ahora los trabajadores acudían a fábricas a desempeñar sus labores en extensas jornadas que equivalían entre 12 – 16 horas diarias en condiciones perjudiciales. En el siglo XIX, surgió la promulgación de leyes laborales que consistían en regular las horas de trabajo, la edad estándar para poseer un trabajo, marcando el inicio de la legislación moderna.

Con respecto a lo descrito en líneas anteriores, se puede evidenciar una serie de escenarios que los trabajadores han atravesado en épocas antiguas por su lucha constante en poseer una buena condición entorno al trabajo. De

modo que, es emblemático determinar los orígenes del derecho al trabajo en Ecuador.

Con la separación de Ecuador de la gran Colombia y dando nacimiento a la era republicana en el año 1869 se determinó la prohibición de ejecutarse trabajos forzosos. Posteriormente en 1982 como resultado de años de lucha contra las discriminaciones sobre lo que hoy se conoce como grupos de atención prioritaria, entre ellos discapacitados, nace la Ley de Protección de Minusválidos.

En el año 2008 con la Constitución la República del Ecuador, en la cual se reconoce ser un Estado constitucional de derechos y justicia, posee el deber y la obligación de salvaguardar y garantizar el goce de derechos sin discriminación estableciendo así artículos sobre igualdad de oportunidades y condición con relación al trabajo. Es así, como da nacimiento a la Ley Orgánica de Discapacidades, promulgada en el Registro Oficial Supremo No. 796 de fecha de 25 de septiembre de 2012, tomando base a la normativa internacional y de esa forma dar cumplimiento al ejercicio de derechos de personas con discapacidad.

1.1.1. Definición de Derecho Laboral

Según la conceptualización del diccionario Jurídico Elemental de Guillermo Cabanellas de las Cuevas sostiene que el derecho laborales “Aquel que tiene por finalidad principal la regulación de interacciones legales entre administradores y empleados, y de estos con el Gobierno Estatal, considerando temas de subordinación, así cuanto atañe las profesiones y su rol en los servicios que ofrecen, incluyendo todos los efectos jurídicos mediáticos e inmediáticos de la actividad laboral.” (Cuevas, 2006)

Derecho del trabajo es el conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad el que se limita al trabajo prestado por los trabajadores dependientes,

comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad social surgen de ese presupuesto básico, y cuyo contenido intencional apunta a lo jurídico (Krotoschin, 1987)

De acuerdo con lo descrito en los acápites anteriores, se puede definir como un principio fundamental y esencial en el ámbito de derechos humanos, consagrándose en el ordenamiento jurídico de cada país el el derecho al acceso de un trabajo en condiciones laborales justas, equitativas y seguras.

1.1.1.2. Marco Normativo Nacional Constitucional con relación al Grupo de Atención Prioritaria

En la sección octava de la Constitución de la República del Ecuador se encuentra establecido la división de trabajo y seguridad social, por cuanto:

En el artículo 33, donde se establece que todo trabajo es considerado tanto como un deber social y un derecho, así también se lo visualiza como un derecho económico, por cuanto los individuos obtienen ingresos que forman parte de la economía. Se establece, además, que el Gobierno Estatal debe garantizar que todas las personas tengan derecho a una vida dignidad vida, remuneración y retribución (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Por otra parte, el artículo 35 manifiesta que todas las personas, teniendo en cuenta a los adultos, niños, adolescentes, así como mujeres embarazadas, discapacitados o personas que estén privadas de libertad, si sufren de algún tipo de enfermedad denominada catastrófica tienen el derecho de recibir atención médica especializada, sea en el sector público o privado. De igual forma, esta atención debe recibir personas con situación de riesgo, víctimas de agresión sexual o doméstica, o aquellas que sufran maltratos. El Gobierno

debe proteger su condición de vulnerable (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En el artículo 47, teniendo como referencia el inciso 5.5, establece que el trabajo debe poseer condiciones equitativas al momento de buscar oportunidades que propicien potenciar las capacidades de las personas, mediante políticas o reglamentos que incorporen todas las entidades del sector privado o público (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En el artículo 48, tomando como referencia el inciso 7, se garantiza el pleno ejercicio de un conjunto de derechos que poseen las personas que sufren alguna discapacidad. Se establece además que la ley puede sancionar cuando se abandone a estos individuos, así como los actos que generen abusos, degradación, trato inhumano o discriminación (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Por último, en el artículo 330, se expresa que, se garantiza la accesibilidad y sobre todo la inserción de todo trabajador en igualdad de condiciones a una remuneración, sobre todo para aquellos que sufren algún tipo de discapacidad. El Gobierno debe implementar ayudas sociales para mejorar su vida y facilitar su interacción (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

En base al prenombrado cuerpo legal, se puede fundamentar que la Carta Magna ha implementado artículos basados en la constitucionalidad de derechos respetándose la línea democrática, por cuanto, cada individuo tiene acceso a un trabajo, que servirá para lograr alcanzar un nivel de vida digna, la posibilidad de sustentarse a través de ello, sin desamparar aquellos que se encuentran con una condición, fomentando medidas adecuadas para fortalecer la creación de oportunidades en un entorno propicio.

1.2. La Discapacidad en el Derecho Laboral

La Convención Americana de Derechos humanos establece en su artículo 24 lo siguiente: “todos los individuos siempre mantendrán un estado igualitario ante la ley, por lo cual, poseen derechos de no ser discriminados y protegidos”. (Convención Americana sobre Derechos Humanos, pág. 9)

De la cita antes mencionada *“Todas las personas son iguales ante la ley. Por lo tanto, poseen derechos que buscan eliminar la discriminación, así como un trato igualitario”*. Se puede establecer que cada individuo sin excepción se encuentra en igualdad de condición merecedores a una protección sin sufrir discriminación, es decir que el Estado tiene el compromiso de respetar y salvaguardar los derechos de todas las personas sin distinción en raza, creencia, situación económica u otras circunstancias sociales.

Cabe mencionar, que el concepto de discapacidad como tal, ha sido evolutivo en los últimos años puesto que, se ha enfocado en la persona más no en la condición promoviendo la idea de que sus habilidades y talentos son participes y contribuyen dentro de la sociedad.

Además, se establece que dentro del Acuerdo sobre derechos para individuos con discapacidad indica “El término discapacidad es un tema que va en evolución, el cual es un proceso de interacción entre personas con algún tipo de deficiencia y las restricciones que mantienen debido a su actitud y entorno, lo cual genera que no puedan participar de forma plena en igualdad de derechos con los demás” (Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad , 2006, pág. 1)

La Ley Orgánica de Discapacidades en su artículo 6 determina que:

“Esta ley considera a un individuo con discapacidad, aquel que presente deficiencias físicas, intelectuales, sensoriales o mentales, por lo que ve restringida de forma permanente la capacidad psicológica, biológica o asociativa, para ejercer alguna actividad que sea necesaria para la vida, lo cual genera una restricción en su comportamiento, todo en cuanto deba ser regulado por el Reglamento” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, pág. 6)

De acuerdo con lo establecido en la mencionada normativa legal, se puede determinar como aquella condición que se origina por el resultado de diversos elementos ajenos, que en la mayoría de los casos obstaculizan la participación completa y eficaz dentro de la sociedad.

1.2.1. Tipos de Discapacidad

1.2.1.2. Discapacidad Física

Según Casillero menciona lo siguiente: “Este tipo de discapacidad surge en el contexto de problemas medulares, accidentes de tráfico, traumatismo craneoencefálico, enfermedad médica generadora de limitación física, amputaciones, malformaciones congénitas o accidentes cerebrovasculares.” (Castillero, 2018)

Por cuanto, se puede establecer que se basa en características corporales, las cuales provocan dificultades para ejecutar algún tipo de movimiento, es decir aquel déficit corporal que obstaculiza el poder caminar, sostener objetos, subir o bajar, caminar, entre otras.

1.2.1.3. Discapacidad Sensorial

Para Castellero significa “Las limitaciones derivadas de la existencia de deficiencias en alguno de los sentidos que nos permiten percibir el medio sea externo o interno. Existen alteraciones en todos los sentidos, si bien las más conocidas son la discapacidad visual y la auditiva.” (Castillero, 2018)

En publicaciones Ministerio de Inclusión Económica y Social (M.I.E.S), sobre una propuesta de atención integral para personas con discapacidad figura la discapacidad sensorial como: La discapacidad sensorial corresponde a las personas con deficiencias visuales, auditiva que ocasionan dificultades de comunicación con su entorno lo que lleva a una desconexión del medio y poca participación en eventos sociales. (Rotondo, 1998, pág. 26)

Por lo consiguiente, se puede determinar como aquellas limitaciones o pérdida de uno o más de los sentidos humanos, como la vista o el oído, pudiendo originarse desde el nacimiento, desarrollándose a lo largo de la vida o empeorar con el tiempo.

1.2.1.4. Discapacidad Psicológica y Mental

Para el Centro de Control y Prevención de Enfermedades (2021) define como “un término utilizado cuando una persona no tiene la capacidad de aprender a niveles esperados y funcionar normalmente en la vida cotidiana.” (p. 3)

Humberto Rotondo sostiene que son deficiencias y/o efectos que alteren la conciencia, el razonamiento, el comportamiento, así como los estados de ánimo que presente el individuo, su capacidad para comprender la realidad, tipos de problemas como estar irritable, con depresión o una inestabilidad emocional, todo ello debido a patologías clínicas mentales como la psicosis, la esquizofrenia o el trastorno bipolar. (Ministerio de Relaciones Laborales & CONADIS, 2013)

Por lo mencionado en líneas precedentes, se puede sustentar como desórdenes en la salud mental de la persona, que afecta a la salud cognitiva o conductual, estados de ánimos, limitando su habilidad para desempeñarse de una manera afectiva en la sociedad.

1.2.1.5. Discapacidad Intelectual

Una de las características principales de esta discapacidad se basa en aquellos que se les dificulta llevar a cabo tareas complejas, por cuanto, es necesario conocer sus capacidades para la designación de responsabilidades dentro del entorno laboral.

En la resolución 48/96 dictada por la Asamblea General de las Naciones Unidas se contempla la norma 7 la cual sujeta lo siguiente:

Los Estados, las organizaciones de trabajadores y los empleadores deben cooperar con las organizaciones de personas con discapacidad en todas las medidas encaminadas a crear oportunidades de formación y empleo, en particular, el horario flexible, la jornada parcial, la posibilidad de compartir un puesto, el empleo por cuenta propia, y el cuidado de asistentes para las personas con discapacidad. (Organización de Naciones Unidas, 1993, pág. 1)

1.3. El Trabajador Sustituto en la legislación ecuatoriana

Se considera a un individuo que está destinado a ocupar un empleo dentro de una empresa, la cual debe por ley proporcionar dentro de su organización a una persona con discapacidad, por lo que el administrador reconoce a esta persona con calidad de empleado sustituto y mantiene derechos de estabilidad adicional, la cual está inscrita en el artículo 51 de la Ley de Discapacidades, en caso de despido intempestivo. (Corte Nacional de Justicia , 2018)

De conformidad a lo dispuesto en el párrafo anterior se puede interpretar al trabajador sustituto como aquel que ejerce las funciones de una persona con discapacidad dentro de un ambiente laboral, con la finalidad de salvaguardar la integridad de la persona que tiene bajo su cuidado, de modo que, adquieren la obligación de garantizar derechos a los discapacitados.

La ley de Discapacidades indica en su art. 48 sobre los sustitutos lo siguiente:

“Todos los parientes hasta un cuarto nivel de consanguinidad, así como un segundo nivel o grado de afinidad, incluyendo el cónyuge, representante legal o pareja de unión de hecho, que mantenga bajo su responsabilidad a un individuo con discapacidad severa, podrá integrar el porcentaje de inclusión laboral de acuerdo con la normativa. Este derecho no puede endosarse a más de un individuo por persona. Es considerado como un sustituto de estos a los representantes de niños y adolescentes con discapacidad. En casos de solidaridad, la administración nacional mediante la inclusión económica deberá verificar la pertinencia del sustituto. Por ley, todos los empleadores no podrán sobrepasar el 50% de sustitutos contratados de acuerdo con la normativa legal vigente” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, pág. 16)

Con relación al fragmento de la normativa antes mencionada, se establece que los trabajadores sustitutos son aquellos que gozarán de los mismos beneficios que una persona con discapacidad, siempre y cuando se demuestre su calificación y encuentren formalmente registrados.

1.3.1. Clases de Trabajadores Sustitutos

De conformidad al Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0180, la clasificación de trabajadores sustitutos los determina de acuerdo con las siguientes definiciones:

1.3.1.2. Sustitutos Directos y Solidaridad Humana

De acuerdo a la normativa, es considerado como un sustituto de forma legal directa a los padres y madres de niños y adolescentes con una discapacidad, así como también a sus representantes legales, aquellos quienes podrán ser parte del porcentaje de cumplimiento en cuanto a inclusión económica y social, siempre que el menor tenga una discapacidad igual o mayor a un 30%, así también es considerado como un sustituto de forma legal directa a aquellos parientes de hasta un cuarto grado de consanguinidad o también de segundo de afinidad (Norma para la calificación de sustitutos para personas con discapacidad , 2018, págs. 3-4)

Es menester indicar, que el objetivo de la normativa antes citada es establecer el procedimiento que debe seguir el Ministerio de Trabajo, como autoridad competente con respecto a la entrega de credenciales sobre la calificación, así como la certificación de aquellos que son considerados como una persona sustituta. Luego esta novedad debe estar inscrita en el sistema de Administración Integral de Trabajo SAITE.

Por otro lado, aquellos que son considerados como unos sustitutos de solidaridad humana, es decir, aquellos que, a pesar de no tener un parentesco antes expuesto, pueden incluirse dentro de las ventajas tributarias justamente cuando se sustituya a una persona con discapacidad, siempre y cuando tenga un porcentaje del 75% conforme a una resolución emitida por el CONADIS (Norma para la calificación de sustitutos para personas con discapacidad , 2018, pág. 4)

1.4. Estabilidad Laboral

La estabilidad laboral se puede interpretar como un principio cuya finalidad busca proteger al trabajador de un despido intempestivo por parte de su empleador, por lo tanto, se puede considerar como un mecanismo de

defensa contra despidos sin motivo alguno, garantizando seguridad jurídica y económica. Es responsabilidad del Estado implementar mecanismos que protejan al bien jurídico, ante cualquier vulneración de derechos, ahí es donde nace el término “reforzada” con el propósito de evitar que un trabajador sea desvinculado de su lugar de trabajo a sabiendas que su objetivo principal es garantizar una calidad de vida confortable con relación a su situación actual.

Según Casanova suele llamar a la estabilidad laboral reforzada, como aquella que se basa en garantizar el derecho al trabajo de ciertos individuos que, debido a su estado de vulnerabilidad, estén obligados los administradores a la continuidad de su trabajo, es decir, el trabajador no puede ser despedido sin que exista una causa establecida en la normativa legal vigente (Casanova, 2020, pág. 137)

De acuerdo con lo que establece el art. 3 de la Carta Magna del Ecuador “Se garantiza la no discriminación de alguien mediante el uso efectivo de sus derechos establecidos en esta constitución y tratados internacionales” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 2)

Por consiguiente, tomando en cuenta lo mencionado en el articulado en línea precedentes, la Carta Magna, sin excepción dará cumplimiento a la protección y goce de derechos sobre todos, sin distinción a su condición o estado. De esta forma, para la presente investigación es de vital importancia la aplicación de dicha garantía, en virtud, que el trabajador sustituto tiene un título importante en cuanto al ámbito laboral, y se debe comprobar que lo establecido en la Constitución y leyes orgánicas se esté cumpliendo.

La estabilidad laboral, se caracteriza por ser ampliamente aplicable y equitativa, es priorizar el derecho a la permanencia y continuidad en el trabajo, orientado al goce de estabilidad de las personas en igualdad de condiciones y sin ningún tipo de discriminación.

La Ley Orgánica de Discapacidades en el artículo 51 hace mención a la estabilidad laboral señalando lo siguiente:

“Todos los individuos que presente una discapacidad o alguna condición discapacitante, pueden gozar de una estabilidad laboral especial en el trabajo. Si existiere un despido injustificado de un individuo con discapacidad, o en su efecto de alguien que tenga bajo su cargo a una persona discapacitada, el administrador deberá indemnizar con 18 meses de los mejores sueldos, junto con lo que establece la ley. Si la persona adquiere una discapacidad dentro del trabajo por caso fortuito o por alguna enfermedad, tiene derecho a una adecuada readaptación, rehabilitación, reubicación, capacitación o reinserción. Por otro lado, no existirá supresión de puestos cuando existan personas con discapacidad, debidamente avalado y justificado por el administrador” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, pág. 17)

“El empleado tiene derecho a un empleo seguro, por aspectos personales y sociales. En vía personal porque todos los individuos tienen derecho a una vida digna y segura y de vía social porque se busca proteger de forma oportuna al empleado, amparado por todos los que se encuentren bajo su cargo, dentro del núcleo que constituye la sociedad como es la familia” (Farinango, 2014, pág. 10)

En virtud de lo antes mencionado, se puede sostener que el trabajo desempeña un papel importante en vida de las personas, siendo la única vía para asegurar ingresos económicos que permitirán satisfacer las necesidades fundamentales dentro del entorno familiar, es decir, alimentación, vivienda, atención médica, educación entre otros, sin embargo, aunque la ley estipule el principio de igualdad en su ordenamiento jurídico, existe vulneración sobre aquellos que forman parte del grupo de atención prioritaria, cuando es el Estado el responsable de garantizar una calidad de vida idónea, ya que por medio del principio de estabilidad laboral, se prevé el bienestar y la protección de la familia en relación al Derecho del Trabajo.

Las personas con discapacidad, o aquellos que tienen bajo su cuidado a una persona con discapacidad y encuentran debidamente calificados como sustitutos, tienen una garantía de protección laboral sólida, lo que significa que no pueden ser despedidos de sus empleadores de una forma unilateral sin reconocerles una indemnización justa acorde a lo establecido en la ley.

1.4.1. Tipos de estabilidad laboral

1.4.1.1. Estabilidad Absoluta

Según para el autor Delgado “es un elemento estructural esencial la cual permite se ampara al trabajador que, por situaciones específicas, limitaciones físicas o emocionales, se encuentra en circunstancias de vulnerabilidad, escenario que podría producir un despido intempestivo e injustificado por parte del empleador.” (Delgado, 2019, p. 8)

En virtud de lo antes mencionado, se puede referir a la limitación que se le establece al trabajador de culminar la relación laboral con su trabajador, es decir, que el vínculo laboral es sinónimo de permanencia dentro de la compañía, al menos que existan circunstancias ajenas a su voluntad que lo obligue a renunciar a su empleo. Por lo tanto, los derechos de los trabajadores se mantienen de forma indefinida, al menos que se presente el caso de un despido injustificado lo cual el trabajador es merecedor a una retribución justa de acuerdo con los años laborados dentro del empleo.

1.4.1.2. Estabilidad Relativa

La estabilidad laboral relativa propia, cuando existe la opción entre el pago de un valor denominado indemnización, así como un proceso de reinserción laboral, decisión, que, según la opción legislativa, podrá

depender del propio trabajador, del juez o del empleador. En estos casos, suele haber pago de las remuneraciones devengadas entre el momento del despido y el de la reposición o pago de la indemnización; y La estabilidad laboral relativa impropia, cuando el trabajador ante el despido del cual ha sido objeto tiene derecho al pago de una indemnización. (Sevillano, 2016)

En consecuencia, a lo citado en líneas precedentes, se manifiesta que, en el caso de existir un despido intempestivo por parte del empleador, el trabajador tiene seguridad en percibir una indemnización acorde al tiempo de servicio prestado, pero no un reintegro, a diferencia de la estabilidad absoluta que el trabajador conserva su lugar de trabajo hasta su jubilación.

1.4.1.3. Estabilidad Laboral Reforzada para el Trabajador Sustituto

Según el criterio no vinculante de la Corte Nacional de Justicia de fecha 03 de agosto de 2018 determina lo siguiente: ‘

“Todo empleado que tenga la calidad de sustituto es aquel que ocupa un puesto dentro de una empresa que está obligada por ley a reclutar individuos con discapacidad, en todo caso, el administrador reconoce los derechos del trabajador sustituto, previsto en el artículo 51 de la Ley de Discapacidades” (Corte Nacional de Justicia , 2018)

Por lo consiguiente, tomando en cuenta lo mencionado en el acápite anterior, la Corte Nacional de Justicia, ha emitido efectuar los pagos de compensaciones en relación a los despidos intempestivos que se han originado de forma inesperada a trabajadores sustitutos, los mismos beneficios que se encuentran estipulados dentro del artículo 51 de La Ley Orgánica de Discapacidades (2012), aunque cabe mencionar, que el referido articulado no hace mención expresa de que dicha cobertura sea para los trabajadores sustitutos, aun así los jueces emiten resoluciones basándose en la normativa, sin exigir que sea previamente determinada su condición de sustituto por la

máxima autoridad o quien haga las veces de esta, en este caso el Ministerio de Trabajo, para ser elegible su pago por indemnización.

Cabe destacar, que la Corte Nacional de Justicia, aplica de forma sólida el principio de progresividad, en el cual sitúa al trabajador sustituto en un papel fundamental garantizando el goce de derechos y obligaciones sobre aquellas personas que tiene bajo su cuidado, a fin de suplir temas relacionadas con la salud, educación, vivienda. Por lo tanto, los derechos del trabajador sustituto son considerados importantes y de igual jerarquía que de los de un trabajador con discapacidad.

La sentencia 1067-17- EP/20 se fortalece aún más la garantía de estabilidad laboral reforzada del sustituto de una persona en situación de doble vulnerabilidad, al establecer como última alternativa su desvinculación, por cuanto “las personas con discapacidad, de acuerdo con su vulnerabilidad, decrecen las probabilidades de poder ingresar a laborar en un medio con un salario justo” (Corte Constitucional del Ecuador , 2020)

1.4.1.4. Estabilidad Laboral Reforzada para Personas con Discapacidad

El principio de estabilidad laboral reforzada que gozan las personas en circunstancias de discapacidad tiene como eje fundamental la “*dignidad humana*”, ya que su garantía surge como menester de legitimar al sujeto su esencia, la cual se vería conculcada en aquellos casos en que por su estado de discapacidad se le niegue la oportunidad. (Mejía, 2006)

Según lo que establece la Ley Orgánica de Discapacidades en el artículo 51, determina que: “Cualquier persona que se encuentra en condición de discapacitado o discapacitante serán beneficiario a una protección laboral especial, asimismo determina que en el caso de suscitarse un despido intempestivo se le deberá otorgar una indemnización equivalente a 18 meses de la mejor remuneración, lo mencionado también recae sobre personas que

tenga bajo su cuidado a una persona con discapacidad.” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, p. 17)

Por cuanto, se busca asegurar una fuente de empleo que permita a cada individuo desarrollar su personalidad, se logra a través de una estabilidad en su lugar de trabajo, que no implica que su empleo sea perpetuo, sino que se garantice el acceso a mecanismos para su inclusión laboral. Es menester mencionar que, dentro de nuestra legislación en el ámbito laboral, la estabilidad laboral reforzada se establece en términos genéricos, a causa de estos vacíos jurídicos, los jueces expiden fallos o jurisprudencia con el propósito de proteger y garantizar derechos a personas con discapacidad, de modo que, es aplicado para trabajadores sustitutos.

1.4.2. Principio Protector y La Regla del In Dubio Pro-Operario

El origen del Derecho Laboral radica en salvaguardar al trabajador ante situaciones en las cuales se ha visto afectado de manera robusta en etapas abruptas de conformidad a la realidad social de la época. Sin embargo, a medida que ha transcurrido el tiempo las condiciones laborales han mejorado, pero aún persiste la necesidad de protección sobre aquellos que encuentran en una situación vulnerable.

Según Bonete menciona que “El principio se eclipsa en la forma como el sistema judicial realiza los procesos, por lo que en los últimos años ha comenzado a disminuir su participación en manuales donde se demuestra un carácter problemático” (Bonete, 2003, págs. 73-74)

En Ecuador, el principio de protección al trabajador está estipulado en la Carta Magna del Ecuador en el art. 33 lo siguiente:

“Todo trabajo es considerado como un derecho, así también un deber social, puesto que se enmarca en el derecho económico como fuente o base de la economía. El Gobierno debe garantizar que los empleados sean

respetados en su dignidad mediante remuneraciones justas y un desempeño adecuado y saludable, el cual previamente ha sido aceptado” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 10)

El principio de protección surge de la necesidad de efectuar tutela a favor del trabajador, con el principal objetivo de proteger la dignidad de aquellos que, por consecuencia del desnivel social, económico o cultural, garantizando una equidad dentro del ámbito laboral. Por ello, se busca prevenir cualquier abuso por parte del empleador, con el fin de implantar un equilibrio en el ámbito laboral.

Según Deveali menciona que: “In dubio pro-operario otorga un amparo a la parte más frágil del contrato de trabajo, parte más débil que precisamente a consecuencia de su vulnerabilidad” (Deveali, 1983, pág. 114)

En cuanto a la doctrina sostiene que, al existir una norma legal, puede dar lugar a diversas interpretaciones por parte del juez, en virtud de que le permitirá establecer el criterio que le resulte más favorable en cuanto a precautelar los beneficios del trabajador. Es decir, la regla que el juez en materia laboral en un proceso judicial efectuará por el pago de haberes laborales, en donde se encuentra en conflicto dos normas, por lo consiguiente, aplicará la norma que mejor recaiga dentro del proceso, interpretándose como la duda deberá ser sobre la normativa y no sobre los hechos del caso.

Para el autor Baquero significa que “es una expresión del derecho a la protección y tutela del empleado, el cual establece la situación más favorable para este último cuando se generan dudas sobre el alcance de la normativa legal vigente, reglamentarias e incluso contractuales en material laboral, cuyo objetivo es de proteger y equiparar la disparidad que sufre el trabajador frente al empleador. Por tanto, esto no implica que la parte débil de la relación laboral deba convertirse en la opresora del orden constitucional, ya que a partir de aquello se instauraría una “nueva” desigualdad” (Baquero, 2022, pág. 14)

1.4.3. Normativa para la acreditación como trabajador sustituto

De conformidad a lo que establece el Acuerdo Ministerial expuesto en el Registro Oficial 336 de fecha 27 de septiembre de 2018, se establece la normativa por la cual se realizará la calificación, así también la certificación de sustitutos directos de discapacitados, el artículo 4 señala lo siguiente:

La persona natural que requiera la certificación de sustituto directo, emitido por el Ministerio del Trabajo, deberá ajustarse a los siguientes requisitos: Para el caso de sustituto directo de niñas, niños o adolescentes con discapacidad.

“El sustituto directo deberá tener bajo su cuidado y ser padre, madre o representante legal de la niña, niño o adolescente con discapacidad, la niña, niño o adolescente deberá tener un porcentaje de discapacidad igual o mayor al 30%. Para el caso de sustituto directo de una persona con discapacidad severa a partir de los 18 años, el sustituto directo deberá tener bajo su cuidado y ser pariente, hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho legalmente constituida, representante legal de la persona con discapacidad, la persona con discapacidad deberá tener un porcentaje de discapacidad severa igual o mayor al 75%, conforme la Resolución No. 2013-0052 emitida por el CONADIS” (Norma para la calificación de sustitutos para personas con discapacidad , 2018, pág. 4)

Por otra parte, el artículo 5 menciona, en el caso de querer certificarse como sustituto directo deberán ir al organismo competente de trabajo y servicio público, a su vez presentar la documentación detalla en el presente Acuerdo Ministerial con la finalidad de obtener dicha certificación. Cabe mencionar que el Ministerio de Trabajo, es la autoridad competente para emitir la certificación

en calidad de sustituto. (Norma para la calificación de sustitutos para personas con discapacidad , 2018)

En este contexto, tomando en cuenta lo mencionado en líneas precedentes, es fundamental mencionar que la figura jurídica de trabajador sustituto tiene como propósito facilitar la protección de los derechos de trabajadores o personas con discapacidad que no puedan desempeñar sus funciones, es así que al establecer dicha normativa permite reemplazar al trabajador con discapacidad severa que por su condición requiere la ayuda de un tercero, y al obtener la calificación le permite al trabajador sustituto poder asegurar el bien jurídico protegido, uno de ellos una vida decorosa.

1.4.4. Despido Intempestivo e indemnización en el Derecho Laboral

La protección de derechos es una figura esencial dentro de la vida de cualquier ser humano, puesto que no solamente se trata de un interés personal, sino también de un interés internacional donde los organismos buscan asegurar un bienestar dentro de las familias, de tal forma, los organismos internacionales incitan a gobiernos de diversos países a adoptar medidas preventivas y correctivas que promuevan la justicia y la equidad, respetando la línea de reconocimiento de derechos.

La Organización Internacional del Trabajo en el artículo 10 señala lo siguiente: “la terminación del trabajo es injustificada y si en virtud de la normativa y la práctica nacionales no fuesen facultados o consideraran posible, dadas las experiencias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del empleado, tendrán la autoridad de ordenar la cancelación de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada” (Organización Internacional del Trabajo , 1982)

Por otro lado, la Ley Orgánica de Discapacidades en el artículo 51 hace mención sobre los despidos intempestivos en personas con discapacidad, señalando lo siguiente: “En el caso de despido injustificado de un discapacitado

o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona, deberá ser indemnizada de forma inmediata con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, pág. 17)

De modo que, en términos laborales, un despido intempestivo se basa en la decisión que determina el empleador de forma unilateral de poner fin a la relación laboral, es decir la terminación brusca sin causa justa o legal, que conlleva a la obligación de pago de indemnizaciones dependiendo de la circunstancia que se presente.

“Se considera que la indemnización, es la compensación monetaria que se le entrega a un empleado como consecuencia de un daño que se haya recibido, por ejemplo un individuo es golpeado por otro, o injuriado, entonces, se presenta en los tribunales correspondientes para iniciar una causa contra esa persona que lo atacó, y entonces, de probarse fehacientemente el hecho, lo normal es que los tribunales decidan una reparación, conocida popularmente como indemnización, y que consiste de dinero en efectivo” (Trujillo, 1973)

La idea del término *indemnización* surge del derecho civil establecida sobre daños y perjuicios. A lo largo de la historia, el concepto de daño estaba asociado a la pérdida o afectación del patrimonio, no obstante, a medida que el derecho ha evolucionado, la idea de violación de derechos subjetivo ha logrado un alcance abarcando tanto los aspectos de bienes patrimoniales, como los extrapatrimoniales, estos últimos vinculados a la integridad personal del ser humano. De modo que, comparten características similares en relación con la protección legal contra perjuicios ocasionados por actos ilícitos o por culminación de un contrato de manera arbitraria, basándose en temas del campo laboral.

En consecuencia, a lo referido en líneas anteriores, El Código del Trabajo en su artículo 188 señala que, si fuera el caso donde el administrador

despida de forma injustificada a un empleado, deberá indemnizarlo siguiendo los siguientes parámetros:

“Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración. La fracción de un año se considerará como año completo. El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código. Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año. En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código” (Código del Trabajo , 2023, pág. 59)

1.5. Derecho comparado sobre la estabilidad laboral en legislaciones de países latinoamericanos

Dentro del presente trabajo de investigación se debe realizar un estudio comparado con relación a legislaciones que se aplican en ciertos países latinoamericanos a fin de conocer las causas de la estabilidad laboral a trabajadores sustitutos o discapacitados.

1.5.1. Estabilidad Laboral en Venezuela

En países de Sudamérica, las normas legales y su aplicación poseen cierto grado de similitud con relación al ámbito laboral, lo que conlleva a la protección del trabajador que se encuentra en un estado de vulneración ante su empleador frente a un despido intempestivo, que en la mayoría de los casos no existe una argumentación válida para realizar una desvinculación y sin tener acceso a una indemnización.

La Carta Magna de Venezuela establece en su artículo 93 lo siguiente: “La ley tendrá la función de garantizar la estabilidad en el trabajo y a su vez dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado, los despidos contrarios a esta Constitución son nulos.” (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela , 1999, p. 19)

Si bien es cierto, la estabilidad laboral se encuentra estipulada dentro del rango constitucional en la Carta Magna, es menester indicar que, la elevación de la conceptualización de la estabilidad laboral en Venezuela representa un avance significativo en el ámbito laboral, a pesar de la existencia de normativas inferiores, no se encuentra regulado un artículo donde se haga mención a personas con discapacidad o trabajadores que cuiden a individuos con discapacidad.

Por cuanto, podemos manifestar que en cuanto al artículo mencionado en el acápite anterior hace referencia a la igualdad de condiciones laborales para personas con discapacidad de forma íntegra y aplicable dentro del ordenamiento jurídico venezolano para el desenvolvimiento de dicho grupo en un ambiente saludable, en la posibilidad de un trabajo digno, remuneraciones dignas para consolidar la estabilidad laboral.

En la Carta Magna del Ecuador en el art. 33 decreta lo siguiente: “*El Gobierno debe garantizar que todos los empleados en el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado*” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p. 29)

Así mismo, en el artículo 330 señala que: *“Se debe garantizar la correcta inserción y accesibilidad laboral en igualdad de condiciones al trabajo remunerado por individuos con discapacidad, el Gobierno y los administradores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad, así también se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición”* (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p. 46)

En virtud de los artículos citados en los párrafos precedentes en Ecuador no existe dentro de la Constitución, siendo la Norma Suprema, una disposición expresa sobre la estabilidad laboral para personas con discapacidad o trabajadores que tengan a su cargo una persona con discapacidad, pero si determina protección a los derechos de los trabajadores de manera general.

Por otra parte, en el Código de Trabajo no aborda la conceptualización de estabilidad laboral de forma explícita, pero si se encuentra incorporada en la Ley Orgánica de Discapacidades, en la cual se determina de una forma muy generalizada. Por otra parte, es fundamental determinar que existe un avance jurisprudencial, en el cual se considerada a la estabilidad laboral como un principio con la finalidad de proteger, asegurar y salvaguardar los derechos y el bienestar de los trabajadores que tiene bajo su responsabilidad a un individuo o una persona discapacitada.

1.5.2. Estabilidad Laboral en Colombia

La Constitución de Colombia en su artículo 53 señala lo siguiente: *“(…) Igualdad de todas las oportunidades para los trabajadores, así también una remuneración mínima vital y móvil, además de un proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, estabilidad en el trabajo, irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales”* (Constitución Política de Colombia, 1991)

Por lo consiguiente en líneas anteriores, se puede observar que la Constitución de Colombia respalda la estabilidad laboral como un pilar fundamental, es decir que el Estado tiene la obligación de implementación de leyes que contribuyan a garantizar la estabilidad laboral de forma íntegra.

En lo que respecta al resguardo de los derechos de individuos discapacitados, la Constitución de Colombia no especifica ningún componente esencial para asegurar y hacer efectivos estos derechos. En consecuencia, no establece una perspectiva integral que proporcione una protección especial y obligatoria a las personas con discapacidad o un trabajador sustituto.

Se promulgó la Ley 361 del Congreso de Colombia (1997) la cual fundamenta lo siguiente *“se establecen todos los mecanismos de integración social de las personas en situación de vulnerabilidad por discapacidad y se dictan otras disposiciones”*.

De conformidad a lo mencionado en líneas precedentes, se visualiza el nacimiento a la figura jurídica de estabilidad laboral, en el caso de personas con discapacidad en cuanto a una situación donde se encuentren vulnerables ante un despido injustificado, a su vez a ser reintegrados a sus labores.

El artículo 26 determina lo siguiente: “Por ningún motivo la discapacidad de un individuo podrá ser motivo o utilizarla para obstaculizar una vinculación o contratación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente analizada como incompatible e insuperable para el cargo que se va a desempeñar, así mismo, ningún individuo en situación de vulnerabilidad por discapacidad podrá ser despedido o su contrato terminado o cancelado por razón de su discapacidad, salvo que esto se medie con autorización de la oficina de Trabajo” (El Congreso de Colombia , 1997)

Según la normativa, la autoridad competente para determinar la terminación laboral será mediante un inspector de trabajo previa solicitud del empleador, existe poca efectividad en cuanto a la disposición puesto que se requiere que el trabajador incumpla sus funciones y de cierta forma abuse de

su derecho a la estabilidad laboral para que se pueda determinar un despido injustificado.

Por otra parte, en Ecuador existen pronunciamientos jurisprudenciales uno de ellos en la Sentencia No. 172-18-SEP-CC de la Corte Constitucional (2018) determina: “los individuos discapacitados tienen, entre varios derechos, el de laborar de forma honrada en condiciones que respeten la igualdad de oportunidades, así como en un marco de estabilidad laboral, que permita lograr alcanzar la realización económica y personal de estos individuos con derecho a recibir atención prioritaria”

Es menester mencionar que en la normativa ecuatoriana no existe una disposición expresa que considere el reintegro a su lugar de trabajo, sino, se establece el derecho a una indemnización digna en el caso de existir un despido intempestivo, diferencia de las normativas colombianas, que si hace referencia a la existencia de mecanismos de integración social sobre aquellos que se encuentren en una situación de vulnerabilidad tal como lo menciona dentro de La Ley 361 de 1997.

El principio a una estabilidad o continuidad laboral se reconoce de una forma impropia, puesto que en la Ley de Discapacidades establece en su art. 51 lo siguiente:

“Si existiera un despido injustificado de un individuo con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de esta persona, deberá ser indemnizada monetariamente con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, a parte de la indemnización legal correspondiente” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012)

En virtud de ello, solo determina la posibilidad de obtener una indemnización efectuando así la pérdida del empleo, sin la factibilidad de un reintegro a sus labores, dejando en estado de vulneración a dicho grupo de atención prioritaria.

De conformidad con las disposiciones legales relacionados a la estabilidad laboral de países latinoamericanos como lo son Venezuela, Ecuador

y Colombia, a pesar de la falta de disposiciones específicas en relación al tema que se aborda en el presente trabajo de investigación se puede evidenciar un reconocimiento general de derechos hacia trabajadores con discapacidad, que sirven como normativa supletoria en cuanto a trabajadores que tengan bajo su cuidado a una persona con discapacidad, por lo tanto, se observa la necesidad de implementar normativas que garantice el principio de continuidad y el reintegro laboral para efectuar una inclusión efectiva.

CAPÍTULO 2

MARCO METODOLÓGICO

2.1. Enfoque de la investigación

Para poder realizar este trabajo, se utilizará el método cualitativo, el cual permitirá analizar la realidad en un contexto de interpretación acercándose a la problemática planteada y es a través de la recopilación de datos que nos permitirá analizar cada respuesta obtenido las entrevistas con la finalidad de otorgar una solución factible a la problemática actual. Por lo que, gracias a una búsqueda exhaustiva de información a través de fuentes bibliográficas, constitución, leyes orgánicas en conjunto con leyes derivadas, principios doctrinales de juristas o tratadistas, siendo elementos esenciales para interpretar la información obtenida.

2.1.1. Enfoque Cualitativo

El método cualitativo, se puede indicar, que es aquel método científico de investigación, aplicado para la recolección de datos no numéricos, es decir, se analizan cualidades específicas que provocan el fenómeno que se está investigación. En otras palabras, busca el porqué de las cosas, y como suceden desde perspectivas distintas, no se basa en lo logístico, sino más bien

en lo subjetivo de cada ser humano, y como percibe el hecho en estudio. (Taylor & Robert, 1997)

Dentro del presente trabajo de investigación se ha realizado una búsqueda de información acerca de conceptos, doctrinas, pronunciamientos jurisprudenciales, leyes, revistas científicas entre otras fuentes fidedignas que han permitido tener mayor conocimiento sobre del principio de estabilidad laboral, trabajadores que tienen bajo su cuidado a una persona con discapacidad con el objetivo de tener un mejor criterio y diversas posturas en la problemática actual que ha sido controversial en los últimos años

2.2. Tipos de Investigación

2.2.1. Exploratoria

Este tipo de investigación se realiza cuando el objetivo es examinar un tema de investigación y tiene como finalidad obtener información para realizar una investigación más completa en un contexto particular, investigar nuevos problemas, identificar conceptos o variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones futuras o sugerir afirmaciones y postulados. (Carchi, 2019)

En el presente trabajo de investigación, se llevará a cabo un análisis general ante varios criterios doctrinales, sobre todo de las normativas legales en las cuales respaldan la investigación realizada. De esta manera, en aspectos fundamentales que sirvan como ruta a seguir en una solución favorable en relación con la problemática dentro del presente trabajo de investigación.

2.2.2. Descriptiva

Según Abreu significa “el método descriptivo busca un conocimiento inicial de toda la realidad que se genera mediante la observación directa de

aquella persona que investiga y de todo el conocimiento que se obtiene utilizando a la lectura como herramienta o estudios de las informaciones aportadas por otros investigadores. Es decir, se refiere a un método que tiene como objetivo el exponer con amplio rigor metodológico, información significativa sobre la realidad de un estudio con los criterios establecidos por la academia” (Abreu, 2014, p. 4)

Dentro del presente trabajo de investigación se aplica el método descriptivo el cual nos permitirá encontrar la realidad del motivo que ha conllevado a la vulneración del principio de estabilidad laboral a personas que tienen bajo su cuidado a una persona con discapacidad.

2.2.3. Deductiva

El autor Abreu determina “El método deductivo logra determinar todas las características de un medio particular que se analiza por la derivación o resultado de los atributos o enunciados contenidos en proposiciones o leyes científicas de carácter general formuladas con anterioridad” (Abreu, 2014, p. 6)

De conformidad a lo descrito en el acápite anterior en el presente trabajo de investigación se aplica el método deductivo, que nos permitirá reconocer la importancia del derecho a la continuidad y reintegro para garantizar la protección a la estabilidad laboral.

2.3. Periodo en el que se desarrolló la investigación

El presente trabajo de investigación se desarrolló dentro del periodo 2020-2021.

2.4. Universo y Muestra de la investigación

El universo y muestra extraídos dentro del presente trabajo de investigación se emplean de conformidad al método cualitativo, de tal manera se aplicará el método empírico a través de entrevistas.

El universo dentro del presente trabajo de investigación fue delimitado a profesionales conocedores y expertos en derecho en el territorio ecuatoriano. Por cuanto, la muestra del presente trabajo se optó de manera no aleatoria, es decir en la selección de un "subgrupo específico de la población, donde la selección del ítem no está determinada por la probabilidad sino por las características de la investigación" (Lucio, 2014, pág. 176). En virtud de ello, la muestra se basa en un grupo de 5 abogados especialistas en derecho laboral, los cuales por su experiencia podrán determinar sus opiniones y plantear sus posturas por medio de las preguntas planteadas dentro del presente trabajo de investigación.

2.5. Métodos empleados

2.5.1. Método Empírico

El presente trabajo de investigación se aplicará el método empírico, el cual según el autor Lopera determinar " estudian fenómenos, objetos y procesos observables, confirmados mediante las hipótesis y las teorías, a través de la observación, la experimentación." (Vélez, 2012 , pág. 9)

En virtud de lo determinado en el párrafo anterior, el presente trabajo de investigación se aplicará el método empírico, con la finalidad de reunir información o datos referenciales que nos permitan acercarnos a la hipótesis planteada a través de la correcta formulación de preguntas para la obtención

información relevante dentro de la investigación. Por cuanto, la investigación se realizará mediante entrevistas.

2.5.2. Técnica de la investigación

La técnica utilizada para llevar a cabo en el presente trabajo de investigación será por medio de entrevistas a profesionales del derecho que conozcan y practiquen el derecho laboral en el ejercicio de sus funciones. Por lo que, podemos definir a las entrevistas como el intercambio de ideas u opiniones mediante una conversación que se da entre dos o más personas. Todas las personas presentes en una entrevista dialogan sobre una cuestión determinada. (Equipo Editorial, 2020)

Por cuanto, se puede determinar que las entrevistas son una técnica sustancial al enfoque cualitativo, puesto que, tiene una gran validez al momento de recolectar datos dentro de un trabajo investigativo, a través del intercambio de ideas se podrá formular preguntas enfocadas al problema actual y es así como se logrará obtener información relevante dentro del tema en mención.

Las entrevistas serán dirigidas hacia expertos profesionales del derecho en el ámbito laboral, los cuales se encuentran inmersos al tema en estudio, de igual modo, debido a sus experiencias otorgarán una amplia información que permitirán abordar la problemática actual a través de la cual se podrá evidenciar la relevancia del tema investigado.

CAPÍTULO 3
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Resultados de la investigación

Se ha realizado 5 entrevistas a profesionales del derecho en el ámbito laboral, en virtud de sus experiencias proporcionaron información en base al formulario de preguntas realizadas para el presente trabajo de investigación.

La metodología empleada en las entrevistas se basó de manera semiestructurada, en virtud de que el entrevistador elabora un formulario de preguntas abiertas sobre el tema a tratar y el entrevistado de manera libre expresa sus opiniones y posturas, lo cual se obtendrán recopilará información valiosa para enriquecer el trabajo actual y obtener puntos de vista relevantes. A continuación, se expondrá los hallazgos obtenidos en las entrevistas a los profesionales del derecho.

Entrevista 1

Entrevistado: *Michael Valencia Pareja*

Título: *Máster en Derecho Laboral*

Cargo: *Abogado en libre ejercicio*

- 1. ¿Considera usted que el Estado brinda mecanismo de protección afirmativos en materia laboral a favor de aquellos trabajadores que tienen bajo su cuidado a una persona con discapacidad?**

No, porque bajo precepto constitucional del principio pro operario, en el caso concreto, para aquellos individuos que tengan bajo su cuidado a personas con discapacidad cuentan con atención y protección prioritaria en virtud de que dentro de su estabilidad laboral estos tienen el excedente de que si estos fueron desvinculados laboralmente, tienen indemnizaciones especiales, no a favor y protección de ellos sino en beneficio de aquellas personas del grupo de atención prioritaria protegido por el mandato constitucional, por lo cual, pese a que existen este tipo de normativas obligatorias para con el empleador, muchas veces dentro del ejercicio profesional encontramos que este tipo de vulneraciones son cotidianas y se traducen únicamente en la desprotección y transgresión de derechos constitucional.

Se está cautelando la estabilidad laboral para la manutención de la persona discapacidad, y no de quien trabaja y tiene bajo su cuidado a dicha persona, es decir, ambas consideraciones son fundamentales.

2. ¿Qué medidas considera usted que el Estado debe aplicar, además de las ya existentes, para poder garantizar el principio constitucional de estabilidad laboral a trabajadores que tienen bajo su cargo a una persona con discapacidad?

La Corte Constitucional se debe pronunciar en virtud del principio de estabilidad laboral, puesto que por las autoridades de turno, muchas veces y según su ideología política, se obligan se los principios constitucionales por los que ellos están regidos y deben aplicar la políticas públicas y las resoluciones expedidas a favor y en pro de los ciudadanos, en este sentido, encontramos que dentro del estado encontramos aun figuras de contratos como los contratos restrictivos de derecho: *contrato especial emergente*, *contrato del sector producción*, y siendo la Corte Constitucional el máximo órgano de interpretación de derechos constitucional, y de la última consulta realizada sobre los contratos especiales emergentes para las personas con discapacidad,

esta se pronuncia que se encuentran exentos para tales directores tales como: la no retribución de indemnización por el tiempo laborado; de esta interpretación únicamente se coligue que la Corte obvia y obliga a conveniencia que este tipo de personas con discapacidades se encuentran blindados por ser parte del grupo de atención prioritaria, y así como las personas que se encuentran bajo su cuidado.

3. ¿Considera usted que, al configurarse un despido injustificado, debe existir un reintegro al trabajador que tiene bajo su cargo a una persona con discapacidad?

Evidentemente el sistema laboral jurisdiccional, pese a que estamos en un Estado Constitucional de Derechos y Justicia y que su normativa se encuentra desarrollada a favor del trabajador, a fin de precautelar sus derechos de aquellos que pretenden no abolir aquellas practicas deshonestas que se realizaban en el pasado con su explotación y transgresión de los derechos de los trabajadores, las autoridades competentes están llamadas a precautelar estos derechos reconocidos constitucionalmente, y más aún que sirven como garantías subsidiarios del estado, puesto que, están al cuidado de personas con discapacidad siendo estas pertenecientes al grupo de atención prioritaria, omiten muchas veces la interpretación más favorable en pro del trabajador que es el sustento y mantiene el cuidado de una persona discapacitada.

Por todo lo manifestado, considero que, pese a que no es competente para solicitar el reintegro inmediato, si debiera de adoptarse este tipo de medidas para que los empleadores entiendan que estos tipos de despidos injustificados únicamente se pueden traducir como practicas esclavistas.

4. ¿Considera usted viable la incorporación del derecho al reintegro laboral dentro de la normativa ecuatoriana laboral a favor de aquellos trabajadores que tienen bajo su cuidado a una persona con discapacidad?

Con base a la respuesta y recomendación anterior, si se debiera incorporar tal derecho.

- 5. Según su experiencia profesional, ¿Considera usted factible el reintegro como una medida para garantizar la estabilidad laboral a trabajadores que tienen bajo su cargo a una persona con discapacidad?**

Con base a la respuesta y recomendación anterior, si es factible.

- 6. Según su criterio. ¿Qué efectos produce la vulneración a la estabilidad laboral al trabajador que tiene bajo su cargo a una persona con discapacidad?**

Derecho a la salud, vida, al trabajo, alimentación, desarrollo de la personalidad, seguridad jurídica, y afectación al proyecto de vida, daño moral, y demás conexos. Puesto que, no se debe entender que únicamente se afecta la estabilidad laboral, sino todos los aspectos fundamentales que conlleva el día a día de tanto la persona con discapacidad como quien está bajo su cuidado, de tal forma que, se hace énfasis en los derechos de la esfera que componen la vida digna de cada individuo, y más aún cuando esta faculta y coadyuva al desarrollo de las necesidades especiales de una persona discapacitada y quien está a su cargo.

- 7. Según su experiencia profesional, ¿Tiene conocimiento sobre casos en los cuales se ha efectuado el reintegro de trabajadores que tienen bajo su cargo a una persona con discapacidad a su lugar de trabajo?**

En este caso en específico, no.

8. Según su experiencia profesional, ¿Qué alternativa considera usted viable que se pueda aplicar para evitar la vulneración a la estabilidad laboral?

Recomendaría que una de las medidas que podrían ser adoptada, es así como existe un porcentaje mínimo de personas con discapacidad que debe contratar una empresa, también debe existir un porcentaje mínimo de personas que mantienen bajo su cuidado a personas con discapacidad que debe contratar una empresa, puesto que el Estado debe según la norma constitucional, hacer que se respeten y se garanticen no solo el número de personas con discapacidad, sino también aquellas que tienen bajo su cuidado a personas con discapacidad.

Entrevista 2

Entrevistado: *Tamara Viejó Toro*

Título: *Abogada*

Cargo: *Procuradora de Tiendas Industriales Asociadas TIA S.A. – Área Laboral y Recursos Humanos*

1. ¿Considera usted que el Estado brinda mecanismo de protección afirmativos en materia laboral a favor de aquellos trabajadores que tienen bajo su cuidado a una persona con discapacidad?

El estado, actualmente establece dentro de sus garantías para los trabajadores que tienen bajo su cargo una persona con discapacidad, pero no se encuentra reforzada, puesto que conforme lo establece el código de trabajo y la ley orgánica de discapacidades, esta garantía se entiende más como una obligación hacia el empleador, pero no

especifica que esta obligación verdaderamente cumpla con una contratación que blinde a estos trabajadores en toda su forma de manera íntegra.

- 2. ¿Qué medidas considera usted que el Estado debe aplicar, además de las ya existentes, para poder garantizar el principio constitucional de estabilidad laboral a trabajadores que tienen bajo su cargo a una persona con discapacidad?**

El Estado debe priorizar y hacer valer por sobre todo la constitución y los derechos que amparan a las personas con discapacidad, en la práctica se observa mucha vulneración a estos derechos, por cuanto no hay leyes, o jurisprudencias de la corte constitucional que garanticen el cumplimiento de la estabilidad laboral para las personas que tienen bajo su cargo a una persona con discapacidad, razón por la cual es importante que se refuerce la Ley de discapacidades.

- 3. ¿Considera usted que, al configurarse un despido injustificado, debe existir un reintegro al trabajador que tiene bajo su cargo a una persona con discapacidad?**

Si, incluso es efecto del despido ineficaz la solicitud de reintegro inmediato del trabajo, y en caso de que el empleador lo incumpla, el accionante debe seguir el proceso correspondiente a incumplir la decisión emitida por la autoridad.

- 4. ¿Considera usted viable la incorporación del derecho al reintegro laboral dentro de la normativa ecuatoriana laboral a favor de aquellos trabajadores que tienen bajo su cuidado a una persona con discapacidad?**

Solo si es aplicado para trabajadores con discapacidad o quienes tengan a su cargo uno, que incluso es obligatorio, si es para trabajadores que

por decisión unilateral de la compañía dentro del normal desenvolvimiento de sus actividades ya no requiere de sus servicios, no sería viable.

5. Según su experiencia profesional, ¿Considera usted factible el reintegro como una medida para garantizar la estabilidad laboral a trabajadores que tienen bajo su cargo a una persona con discapacidad?

Si es lo esencial, en derecho suena bien esta opción, no obstante, en la práctica es muy común ver que en efecto cuando los reintegran, por parte del empleador empiezan a existir todo tipo de hostigamiento e incluso acoso para que sea el propio colaborador quien renuncie.

6. Según su criterio. ¿Qué efectos produce la vulneración a la estabilidad laboral al trabajador que tiene bajo su cargo a una persona con discapacidad?

Derecho a una vida digna, puesto que actualmente es muy complicado conseguir un empleo para personas en condiciones normales, aún más ahora para personas que tienen bajo su cargo a alguien con discapacidad, en donde el empleador es consciente de todas las obligaciones que tiene para con este trabajador y los efectos de cada uno, por esa razón la posibilidad de que se los contrate es mínima, motivo por el cual, el no tener empleo les imposibilita acceder a una buena calidad de vida y tal como lo mencione en líneas anteriores, a una vida digna.

7. Según su experiencia profesional, ¿Tiene conocimiento sobre casos en los cuales se ha efectuado el reintegro de trabajadores que tienen bajo su cargo a una persona con discapacidad a su lugar de trabajo?

Si, pero como lo mencione en líneas anteriores, existe por parte del empleador posterior a este reintegro malos tratos y hostigamiento para que sea el colaborador quien renuncie de manera voluntaria.

8. Según su experiencia profesional, ¿Qué alternativa considera usted viable que se pueda aplicar para evitar la vulneración a la estabilidad laboral?

Que se refuerce la forma procedimental, y que se de apertura a que otras instituciones como el ministerio de trabajo también tengan facultad para resolver estos casos, independiente si son sede administrativa, esto ayudaría incluso a evacuar de manera más eficaz la alta demanda de casos de este tipo.

Entrevista 3

Entrevistado: *Fausto Adanaqué*

Título: *Abogado*

Cargo: *Asesor Legal en Área Laboral y Procesal*

1. ¿Considera usted que el Estado brinda mecanismo de protección afirmativos en materia laboral a favor de aquellos trabajadores que tienen bajo su cuidado a una persona con discapacidad?

Una protección laboral es importante para todos los trabajadores en el país, pero sin duda se debe tener en consideración que existen sujetos de derecho que son parte del grupo de atención prioritaria y que además son trabajadores, si bien es cierto que el Código del Trabajo en el

artículo 42 numeral 33 específica que las empresas deben tener al menos a una persona con discapacidad, se entiende más como una obligación hacia los empleadores pero no una garantía que facilite eficazmente una contratación con garantías, en mucho de los casos no solo los trabajadores con discapacidad sufren de maltratos e incumplimientos a las normas laborales sino todos entonces debemos priorizar si efectivamente se cumplen con las normas ya establecidas como la ley de discapacidades o el código de trabajo.

2. ¿Qué medidas considera usted que el Estado debe aplicar, además de las ya existentes, para poder garantizar el principio constitucional de estabilidad laboral a trabajadores que tienen bajo su cargo a una persona con discapacidad?

La estabilidad laboral en el país es un principio que siempre se debate dentro de los principios laborales probablemente debemos revisar la jurisprudencia constitucional como la Sentencia 1095-20-EP/22 dónde se menciona la vulneración a la defensa especial del accionante mediante el ejercicio de su derecho al trabajo como persona con enfermedad catastrófica o discapacidad.

3. ¿Considera usted que, al configurarse un despido injustificado, debe existir un reintegro al trabajador que tiene bajo su cargo a una persona con discapacidad?

Por supuesto, en los efectos del despido ineficaz se pide que se reintegre inmediatamente al trabajador, ahora sí no lo realizará debe seguirse un proceso por incumplimiento de decisión de autoridad competente, ciertamente aparte a la impugnación de visto bueno por vía judicial.

- 4. ¿Considera usted viable la incorporación del derecho al reintegro laboral dentro de la normativa ecuatoriana laboral a favor de aquellos trabajadores que tienen bajo su cuidado a una persona con discapacidad?**

En la actualidad es ineficaz, sin embargo, al momento de no dejar que se reintegre hemos dicho los efectos anteriormente.

- 5. Según su experiencia profesional, ¿Considera usted factible el reintegro como una medida para garantizar la estabilidad laboral a trabajadores que tienen bajo su cargo a una persona con discapacidad?**

La situación es que procesalmente no existen mecanismos que sean más fuertes a las ya impuestas, el empleador busca cansar al trabajador tanto mental como físicamente dentro de un juicio laboral y pagar las multas, debe existir un mecanismo procesal que permita elevar por ejemplo las multas o incidir en la importancia del proceso por incumplimiento de decisión de autoridad legítima.

- 6. Según su criterio. ¿Qué efectos produce la vulneración a la estabilidad laboral al trabajador que tiene bajo su cargo a una persona con discapacidad?**

Existen muchos, pero el más relevante podría entenderse que es el derecho a su salud, mentalmente el trabajador se desgasta en una lucha de este problema.

- 7. Según su experiencia profesional, ¿Tiene conocimiento sobre casos en los cuales se ha efectuado el reintegro de trabajadores que tienen bajo su cargo a una persona con discapacidad a su lugar de trabajo?**

Es normal ver que se ordena el reintegro la situación es que la resolución es impugnada en vía judicial y se convierte en ineficaz.

8. Según su experiencia profesional, ¿Qué alternativa considera usted viable que se pueda aplicar para evitar la vulneración a la estabilidad laboral?

Probablemente se necesite primero un estudio sociológico que permita crear un mecanismo jurídico que incluya reforzar la estabilidad laboral no solo de forma sustancial sino de forma procedimental en relación con las resoluciones impugnables del ministerio de trabajo.

Entrevista 4

Entrevistado: Roberto Moyano Vera

Título: Máster en Derecho Laboral y Procesal

Cargo: *Of Counsel Quevedo & Ponce*

1. ¿Considera usted que el Estado brinda mecanismo de protección afirmativos en materia laboral a favor de aquellos trabajadores que tienen bajo su cuidado a una persona con discapacidad?

Si, pero no es lo suficientemente fuerte. Puesto que la protección es directamente para empleados con discapacidad, o aquellos sobre los cuales este tenga la calidad de "sustituto" trámite que no todas las personas realizan ante el MIES.

2. ¿Qué medidas considera usted que el Estado debe aplicar, además de las ya existentes, para poder garantizar el principio constitucional de estabilidad laboral a trabajadores que tienen bajo su cargo a una persona con discapacidad?

El Estado debería implementar medidas como adaptaciones razonables, horarios flexibles y acceso a capacitación para asegurar la estabilidad laboral de quienes tienen a su cargo a una persona con discapacidad. Adicionalmente, debería existir una comunicación interinstitucional entre MDT y MIES, a fin de conocer que trabajadores tienen la calidad de “sustitutos”.

- 3. ¿Considera usted que, al configurarse un despido injustificado, debe existir un reintegro al trabajador que tiene bajo su cargo a una persona con discapacidad?**

En casos de despido injustificado, se podría considerar el reintegro del empleado que tiene bajo su responsabilidad a un individuo con discapacidad como una medida para restituir sus derechos laborales.

- 4. ¿Considera usted viable la incorporación del derecho al reintegro laboral dentro de la normativa ecuatoriana laboral a favor de aquellos trabajadores que tienen bajo su cuidado a una persona con discapacidad?**

Sí, la incorporación del derecho al reintegro laboral dentro de la normativa ecuatoriana podría ser una medida positiva para proteger a los trabajadores en esta situación.

- 5. Según su experiencia profesional, ¿Considera usted factible el reintegro como una medida para garantizar la estabilidad laboral a trabajadores que tienen bajo su cargo a una persona con discapacidad?**

Desde mi perspectiva, el reintegro es una medida viable y beneficiosa para garantizar la estabilidad laboral de quienes cuidan a personas con discapacidad, basándome en mi experiencia profesional.

6. Según su criterio. ¿Qué efectos produce la vulneración a la estabilidad laboral al trabajador que tiene bajo su cargo a una persona con discapacidad?

La vulneración a la estabilidad laboral puede generar efectos negativos como estrés, pérdida de ingresos y afectación emocional tanto al trabajador como a la persona con discapacidad a su cargo.

7. Según su experiencia profesional, ¿Tiene conocimiento sobre casos en los cuales se ha efectuado el reintegro de trabajadores que tienen bajo su cargo a una persona con discapacidad a su lugar de trabajo?

Si, conozco un caso. Sin embargo, más que ser una medida aplicada por el Estado, fue una medida aplicada por el empleador para evitar el pago de indemnización.

8. Según su experiencia profesional, ¿Qué alternativa considera usted viable que se pueda aplicar para evitar la vulneración a la estabilidad laboral?

Una alternativa viable para evitar la vulneración a la estabilidad laboral podría ser la promoción de políticas inclusivas, concientización en el entorno laboral y brindar apoyo adicional, como servicios de cuidado, para los trabajadores con personas con discapacidad a su cargo.

Entrevista 5

Entrevistado: Rossmery Quito Mego

Título: Abogada, Máster en Derecho Procesal y Laboral

Cargo: Abogada Asociada en Vera Abogados Estudio Jurídico SL

1. ¿Considera usted que el Estado brinda mecanismo de protección afirmativos en materia laboral a favor de aquellos trabajadores que tienen bajo su cuidado a una persona con discapacidad?

La protección laboral otorgada a los trabajadores que tienen bajo su cargo a una persona con discapacidad es parcial, la normativa reconoce una indemnización de un valor de dieciocho meses de la mejor remuneración, sumado a la indemnización que por ley le corresponde, tales como bonificación, proporcionales de décimo tercero y cuarto, indemnización por despido, entre otros. Sin embargo, al tratarse la situación socioeconómica del país es preocupante, tanto que según la “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo” (ENEMDU) realizada en el segundo trimestre del año en curso (2023) por el INEC, señala que existe alrededor de 4.6 millones de personas a nivel nacional que se encuentran económicamente inactiva, y que la tasa de desempleo se ubica en 3.8%, mientras que el sector de empleo informal debido a esto representa el 52,1% de la población; lo anterior evidencia que a pesar de recibir una indemnización por el despido, luego pasando de la realidad fenomenológica a la realidad fáctica de los hechos, se asegura con obviedad que tal indemnización no cubriría las necesidades de la persona con discapacidad que necesita su cuidado especializado a largo plazo, así como los de la persona que está a cargo de este, impidiendo que ambos mantengan una vida digna (derecho fundamental), es decir: se indemniza y deja a su suerte a ambos. En consecuencia, es fundamental abordar que la protección laboral no solo consiste en la compensación económica sino también -debería- en la necesidad de implementar medidas de apoyo continuo para garantizar la estabilidad y bienestar de estos individuos, puesto que, las elevadas tasas de desempleo en el país añaden una capa adicional de complejidad a la situación, y así en un mercado laboral competitivo y con

oportunidades limitadas, la búsqueda de empleo se convierte en un desafío significativo para los afectados, especialmente teniendo en cuenta las responsabilidades adicionales de cuidado que puedan tener.

- 2. ¿Qué medidas considera usted que el Estado debe aplicar, además de las ya existentes, para poder garantizar el principio constitucional de estabilidad laboral a trabajadores que tienen bajo su cargo a una persona con discapacidad?**

Considero necesario aplicar la prevención negativa de comisión de actos vulneratorios de derechos y principios constitucionales y laborales, es decir, que se establezcan sanciones al empleador sobre el cometimiento de este tipo de actos -además de la indemnización especial-, a fin de prevenir la futura comisión de estos, o que, en su defecto, una vez cometidos, estos sean sancionados respectivamente.

- 3. ¿Considera usted que, al configurarse un despido injustificado, debe existir un reintegro al trabajador que tiene bajo su cargo a una persona con discapacidad?**

La reintegración del trabajador despedido es una figura con una naturaleza jurídica diferente dependiendo a que sector se aplique, puesto que, en el sector público la reintegración es obligatoria y existe basta jurisprudencia de la Corte Nacional de Justicia y la Corte Constitucional en garantías jurisdiccionales en esta materia, así como la normativa especial a este tipo de casos. Así que, en este sector no hay comentarios al respecto, ya que se encuentra debidamente regulado.

En contraste a este sector, tenemos el sector privado donde la situación cambia. Considero que en el sector privado, debido a la naturaleza de la situación que enfrenta el trabajador por la persona que tiene a su cuidado debe considerarse ya que estos cuentan con estabilidad laboral reforzada al tenor de lo señalado por la Corte Constitucional en sentencias 1735-18-EP/20, 1067-17-EP/202, 367-19-EP/20,

689-19-EP/20, y a 172-18-SEP-CC, donde en todas tenemos como común denominador que se a través de la estabilidad laboral reforzada se busca proteger los derechos de salud de la persona con discapacidad y para aquello se debe -en este caso- proteger el trabajo de la persona que está a cargo de su cuidado.

4. ¿Considera usted viable la incorporación del derecho al reintegro laboral dentro de la normativa ecuatoriana laboral a favor de aquellos trabajadores que tienen bajo su cuidado a una persona con discapacidad?

Sí. Véase las sentencias de la Corte Constitucional: 1735-18-EP/20, 1067-17-EP/202, 367-19-EP/20, 689-19-EP/20, y a 172-18-SEP-CC.

Tal como lo señala la Corte, de lo anotado se evidencia que el derecho a la salud es un derecho que se articula sistemáticamente con otros derechos constitucionales, entre los que se destaca el derecho al trabajo, puesto que dentro del desarrollo de las diversas actividades laborales, se debe asegurar que las mismas no vayan en detrimento de la salud de las personas, y de su vida, por lo que los trabajadores con afectaciones de tipo profesional merecen un trato diferenciado en razón de su particular situación, esto es, una enfermedad que tiene causa directa de la actividad laboral, de ahí que se desarrolle conceptos de protección a este grupo de personas, entre ellos el criterio de la llamada estabilidad laboral reforzada. Este criterio puede ser considerado para fundamentar el reintegro laboral, pues el derecho a la estabilidad laboral del trabajador se relaciona intrínsecamente con el derecho de la salud de la persona con discapacidad que tiene a su cargo.

5. Según su experiencia profesional, ¿Considera usted factible el reintegro como una medida para garantizar la estabilidad laboral a trabajadores que tienen bajo su cargo a una persona con discapacidad?

Sí, definitivamente. La normativa nacional e internacional, así como la jurisprudencia en este ámbito, permite que se ordene el reintegro del trabajador que tiene bajo su cargo a una persona discapacitada, como una medida de reparación integral, misma que debe complementarse con medidas de no repetición -en caso de garantías jurisdiccionales- y otras medidas en caso de justicia ordinaria.

6. Según su criterio. ¿Qué efectos produce la vulneración a la estabilidad laboral al trabajador que tiene bajo su cargo a una persona con discapacidad?

Debo realizar un especial énfasis en que la vulneración a la estabilidad laboral en este caso provoca una grave afectación al proyecto de vida. De acuerdo con la Corte Interamericana de Derechos Humanos, el “proyecto de vida” se asocia al concepto de realización personal, que a su vez se sustenta en las opciones que el sujeto puede tener para conducir su vida y alcanzar el destino que se propone, por lo que, en rigor, las opciones son la expresión y garantía de la libertad.

7. Según su experiencia profesional, ¿Tiene conocimiento sobre casos en los cuales se ha efectuado el reintegro de trabajadores que tienen bajo su cargo a una persona con discapacidad a su lugar de trabajo?

No.

8. Según su experiencia profesional, ¿Qué alternativa considera usted viable que se pueda aplicar para evitar la vulneración a la estabilidad laboral?

Debo agregar que inclusive en el ámbito penal, se podría considerar la posibilidad de una tipificación de una contravención contra los derechos

de los trabajadores, recordando que la persona jurídica (empresa) es sancionada con multa, clausura temporal o la extinción de dicha persona jurídica. Si bien, el derecho penal es de ultima ratio y por principio constitucional esta rama del derecho es de mínima intervención, y debe emplearse únicamente cuando se está transgrediendo bienes jurídicos tutelados por la normativa, generando una lesión a dicho bien jurídico, por lo que en el caso del trabajador que tiene bajo su cargo a una persona con discapacidad, el bien jurídico tutelado es definitivamente la estabilidad laboral.

3.2. Análisis de resultados

Una vez aplicado el instrumento de recolección de información, se procedió a realizar el correspondiente análisis de las entrevistas realizadas y en base a las respuestas determinadas por los profesionales del derecho acorde a sus experiencia, opiniones y posturas, se puede destacar lo siguiente.

En la primera pregunta los expertos sostienen una contraposición en cuanto a sus posturas puesto que unos sostienen en el Ecuador si existe una protección laboral hacia trabajadores que tienen bajo su cuidado a una personas con discapacidad, pero no es lo suficiente, y otros determinan un rotundo no, por lo cual, podría considerarse como una falencia, mecanismos extensos para acceder a sus derechos, o quizás una mala ejecución de la normativa, por lo que incurre a que se sostenga lo determinado en líneas anteriores, debido que existen criterios que la mayoría de empresas se limitan a cumplir con lo determinado en normativa en cuanto al porcentaje de contratación para sus compañías, y cuando existen los despidos injustificados se van en contra de las normativas, si bien es cierto existe una indemnización laboral especial, no lleva a suplir las pérdidas económicas, siendo insuficiente una protección afirmativa para dicho grupo.

En la segunda pregunta sobre las medidas que debe implementar el estado para garantizar el principio de estabilidad laboral, los expertos coinciden que el estado es el único responsable de instituir nuevas disposiciones de prevención estrictas que avalen el principio de estabilidad laboral, puesto que en la actualidad sigue siendo un tema de debate y se mantienen posiciones en un término medio en relación con el tema en cuestión quedando sujetos a interpretación por los jueces con la finalidad de vigorizar las normativas sin que exista una inducción de discriminación para el grupo de atención prioritaria.

Por otra parte con respecto a la tercera pregunta realizada en las entrevistas los abogados determinan que existe el reintegro como efecto de un despido ineficaz, como para el sector público, pero al tratarse del sector privado y el tema del presente trabajo de investigación es sobre empleados que tienen bajo su responsabilidad a un individuo con discapacidad debe implementarse artículos que determine su reintegro a su vez estar sujeta a las necesidades existentes a fin de proteger y garantizar sus derechos reconocidos dentro de la Constitución.

De conformidad a la cuarta y quinta pregunta, los expertos determinan en su gran mayoría estar de acuerdo de que exista una incorporación del derecho al reintegro laboral dentro de la normativa, siempre y cuando se efectúe un despido intempestivo, puesto que, al formar parte de un grupo de atención prioritaria y al ser un Estado Constitucional de Derechos y de Justicia deben velar por los bienes jurídicos protegidos, en tal caso la salud y la vida digna de la persona a que se tiene al cuidado, es decir al discapacitado para precautelar y garantizar una mayor efectividad en cuanto a la protección de derechos, siendo una medida viable de reparación integral para aquellos que de forma arbitraria fueron desvinculados de sus lugares de trabajo.

Al momento de hablar de los efectos que produce la vulneración a la estabilidad laboral en cuanto a la sexta pregunta, los entrevistados, por postura unánime consideran una directa afectación al derecho de la salud, puesto que al existir un despido injustificado por parte del empleador se encuentran sujetos

a procesos ya sean por vía administrativa o judicial quedando sin sustento, obligados a seguir un proceso que en muchos de los casos se extienden a más de 1 año, mientras transcurre ese tiempo deben suplir las necesidades existentes de quien tiene bajo su manutención ocasionando problemas en sus ingresos económicos, incremento de gastos y problemas emocionales.

Con respecto a la séptima pregunta acorde a sus experiencias en la profesión son pocos los que tiene conocimiento sobre si ha existido un reintegro a un trabajador que tenga a su cuidado a una persona con discapacidad, por cuanto, se puede evidenciar claramente que al no existir una normativa lo suficiente amplia para dicho grupo y que sea de sustento para la protección al trabajador que se encuentra en un estado de vulnerabilidad, a su vez tiene como única garantía una indemnización que en la actualidad es percibida como una solución integral, pero no debería ser considerada de esa forma sino como mecanismo complementario para garantizar una protección.

Para finalizar, la octava pregunta los expertos consideran en su gran mayoría que para evitar la vulneración del principio a la estabilidad laboral se considere la idea de implementar mecanismos dentro del sector laboral con la finalidad de obtener una protección especial de permanencia dentro de su lugar de trabajo, lo cual evite que una de las partes sea vea mayormente beneficiada a raíz de un despido injustificado por decisión unilateral, lo que nos conllevara realizar una protección al trabajador que tiene bajo su cuidado a una persona con discapacidad, para así garantizarle seguridad jurídica, economía y una vida digna.

CAPÍTULO 4
PROPUESTA

4.1. Título de la Propuesta

Propuesta de reforma al artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades en lo relativo a la vulneración del principio de estabilidad a laboral a los trabajadores que tienen bajo su responsabilidad a un individuo con discapacidad.

4.2. Objetivo de la Propuesta

Plantear una reforma de continuidad y reintegro laboral a empleados que tengan bajo su responsabilidad a individuos con discapacidad en los casos de despido intempestivo.

4.3. Justificación de la Propuesta

La propuesta del presente de trabajo de investigación es acerca del principio de continuidad laboral y el reintegro a trabajadores que tengan bajo su cuidado a una persona con discapacidad.

La propuesta detallada en líneas precedentes se erradica a raíz de la problemática planteada en la cual se percibe una inconsistencia de aplicabilidad a nivel normativo persistiendo la vulnerabilidad de derechos a trabajadores que tienen bajo su cuidado a una persona con discapacidad, al momento de configurarse un despido injustificado ocasionando un perjuicio dentro de sus principios laborales, como lo son el principio de continuidad y reintegro a su lugar de trabajo.

El principio de continuidad laboral o estabilidad laboral se encuentra tipificado dentro de la Ley Orgánica de Discapacidades, como un derecho protector y fundamental en el ámbito laboral, una garantía especial con la finalidad evitar despidos injustificados y sin que exista una discriminación por su condición. Por cuanto, se puede visualizar su importancia dentro del cuadro

normativo puesto que, afirma su seguridad de permanencia dentro del área de trabajo, y así cesar cualquier practica suspicaz por parte del empleador.

En la actualidad se percibe que, aun existiendo leyes y pronunciamientos jurisprudenciales por parte de la Corte Constitucional sobre el tema mencionado, se visualiza la incorrecta aplicación de la normativa sobre el principio de estabilidad laboral en trabajadores que tienen bajo su cuidado a una persona con discapacidad, provocando una vulneración e irrespetando su derecho a un desarrollo integro, vida decorosa y plenitud en su vivir. En virtud de lo mencionado en líneas precedentes se requiere una realizar reforma al artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, con el objetivo de garantizar el cumplimiento a la estabilidad laboral a trabajadores que tengan bajo su cuidado a una persona con discapacidad y protegerlos de un despido injustificado sin limitación al goce de sus derechos.

4.4. Beneficio de la Propuesta

La presente propuesta del trabajo de investigación beneficiará, a los trabajadores que tengan bajo su cuidado a una persona con discapacidad, puesto que permitirá el desarrollo integral e impedirá algún tipo de exclusión por su condición, garantizando su protección ante cualquier despido intempestivo con el objetivo de que pueda continuar y reintegrarse al ámbito laboral cuando se presenten este tipo de situaciones.

4.5 Reforma a la Ley Orgánica de Discapacidades



**“LA ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR
EL PLENO”**

“CONSIDERANDO”

“Que, el artículo 1 de la Constitución de la República del Ecuador establece que: *“El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada”*

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

“Que, el artículo 47 de la Constitución de la República reconoce 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”

“Que, el numeral 7 del artículo 48 de la Constitución de la República, dispone al Estado adoptar a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren la garantía del pleno ejercicio de sus derechos”

“Que, el artículo 330 de la Constitución de la República garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerada de las personas con discapacidad”

“Que, el numeral 1 del artículo 436 de la Constitución de la República establece que la Corte Constitucional tiene como atribución ser la máxima instancia de interpretación de la Constitución, de los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado ecuatoriano, a través de sus dictámenes y sentencias. Sus decisiones tendrán carácter vinculante”

“Que, las decisiones de la Corte Constitucional forman parte del sistema jurídico, puesto que, de acuerdo con la Constitución y la ley, los parámetros interpretativos fijados por este organismo tienen fuerza vinculante, tal como se aprecia, entre otras, en las sentencias Nro. 258-15-SEP-CC, de 12 de agosto de 2015, 4-18-SEP-CC, de 3 de enero de 2018, 172- 18-SEP-CC, de 16 de mayo de 2018, 689-19-EP/20, de 22 de julio de 2020, 367-19-EP/20, de 07 de octubre de 2020; y, 1067-17-EP/20, de 16 de diciembre de 2020, que establecen marcos de protección y desarrollo de los derechos de las personas con discapacidad y sus sustitutos”

“Que, es imperativo contar con una ley que garantice y aclare todo lo relativo a la estabilidad laboral reforzada de las personas con discapacidad, enfermedad catastrófica y sus sustitutos, en aplicación de los derechos y garantías previstos en el ordenamiento jurídico ecuatoriano que se desprenden de la dignidad humana, para lo cual el Estado ecuatoriano tiene la ineludible obligación de fomentar, promover y acompañar el desarrollo progresivo de los derechos”

“Que, el artículo 120, numeral 6, de la Constitución de la República, en concordancia con el artículo 9, numeral 6, de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, disponen que es competencia de la Asamblea Nacional expedir,

codificar, reformar y derogar las leyes, e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio”

“En ejercicio de los deberes y atribuciones previstas en el numeral 6 del artículo 120 de la Constitución de la República, en concordancia con el numeral 6 del artículo 9 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, resuelve expedir la siguiente”

“LEY REFORMATORIA A LA LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES”

Artículo único. – Sustitúyase el primer y segundo inciso del art. 51 por el siguiente texto:

“Las personas con discapacidad, deficiencia, sustituto, o quien tuviera a su cargo la manutención a una persona con discapacidad, gozarán de estabilidad especial en el trabajo.

En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente se dispondrá el reintegro inmediato a su puesto de trabajo con la garantía de continuidad laboral y observancia a sus derechos, y reparación económica de los haberes dejados de percibir durante el tiempo que estuvo desvinculado injustificadamente de su puesto de trabajo, sin perjuicio de la indemnización legal correspondiente.”

DISPOSICIÓN DEROGATORIA. - **Única.** Deróguense todas las disposiciones legales y reglamentarias que contravengan la presente ley.

DISPOSICIÓN FINAL. – **Única.** La presente Ley entrará en vigor a partir promulgación y publicación en el Registro Oficial.

CONCLUSIONES

1. En la normativa actual la figura del trabajador que tiene bajo su cuidado a una persona con discapacidad se encuentra en un estado de vulneración puesto que, sus derechos laborales están exentos a una normativa insuficiente para una protección adecuada en los casos de despidos injustificados, en cuanto es fundamental que el Estado implemente disposiciones severas que aborden las necesidades existentes dentro de este grupo.
2. De conformidad al estudio y análisis comparado de las legislaciones de los países, Venezuela y Colombia, en relación con las normativas ecuatorianas se contempla una variabilidad existente referente a la protección del principio de estabilidad laboral para trabajadores que tienen bajo su cuidado a una persona con discapacidad, se percibe una falta de regulación y lagunas legales.
3. En base a lo fundamentado, se percibe la necesidad existente de incorporar dentro de la normativa una regulación que aborde el principio de estabilidad laboral en los casos de despidos injustificados, la misma que se adecue al principio de igualdad, continuidad laboral, y reintegro.

RECOMENDACIONES

1. Se sugiere al Estado fortalecer las normativas laborales actuales, incorporar disposiciones rigurosas, como la creación de mecanismos que promuevan un ambiente laboral inclusivo, así también inspecciones periódicas por parte del Ministerio de Trabajo, a fin de asegurar que la normativa sea integra y efectiva para proteger los derechos de trabajadores que tengan bajo su cuidado a una persona con discapacidad.
2. Con relación al estudio y análisis comparado se considera viable la revisión exhaustiva de normativa internacional para así de determinar enmiendas que garanticen el fortalecimiento de la protección laboral y contribuyan a una mejora dentro del marco normativo ecuatoriano.
3. Se recomienda la reforma al artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades lineado al principio de continuidad laboral y reintegro a fin de que en los casos que se justifique el despido injustificado por parte del empleador, poseen una normativa que respalde la vulneración que se este presentando dentro del caso.

Bibliografía

- Asamblea Constituyente. (4 de julio de 1991). *Constitución Política de Colombia*. Obtenido de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2001/0219.pdf>
- Abreu, J. L. (diciembre de 2014). Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf)
- Arias, F. (2006). *Proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica (5° ed.)*. Caracas: Espíteme .
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (13 de diciembre de 2006). *Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* . Obtenido de Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad : <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tcccconvs.pdf>
- Asamblea Constituyente . (20 de Octubre de 2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Lexis. Obtenido de Lexis: file:///C:/Users/DELL/Downloads/CompletosSinConcordanciaspdf1_-_CONSTITUCI%C3%83_N_DE_LA_REP%C3%83_BLICA_DEL_ECUADOR_____.pdf
- Asamblea Nacional Constituyente. (30 de diciembre de 1999). *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela* . Obtenido de https://www.oas.org/dil/esp/constitucion_venezuela.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador . (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Baquero, M. S. (2 de octubre de 2022). *USFQ Law Review, Vol 9*. Obtenido de [file:///C:/Users/DELL/Downloads/El+in+dubio+pro%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/DELL/Downloads/El+in+dubio+pro%20(1).pdf)
- Bonete, A. D. (2003). *El Principio Pro Operario* . Madrid: Centro de Estudios Financieros .
- Carchi, U. (2019). *GUÍA METODOLÓGICA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN*.
- Casanova, M. B. (21 de enero de 2020). *Revista de Derecho*. Obtenido de <https://revistas.ucu.edu.uy/index.php/revistadederecho/article/view/2100/2112>
- Castillero, O. (16 de agosto de 2018). *Psicología y Mente*. Obtenido de <https://psicologiymente.com/salud/tipos-de-discapacidad>
- Centro de Control y Prevención de Enfermedades* . (2021). Obtenido de <https://www.cdc.gov/spanish/index.html>
- Código de Trabajo. (octubre de 2023). *Dirección de Trabajo*. Obtenido de https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf

- Código del Trabajo . (12 de mayo de 2023). *Fielweb* . Obtenido de <file:///C:/Users/DELL/Downloads/Telegram%20Desktop/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Corte Constitucional del Ecuador* . (16 de mayo de 2018). Obtenido de https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/08/Pro_comp_renun.pdf
- Corte Constitucional del Ecuador* . (16 de diciembre de 2020). Obtenido de http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcnBldGE6J3RyYW1pdGUUnLCB1dWlkOidIMTI3NGU1OS01NzU5LTQyMzAtYmJhMy1kZDAyN2VhZTdhZmUucGRmJ30=
- Corte Nacional de Justicia* . (03 de agosto de 2018). Obtenido de Corte Nacional de Justicia : https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/consultas_absueltas/No_Penales/Laboral/028.pdf
- Cuevas, G. C. (2006). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires: Heliasta S R L.
- Delgado, B. (2019). *El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada : alcance de la protección constitucional por vía de tutela en Colombia*. Obtenido de <https://revistas.ucc.edu.co/index.php/di/article/view/3340>
- Deveali, M. (1983). *Interpretación y aplicación del derecho del trabajo* . Buenos Aires.
- El Congreso de Colombia . (febrero de 1997). *Ley 361 de 1997*. Obtenido de https://www.javeriana.edu.co/documents/245769/3062650/Ley_361_mecanismos_integracion_social.pdf/b1f4e8be-5996-4a6f-9347-908f718304a3
- Equipo Editorial, E. (25 de septiembre de 2020). *Entrevista* . Obtenido de <https://concepto.de/entrevista/>
- Farinango, Y. V. (2014). *La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo* . Quito: Universidad Central del Ecuador .
- Franco. (2011). *Tesis de Investigación*. Obtenido de Marco Metodológico: <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/marcometodologico-definicion.html>
- Humanos, C. I. (1969). *Convención Americana sobre Derechos Humanos*. San José.
- Krotoschin, E. (1987). *Manual de derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Santiago Barajas Montes de Oca .
- Lucio, H. S. (2014). Obtenido de Metodología de la investigación: <https://www.uca.ac.cr/wp-%20content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- Mejía, N. N. (19 de diciembre de 2006). *Revista Derecho del Ecuador* .
Obtenido de <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derest/article/view/721/683>
- Ministerio de Relaciones Laborales & CONADIS. (2013). *Manual de Buenas Prácticas para La Inclusión Laboral en Personas con Discapacidad* .
Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/12/MANUALFIN.pdf>
- Norma para la calificación de sustitutos para personas con discapacidad . (21 de agosto de 2018). *Lexis Finder*. Obtenido de Lexis Finder:
<https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-11/Acuerdo%20Ministerial%20180%20RO336%20MDT%20SUSTITUTO.pdf>
- Organización de Naciones Unidas. (1993). *Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad*. New York.
- Organización Internacional del Trabajo* . (22 de junio de 1982). Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158
- Rotondo, H. (4 de agosto de 1998). *Manual de Psiquiatría*. Lima: UNSMS.
Obtenido de <http://www.inclusion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2013/11/Modelo-de-Atenci%C3%B3n-deDiscapacidades.pdf>
- Salanova, M. (2009). Psicología de la Salud Ocupacional. En M. Salanova, & Síntesis (Ed.), *Psicología de la Salud Ocupacional* (pág. 96). Madrid: Síntesis.
- Sevillano, J. M. (2016). *Estabilidad Laboral No es Sinónimo de Reposición*.
Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18832>
- Taylor, S., & Robert, B. (1997). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Paidós.
- Trujillo, J. C. (1973). *Derecho del Trabajo - Tomo I*. Quito .
- Vélez, M. A. (2012). Obtenido de Universidad de Antioquia : https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/31872466/2._METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION-libre.pdf?1392460870=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMETODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_Metodolo.pdf&Expires=1698192871&Signature=Elbfsct05sYwcUQ~p5uJDprJuTQ



Anexo
Anexo 1: Formato de Entrevista a Profesionales de Derecho
Facultad de Derecho y Gobernabilidad

Tema: La vulneración del principio de estabilidad laboral de los trabajadores que tienen bajo su cuidado a una persona con discapacidad en los casos de despido intempestivo, periodo 2020-2021

Preguntas:

1. ¿Considera usted que el Estado brinda mecanismo de protección afirmativos en materia laboral a favor de aquellos trabajadores que tienen bajo su cuidado a una persona con discapacidad?
2. ¿Qué medidas considera usted que el Estado debe aplicar, además de las ya existentes, para poder garantizar el principio constitucional de estabilidad laboral a trabajadores que tienen bajo su cargo a una persona con discapacidad?
3. ¿Considera usted que, al configurarse un despido injustificado, debe existir un reintegro al trabajador que tiene bajo su cargo a una persona con discapacidad?
4. ¿Considera usted viable la incorporación del derecho al reintegro laboral dentro de la normativa ecuatoriana laboral a favor de aquellos trabajadores que tienen bajo su cuidado a una persona con discapacidad?
5. Según su experiencia profesional, ¿Considera usted factible el reintegro como una medida para garantizar la estabilidad laboral a trabajadores que tienen bajo su cargo a una persona con discapacidad?
6. Según su criterio. ¿Qué efectos produce la vulneración a la estabilidad laboral al trabajador que tiene bajo su cargo a una persona con discapacidad?
7. Según su experiencia profesional, ¿Tiene conocimiento sobre casos en los cuales se ha efectuado el reintegro de trabajadores que tienen bajo su cargo a una persona con discapacidad a su lugar de trabajo?

8. Según su experiencia profesional, ¿Qué alternativa considera usted viable que se pueda aplicar para evitar la vulneración a la estabilidad laboral?