



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA  
INDOAMÉRICA  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS POLÍTICAS  
UNIDAD DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN DERECHO  
MENCIÓN DERECHO CONSTITUCIONAL**

**TEMA:**

---

**EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LOS  
SUSTITUTOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU RELACIÓN CON  
EL DERECHO A LA SALUD. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA NO. 1067-17-EP/20  
DE LA CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR.**

---

Trabajo de titulación, modalidad estudio de caso, previo a la obtención del título de  
Magíster en Derecho, Mención Derecho Constitucional.

---

**Autor(a)**

Ab. Kelvin Ingmar León Espinoza

**Tutor(a)**

Mg. Javier Fernando Villacrés López

QUITO – ECUADOR

2024

## **AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Yo, Ab. Kelvin Ingmar León Espinoza, declaro ser autor del Trabajo de Titulación con el nombre “El derecho a la estabilidad laboral reforzada de los sustitutos de personas con discapacidad y su relación con el derecho a la salud. Análisis de la sentencia No. 1067-17-EP/20 de la Corte Constitucional del Ecuador”, como requisito para optar al grado de Magíster en Derecho, Mención Derecho Constitucional y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los derechos de autor, morales y patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Quito, a los 8 días del mes de junio de 2024, firmo conforme:

Autor: Kelvin Ingmar León Espinoza Firma:  
Número de Cédula: 0704273242  
Dirección: El Oro, Machala, Machala, San Martín.  
Correo electrónico: kelvin.leon70@gmail.com  
Teléfono: 0999736820

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LOS SUSTITUTOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU RELACIÓN CON EL DERECHO A LA SALUD. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA NO. 1067-17-EP/20 DE LA CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR” presentado por Kelvin Ingmar León Espinoza, para optar por el Título Magíster en Derecho, Mención Derecho Constitucional.

### **CERTIFICO**

Que dicho trabajo de titulación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Tribunal Examinador que se designe.

Quito, 8 de junio de 2024

.....  
Mg. Javier Fernando Villacrés López

C.I.: 1803981867

## **DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD**

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de titulación, como requerimiento previo para la obtención del Título de Magíster en Derecho, Mención Derecho Constitucional, son absolutamente originales, auténticos, personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor.

Quito, 8 de junio de 2024

.....  
Ab. Kelvin Ingmar León Espinoza  
C.I.: 0704273242

## **APROBACIÓN TRIBUNAL**

El trabajo de titulación ha sido revisado, aprobado y autorizado su impresión y empastado, sobre el Tema: EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LOS SUSTITUTOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU RELACIÓN CON EL DERECHO A LA SALUD. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA NO. 1067-17-EP/20 DE LA CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR, previo a la obtención del Título de Magíster en Derecho, Mención Derecho Constitucional, reúne los requisitos de fondo y forma para que el maestrante pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Quito, 8 de junio de 2024

.....

Mg. Rodrigo Fernando Salazar Ruiz  
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

.....

Mg. Marcelo Giovanni Galárraga Carvajal  
EXAMINADOR

.....

Mg. Javier Fernando Villacrés López  
DIRECTOR/TUTOR

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

## Contenido

TEMA.....	i
AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN .....	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD .....	iv
APROBACIÓN TRIBUNAL.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
DEDICATORIA.....	viii
AGRADECIMIENTO.....	ix
RESUMEN EJECUTIVO .....	x
ABSTRACT .....	xi
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO PRIMERO: DERECHOS DE LOS TRABAJADORES SUSTITUTOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ECUADOR .....	2
El derecho al trabajo.....	2
La naturaleza del derecho al trabajo.....	2
La evolución del derecho al trabajo en el constitucionalismo ecuatoriano ..	9
El derecho al trabajo en la legislación internacional.....	15
El derecho al trabajo en la legislación ordinaria ecuatoriana.....	21
La protección estatal del derecho al trabajo .....	26
El derecho a la salud de las personas con discapacidad.....	28
La naturaleza del derecho a la salud.....	28
Los elementos para que se configure la vulneración del derecho a la salud .....	31
El derecho a la salud de personas con discapacidad y la garantía de disponibilidad y acceso a tratamiento y medicamentos. ....	34
Los derechos de los discapacitados en el ordenamiento jurídico ecuatoriano .....	36

Aproximación a la naturaleza del espectro de la discapacidad .....	37
La protección de los discapacitados en la constitución del 2008 .....	39
La protección internacional de las personas con discapacidad .....	44
La ley Orgánica de Discapacidades como mecanismo de protección normativa.....	46
La estabilidad laboral reforzada como derecho constitucional de los trabajadores sustitutos de personas con discapacidad.....	48
La naturaleza de la estabilidad laboral reforzada .....	48
La extensión del reforzamiento laboral a los sustitutos .....	50
Protección en el ámbito internacional .....	53
CAPÍTULO SEGUNDO: ANÁLISIS CRÍTICO DE LA SENTENCIA No. 1067-17-EP/20 DE LA CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR.....	54
Temática a ser abordada .....	54
Puntualizaciones metodológicas.....	55
Antecedentes del caso concreto.....	55
Decisiones de primera y segunda instancia.....	56
Procedimiento ante la Corte Constitucional del Ecuador.....	58
Problemas jurídicos planteados por la Corte Constitucional.....	58
Argumentos centrales de la Corte Constitucional en relación al derecho objeto de análisis .....	66
Medidas de reparación dispuestas por la Corte Constitucional.....	67
Análisis crítico a la sentencia constitucional.....	68
Importancia del caso en relación al estudio constitucional ecuatoriano. ...	75
Apreciación crítica de los argumentos expuestos por la Corte Constitucional .....	76
Métodos de interpretación.....	80
Propuesta personal de solución del caso .....	81
CONCLUSIONES .....	87
BIBLIOGRAFÍA.....	89

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo, lo dedico a mis padres que siempre han creído en mí y me han  
llenado de fortaleza todos los días de mi vida.

A mis abuelitos, quienes me enseñaron los valores de la vida y forjaron mi  
carácter.

A toda mi familia, que con su cariño y apoyo me ayudaron a seguir luchando por  
mis objetivos.



## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios, por estar siempre a mi lado e iluminarme el camino en la  
adversidad.

A todos mis maestros, por brindarme e impartirme sus conocimientos.  
A mi tutor, por guiarme y acompañarme durante todo el proceso del presente  
trabajo.

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA**  
**UNIDAD DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN DERECHO, MENCIÓN DERECHO CONSTITUCIONAL**

**TEMA:** EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LOS SUSTITUTOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU RELACIÓN CON EL DERECHO A LA SALUD. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA NO. 1067-17-EP/20 DE LA CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR.

**AUTOR:** Ab. Kelvin Ingmar León Espinoza

**TUTOR:** Mg. Javier Fernando Villacrés López

### **RESUMEN EJECUTIVO**

La sentencia No. 1067-17-EP/20, trata sobre un padre que tiene bajo su cuidado a un niño con discapacidad intelectual y, por lo tanto, se encuentra bajo la figura de persona sustituta. En el presente trabajo se realizará un análisis crítico de la sentencia antes mencionada, realizando previamente un marco teórico de todos los conceptos que se utilizarán para analizar la sentencia en cuestión. La extensión de la estabilidad laboral reforzada a la persona sustituta, es un aspecto muy importante en el ámbito laboral, sobre todo para proteger los derechos constitucionales no solo de la persona que tiene a su cargo otra con discapacidad, sino, también, de esta última, ya que, sus derechos están directamente vinculados a la del sustituto, como por ejemplo el derecho a la salud. En este caso, se utilizó la metodología analítica y cualitativa, ya que el trabajo se basa en el análisis de una sentencia de la Corte Constitucional a través del estudio de revisión bibliográfica, consultando la normativa nacional o internacional, libros, tesis de postgrado y artículos científicos. De tal forma que, se ha determinado que las personas sustitutas tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada, que los jueces de primera y segunda instancia, cuando se encuentran frente a una acción de protección, antes que un análisis legalista, deben enfocarse en determinar si existe un derecho constitucional vulnerado y emitir una argumentación suficiente que sustente su decisión para no violentar el derecho al debido proceso en la garantía de motivación.

**DESCRIPTORES:** Estabilidad, Motivación, Salud y Sustituto.

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA**  
**DIRECCIÓN DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN DERECHO, MENCIÓN DERECHO CONSTITUCIONAL**

**THEME:** The right to reinforced labor stability of substitutes for people with disabilities and its relationship with the right to health. Analysis of ruling No. 1067-17-EP/20 of the Constitutional Court of Ecuador

**AUTHOR:** Ab. Kelvin Ingmar León Espinoza

**TUTOR:** Mg. Javier Fernando Villacrés López

**ABSTRACT**

The right to reinforced labor stability of substitutes for people with disabilities and its relationship with the right to health. Analysis of ruling No. 1067-17-EP/20 of the Constitutional Court of Ecuador

Ruling No. 1067-17-EP/20 deals with a parent who has a child with an intellectual disability under his or her care and, therefore, is considered a substitute person. In this work, a critical analysis of the aforementioned sentence will be carried out, previously creating a theoretical framework of all the concepts that will be used to analyze the sentence in question. The extension of reinforced labor stability to the substitute person is a very important aspect in the workplace, especially to protect the constitutional rights not only of the person who is responsible for another person with a disability, but also of the latter, since their rights are directly linked to the substitute, such as the right to health. In this case, the analytical and qualitative methodology was used, since the work is based on the analysis of a ruling of the Constitutional Court through a bibliographic review study, consulting national or international regulations, books, postgraduate theses and articles. scientists. Thus, it has been determined that substitutes have the right to enhanced labor stability, that first and second instance judges, when faced with a protection action, rather than a legalistic analysis, should focus on determining whether there is a violated constitutional right and issue a sufficient argument to support its decision so as not to violate the right to due process in the guarantee of motivation.

**KEYWORDS:** Health and Substitute, Motivation, Stability



## INTRODUCCIÓN

La estabilidad laboral reforzada de un sustituto de persona con discapacidad y su relación con el derecho a la salud, en la sentencia 1067-17-EP/20. La extensión de la estabilidad laboral reforzada a una persona sustituta, es un tema muy importante y que ha sido negado en las sentencias impugnadas, tanto de primera como de segunda instancia, a pesar de que existe jurisprudencia vinculante de la Corte Constitucional, que protege el presente derecho.

En el presente trabajo se tratará la vulneración de la estabilidad laboral reforzada de un sustituto de una persona con discapacidad, a través de la realización de un marco teórico y el análisis de la sentencia 1067-17-EP/20, de la Corte Constitucional del Ecuador.

Considerando que, el objetivo del presente trabajo, es realizar un análisis de un caso en concreto, razón por la cual, se utilizarán los métodos analítico y cualitativo, a través de la revisión de libros, tesis de postgrado, artículos científicos, normativa nacional e internacional y sobre todo jurisprudencia vinculante.

En el primer capítulo, se realiza un análisis de varios conceptos como son el derecho al trabajo, la estabilidad laboral reforzada, la persona sustituta, la discapacidad y el derecho a la salud. Todos estos elementos son fundamentales para entender la extensión del derecho constitucional vulnerado por parte de los jueces de primera y segunda instancia.

En el segundo capítulo, se realiza el análisis de la sentencia No. 1067-17-EP/20, en donde se realiza un análisis crítico de los argumentos utilizados por parte de Corte, a través de un voto concurrente y sobre todo agregando aspecto que no fueron considerados en el momento de emitir la presente sentencia, que también son de suma relevancia.

Al final, se propuso que en la sentencia a más de determinar que se vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada, también era necesario analizar otros derechos como es el derecho a la salud de la persona con discapacidad. Además, hubiese sido importante ampliar el argumento de la vulneración del derecho a la motivación, en los tipos de deficiencia motivacional como son la incongruencia frente a las partes y frente al derecho.

# **CAPÍTULO PRIMERO: DERECHOS DE LOS TRABAJADORES SUSTITUTOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ECUADOR**

## **El derecho al trabajo**

El derecho al trabajo, es un derecho social, cuyo reconocimiento es fundamental para que las personas puedan disfrutar de una vida digna. El cumplimiento de este derecho, está interrelacionados con otros, como, por ejemplo, el derecho a la educación o el derecho a la salud, la protección de estos derechos también influye en el reconocimiento del derecho al trabajo.

El derecho objeto de estudio en este acápite, es un derecho que los trabajadores, después de varias luchas y huelgas lograron obtener que el mismo sea plasmado en los varios ordenamientos jurídicos. Razón por la cual, el principio rector de este derecho es el in dubio pro operario, cuyo principio favorece a los trabajadores, quienes en la relación laboral se encuentran en un estado de subordinación y también de vulneración

### **La naturaleza del derecho al trabajo**

El derecho al trabajo tiene su origen a base de conflictos sociales que hicieron necesario la creación de un nuevo cuerpo normativo, con el fin de crear las reglas para establecer límites en las relaciones que se formaban en el ámbito de las relaciones laborales. Es importante, establecer que, el derecho positivo, desde un punto de vista general, viene creado por una necesidad de crear las reglas para una sana convivencia entre las personas que son parte de una sociedad.

Lo mismo sucede en el ámbito laboral, en este caso, las relaciones entre el empleador y los empleados y sobre todo, la posición de desventaja de los últimos, provocó la necesidad de crear el derecho al trabajo y plasmarlo en un cuerpo normativo. Claramente, la necesidad a la cual se hace referencia, como se mencionó en el párrafo anterior, fue de los trabajadores, o sea, de la clase obrera, de los campesinos de quienes durante toda la historia de la humanidad vivieron en desventaja.

Es importante, establecer que, la necesidad de crear el derecho al trabajo, también nace, de los problemas sociales que existían en el siglo XIX, con la

revolución industrial, en donde, la labor asalariada estaba sobre explotada. No se respetaban los derechos del trabajador, bajo varios aspectos como, por ejemplo: el salario no era digno, trabajaban desde 12 hasta 16 horas diarias sin descanso, el ambiente laboral no era ni seguro ni salubre y sobre todo se podía contratar tanto a mujeres embarazadas como a niños. Todos estos aspectos, crearon una conciencia social colectiva, que creo la necesidad de proteger a los trabajadores frente los abusos de los empleadores.

Por lo general, la normativa, debe considerarse como aquel instrumento que sirve de integración de los conflictos sociales. Para entender de una mejor manera, la creación de un cuerpo normativo sirve para mitigar u poner un orden en los conflictos que se crean dentro de una sociedad, con la finalidad de poder obtener una convivencia pacífica y sobre todo entregar seguridad a las personas que conviven en un mismo territorio. Las relaciones que se forman dentro de una sociedad, dan a la luz conflictos que deben ser reglados para su posterior mitigación. (López & Rosa, 2022)

A pesar de la necesidad social de establecer una normativa que regule las relaciones sociales creadas por el vínculo laboral entre el empleador y el empleado, esta no fue la causa principal de la creación del derecho al trabajo, vista desde un punto de vista positivo. El cause principal, del origen del derecho objeto de estudio, es el conflicto industria, que se forma debido a la existencia y evolución de capitalismo y el trabajo asalariado. Entre las personas que poseían el capital y las personas que venían utilizadas como mano de obra a cargo de las primeras. (López & Rosa, 2022)

Durante el siglo XIX, las industrias crecieron de manera desmesurada, un ejemplo claro de este crecimiento, fue la industria Ford, que comenzó a crear vehículos cuyos precios estaban al alcance de la clase media. Esto fue posible, gracias a la creación de la cadena de montaje, que creo un sistema automatizado de producción en donde cada trabajador estaba dedicado a un área de la industria. De tal manera, que la producción a gran escala, estableció la necesidad de contratar a más trabajadores. Otro elemento de tomar en consideración, fue que, los trabajadores también tenían que ser capaces de manejar maquinarias pesadas, sin algún tipo de protección, ni seguridad, esto provocaba que en las industrias se

presentará varios accidentes laborales, que muchas veces llevaban al fallecimiento del empleado, dejando a una familia sin su sustento principal.

En el siglo XIX, debido a la gran industria, se concentraron enormes cantidades de capital a manos de pocas personas, quienes necesitan un gran número de trabajadores. Esta situación, creó varios conflictos y algunos de ellos ponían en peligro hasta la vida de las personas. Los capitalistas, debido a la demanda de bienes y servicios, se encontraron en la necesidad de aumentar el número de trabajadores en las industrias, para poder cumplir las metas, esto causó la creación de varios conflictos, que llevaron a la necesidad por parte de los trabajadores de establecer una normativa, para reglar aquella relación laboral. (López & Rosa, 2022)

Es importante, establecer que, en las relaciones entre los capitalistas y los asalariados, existen intereses contrapuestos, por las posiciones en las cuales se encuentran. Por lo tanto, el objetivo principal del derecho al trabajo es la de impedir que las partes obtengan la totalidad de sus intereses, a través de un equilibrio y un compromiso entre las partes. (López & Rosa, 2022)

El surgimiento del derecho al trabajo, fue debido a la revolución industrial, este hecho provocó que las personas que se encontraban del lado del capital, tuvieran ciertos privilegios, a causa de su influencia, esto provocó una gran vulneración de los derechos de los trabajadores, que lo único que podía ofrecer era su tiempo y servicio o sea su mano de obra.

Un ambiente laboral deplorable, las largas jornadas de trabajo y la contratación de menores de edad y embarazadas, fueron elementos que llevaron a que los obreros se levantaran y comenzaran grandes protestas para mejorar sus condiciones de trabajo. Aún más, a pesar de las condiciones de trabajo, la paga era miserable, que no representaba por todo el esfuerzo realizado.

Todas estas situaciones, provocaron que los obreros se dieran cuenta que tenían varios intereses en común, debido a que sufrían las mismas condiciones precarias de trabajo. De esta manera, los trabajadores se unieron y crearon varios movimientos, marchas que llegaron en algunos casos a ser violentas para exigir mejores condiciones laborales. Es importante, indicar que al principio estas agrupaciones eran consideradas ilegales, solo sucesivamente los estados comenzaron a reconocerlas entregándole legitimidad. (Contreras, 2022)

El hecho de que los trabajadores tomaran conciencia y fuerza para unirse, fue fundamental en la creación del derecho al trabajo. La única manera para que los trabajadores pudieran ser escuchados por los empleadores, era que los mismos se unieran en grupos y crearan sucesivamente los sindicatos. En un principio los empleadores no les entregaban mayor importancia a estas colectividades, ya que, hasta ese entonces, no se conocía de la fuerza y la influencia que pudieran llegar a tener sobre los trabajadores.

En este escenario el estado era un ente neutral, a pesar de los varios abusos que sufrían las personas obreras, pero del mismo modo, estas circunstancias provocaron que se crearan las primeras brechas para el surgimiento de las primeras ideas socialistas. De tal manera, que el estado, debido a esas ideas comenzó a intervenir en áreas que antes no le interesaban o no le competían intervenir por el bien de la sociedad. (Contreras, 2022)

Es importante, indicar que, con la agrupación de los obreros, la clase social trabajadora, comenzó a tomar fuerza, de tal manera que su presencia se volvía cada día más fuerte, sobre todo en el ámbito político. Los líderes de estos grupos eran persona que obtenía la aprobación de grupos de trabajadores numerosos, hecho que los hacía cada vez más peligrosos para los capitalistas. Aunque, el reconocimiento de su fuerza, tardó en hacerse efectivo, debido que a los dueños de las industrias en un principio no le daban la importancia que se merecían. Este descuido provocó que las masas se organizaran de una mejor manera y se vuelvan imparables. (Contreras, 2022)

La presencia de la doctrina socialista, causó un gran cambio en el ámbito político, sobre todo en el modo de actuar del estado en asuntos de tipo social. La posición abstencionista, ya no era el único modo de actuar, sino que el estado comenzó a ser más activo, a intervenir en asuntos importantes de la vida social, para poder mitigar las injusticias que se presentaban día a día. Los obreros exigían mayores derechos, y llevaban a la luz las condiciones deplorables en las cuales vivían todos los días.

Según Garmendia “es la libertad la que oprime y la ley es quien libera” (como se citó en Contreras, 2022), este autor consideraba que la libertad es la que oprime debido a la libertad que poseían los capitalistas en el juego del mercado de



la demanda y de la oferta, ya que la posición en la cual se encontraban era absolutamente de ventaja ante el obrero. Por tal razón, a través de la ley iban a ser los obreros quienes abrían obtenido libertad, al liberarse de la opresión de los capitalistas.

El derecho al trabajo, se presenta como un elemento liberador de las masas oprimidas por el capitalismo o la revolución industrial, que causó la gran demanda de trabajadores, debido a la cantidad de bienes y servicios que debían producir los dueños de fábricas e industrias. Este tipo de derecho, ayudó a que la brecha entre los obreros y los capitalistas se vuelva más corta, con el fin de que no se vulneren los derechos de la clase trabajadora. A través del derecho laboral, las personas fueron liberadas de la opresión en la cual vivían, no solo entregándoles la posibilidad de exigir condiciones de trabajo digno, sino también una vida digna. Ya que al mejorar el ambiente laboral o reconocer los derechos laborales, significa: mejor salario, recortar las horas de trabajo a ocho horas diarias y trabajar en un ambiente más seguro y sano, todos estos elementos dan como consecuencia una mejor calidad de vida.

Las agrupaciones de los obreros dieron como resultado la creación de varios sindicatos quienes se encargaban de representar la lucha de los trabajadores en primera línea ante los capitalistas. La formación de los sindicatos, son muy importantes, debido a que eran la base de que cada día más trabajadores creyeran que no se encontraban solo en la lucha para obtener mayores derechos frente a los empleadores.

Los sindicatos representaban a los trabajadores no solo frente al empresario, sino que representaban las necesidades de la clase obrera ante la política. Esta representación fue fundamental para la creación del derecho al trabajo, ya que de esta manera la voz de los obreros se volvió más fuerte, y las exigencias cubrían las necesidades de la mayoría, formando un frente organizado y estructurado, las minorías privilegiadas no pudieron ignorarlos.

Por lo tanto, el derecho al trabajo, es considerado como el derecho que protege a las personas que se encuentran en una posición de disparidad o en desventaja, según Papa Leon XIII (como se citó en Seco, 2020) indicaba que el derecho laboral se basaba en un principio romano muy importante como es “favor

debilis”. Este principio establecía que el derecho protegía al proletariado, que en este caso serían los pobres.

Continuando sobre la misma línea, es importante establecer que el objeto de protección del derecho del trabajo no es principalmente el trabajador, sino regular la relación de dependencia entre el trabajador y el empleador. Como en ese entonces, esta relación estaba caracterizada por una diferencia jerárquica muy fuerte, el derecho al trabajo tenía como objetivo limitar esa diferencia jerárquica, estableciendo reglas, intentando llevar al mismo plano a las personas intervinientes en la relación laboral, por lo menos, cuando se tenía que negociar los beneficios de los obreros. (Seco, 2020)

De consecuencia, la función principal del derecho al trabajo es reglar la relación que se crea entre dos individuos vinculadas por un hecho que es el trabajo. Este último concepto, consiste en que una persona presta su servicio a otra que la recibe a cambio de una remuneración. Por lo tanto, se presenta la relación laboral es un hecho social y el derecho tiene como finalidad armonizar esa relación, en donde se encuentran dos personas que, con poder de negociación muy desigual, para que el progreso de personas que están involucradas, sea lo más lineal posible y no venga entorpecido por ningún factor. (Seco, 2020)

El derecho al trabajo, si bien ha sido impulsado por los trabajadores, no solo busca proteger la relación del laboral, solo desde el punto de vista del más débil que sería en este caso el trabajador, sino también busca dar seguridad al empleador. Las normas que se establecen, no tienen como objetivo, limitar el progreso de los empleadores sino reglar la relación de dependencia que se crea en base a la relación laboral.

Es importante establecer que, en la revolución industrial, las maquinarias de manera indirecta tuvieron un roll importante en las relaciones laborales entre el empleador y el trabajador, debido a que, con el pasar del tiempo se creaban maquinarias más sofisticadas, que permitía realizar varias acciones sin emplear varios trabajadores. Debido al progreso de la industria, ya no se necesitaban los mismos trabajadores de antes, ya que, las acciones que efectuaban las personas venían realizadas por las maquinas.

De consecuencia, la oferta de trabajo estaba por encima de la demanda, debido a que el proceso de producción de los bienes o de los servicios fueron sustituidos por las maquinas, anteriormente se necesitaban más trabajadores para realizar ciertos bienes, pero con la aparición de las maquinas, los empresarios redujeron el número de trabajadores, que son empleados por el capitalista.

A causa de esta situación, el empresario podía disponer de las condiciones de trabajo, sin considerar el valor de cada trabajador, razón por la cual el empleador, establecía jornadas de trabajo de más de doce horas al día, condiciones de trabajo precarias, ambiente de trabajo insalubre y sobre todo bajas remuneraciones, todos estos elementos provocaron el levantamiento de las quejas de los obreros en contra de los capitalistas. Además, el empresario debido a la sobreoferta de trabajo, sabía que el trabajador aceptaría cualquier condición de trabajo con tal de trabajar.

Todas estas circunstancias, llevaron a que los trabajadores vivieran en condiciones deplorables, resultado mismo del capitalismo, aquella situación venia conocida como la cuestión social. Para mejorar y encontrar una solución a aquella circunstancia, se presentaron dos situaciones trascendentes que fueron claves también en la creación del derecho al trabajo. En primer lugar, encontramos las agrupaciones, como se había mencionado anteriormente, quienes se encargaban de levantar la voz de los obreros, con el fin de auto tutelarse frente a las injusticias que vivían todos los días. En este caso la consciencia del trabajador sobre su situación, comenzó a tomar fuerza en cada uno de los individuos. Por otro lado, la intervención estatal, fue un elemento innovador y crucial para aquella época. Ya que el estado intervino en protección del trabajo asalariado, también en el ámbito social, con el fin de crear una legislación protectora de los derechos de los obreros, razón por la cual, en aquel periodo se le llamo la legislación obrera.

Considerando lo expuesto, y las causales que dieron origen a la legislación laboral, el principal factor fue el capitalismo, la revolución industrial, trajo a la luz una serie de problemas que a la larga se volvieron insoportables por parte de los obreros. La falta de condiciones básicas para poder laborar en un ambiente sano y en condiciones dignas, llevaron a que las personas se unan y formen un frente común. Las agrupaciones que, desde un punto de vista formal, se llaman sindicatos, lucharon por la formación de una legislación que proteja al más débil. Razón por la

cual se creó el derecho al trabajo, un ordenamiento que buscaba proteger al más débil dentro de una relación asimétrica como lo es entre el empleado y el empleador. Pero para ser más precisos, el derecho laboral, lo que protege es la relación de dependencia, con la finalidad de entregar los instrumentos necesarios a los obreros para que puedan negociar en un mismo nivel con sus superiores, que serían los empleadores.

De consecuencia, en base a lo establecido, en este acápite, el derecho de trabajo se centró principalmente en aquel trabajo asalariado, que cumple principalmente con ciertos requisitos como son: la relación de dependencia o subordinación, la prestación de un servicio y la remuneración. Estos son los elementos que configuran la existencia de la relación laboral entre el empleador y el trabajador. Por esa misma razón se considera que es una relación jurídico-económica.

#### **La evolución del derecho al trabajo en el constitucionalismo ecuatoriano**

El derecho al trabajo en la constitución ecuatoriana, se fundamenta en dos periodos principalmente: el primero va desde el 1830 hasta el 1929 y desde este último año hasta la actualidad. Durante el primer periodo se puede destacar que el enfoque principal del estado fue la consolidación nacional, intentando establecer la doctrina liberal dentro del territorio nacional. Por lo tanto, las disposiciones constitucionales en el ámbito laboral fueron escasas. En aquella época las constituciones abarcaban todas mismas disposiciones de las anteriores, ninguna intentaba innovar la normativa en el ámbito laboral. (Ayala, 2001)

Aún más, es necesario establecer que, en aquel periodo el trabajo no era considerado como una actividad digna del hombre, sino, como un hecho sin valor. Esta concepción derivaba del pensamiento de la clase dominante, que concebía al trabajo como una actividad denigrante. Debido a que, los trabajadores no tenían el derecho a la educación, a la salud entre otros, y sobre todo los trabajadores vivían en situaciones deplorables.

La prueba de que el trabajo o la relación de dependencia poseía una concepción peyorativa, derivaba propiamente del hecho, de que todas las personas que no ejercían una industria útil o una profesión que no se hubiese basado en la relación de dependencia, se le venían suspendidos algunos derechos de ciudadanía.

La pérdida de la posibilidad de ser elector, era otra prueba de la mala concepción que se tenía del trabajo con relación de dependencia. (Ayala, 2001)

En aquella época, no existía aún el sufragio universal, hecho que permitía que todas las personas pudieran votar, el derecho al voto solo lo tenían una pequeña clase social que era la privilegiada, aquella clase que poseía todas las riquezas y sobre todo eran sujetos de todos los derechos. A diferencia de los empleados que solo tenía el derecho de subsistir, ya que ellos no poseían varios derechos como el de educación, salud y menos el de votar. Todas estas limitaciones, fueron casuales para que los individuos y en especial los trabajadores comiencen a exigir mayores derechos frente a sus superiores y quienes los gobernaban.

Claramente, la primera relación de dependencia que se presentó en el mundo y también en Ecuador fue la esclavitud, en donde una persona era dueña de otra. En nuestro país, se prohíbe la esclavitud a partir de la Constitución de 1945, pero en realidad este mandato no se aplicó, y las personas seguían poseyendo esclavos. También, en las constituciones de 1950 y 1952, se mantuvo el mismo mandato de la constitución de 1945 pero en realidad no venía aplicado y la principal razón de su inaplicación fueron cuestiones económicas, que hicieron atrasar la aplicación del mandato constitucional. (Ayala, 2001)

Así mismo, es importante establecer que, la esclavitud era una forma de trabajo que siempre había existido y la mayor parte de las personas no la consideraban como un aspecto negativo, por lo tanto, hacer entender a toda la sociedad que aquella forma de trabajo era totalmente denigrante para el trabajador, no fue inmediato y sobre todo se necesitó de tiempo. No se puede hacer cambiar la forma de pensar y actuar de las personas que desde varias generaciones que han considerado a la esclavitud como una forma normal de trabajo, aún más, la concepción de poseer esclavos era tan normal que se lo exigía como un derecho, por parte de los empleadores. personas.

Cuando se comenzó a aplicar la abolición de la esclavitud, el estado indemnizó a los dueños de los mismos, pero al mismo tiempo comenzó otro tipo de explotación, ya que las mismas personas, se vieron obligados a suscribir contratos, que les obligaba a mantenerse bajo el mismo empleador por varios años, pero a base de condiciones que no les favorecían desde ningún punto de vista. (Ayala, 2001)

En la constitución de 1950 en el capítulo 19 donde se establecían las garantías de los ecuatorianos se podía encontrar lo siguiente:

Art. 108. Nadie nace esclavo en la República, y ninguno de tal condición puede ser introducido en ella sin quedar libre. Art. 111. A ningún ecuatoriano se le podrá exigir servicios personales contra su voluntad, sino en los casos determinados por las leyes. (Constitución de la República del Ecuador, 1851)

En los artículos mencionados, se hacía hincapié en la abolición de la esclavitud, pero y, sobre todo, se introdujo un elemento muy importante que fue la garantía de la libertad de trabajo, esto implicaba que ninguna persona podía ser obligada a prestar sus servicios personales, en contra de su voluntad. Aún más, esta disposición permitía que las personas podían elegir cualquier tipo de actividad o labor, siempre y cuando no sea contraria a la ley. También, la libertad de escoger la actividad productiva, no podía ir en contra de las buenas costumbres y más aún de la seguridad, pero claramente en aquella época estas disposiciones quedaron solo en buenas intenciones ya que en la práctica era otra la realidad. (Ayala, 2001)

Continuando, en la Constitución de 1961, finalmente se eliminan varios requisitos para que las personas sean consideradas ciudadanos, ya que, en las Constituciones anteriores, la capacidad económica y sobre todo la relación de dependencia, hacían que las personas no sean sujetos para gozar de ciertos echos como el de sufragio, ya que el trabajo, como se ha mencionado anteriormente, era una condición que marginaba a las personas.

Solo en la Constitución de 1878, se establece y se garantiza de manera expresa a las personas la libertad de industria, este es un aspecto muy importante en el ámbito de las garantías laborales. Aún más, en la Constitución de 1883, la misma garantía viene complementada, estableciendo que solo a través del contrato de trabajo los jornaleros y los artesanos pueden ser vinculadas para restar sus servicios de forma obligatoria. (Ayala, 2001)

Entonces, en el mismo periodo se establece la eliminación de la prisión por deudas impagas, a través de la Constitución de 1906, este hecho fue fundamental, ya que, marcó un cambio importante en la modalidad de contratación de las personas en especial los indígenas y negros. Ya que el concertaje era una modalidad

de trabajo que varias personas fueron obligadas a realizar debido a las deudas que habían acumulado con sus patronos y que no fueron capaces de pagar. Razón por la cual, las personas eran prácticamente encarceladas bajo el mando de su empleador, hasta que no cumplan con la cancelación de la deuda impaga. Además, que las persona venían en definitiva obligados a firmar aquel tipo de contratos, que no les beneficiaban bajo ningún aspecto, ya que, lo único que tenían como finalidad era camuflar el esclavismo bajo un contrato, que les permitían trabajar durante el día, pero solo con el objetivo de cumplir con la deuda que mantenían con su patrono a más de mantener a su familia, hecho que complicaba aún más el pago de la deuda. (Ayala, 2001)

Con el hecho que se mencionó en el párrafo anterior, culmina prácticamente el primer periodo, que marca solo el inicio del derecho al trabajo, aunque todavía no hay una normativa positiva que se pueda considerar como tal. Sin embargo, la abolición de la esclavitud, de la prisión por deudas y la aprobación de la libertad de industria y del trabajo, marcaron el comienzo para el impulso de la legislación en el ámbito laboral, gracias a los mandatos constitucionales de este primer periodo.

Es necesario indicar que, los logros obtenidos en este primer periodo son fundamentales, ya que ponen las bases para la evolución del derecho al trabajo desde un punto de vista concreto. Establecer y reconocer la libertad de trabajo y de industria marcan un punto de partida en el reconocimiento de este derecho social, aún más, por estar establecido en la Constitución. (Ayala, 2001)

Desde la Constitución de 1929, se considera que en Ecuador empieza otro periodo marcado por una época denominada como el Constitucionalismo social, ya que es la primera Carta Suprema que trata temas laborales relevantes y sobre todo los rindes efectivos, como son, por ejemplo, la mayor protección que se le entrega al trabajo, dirigiéndose especialmente a grupos vulnerables como son las mujeres y niños. También, hace énfasis en los salarios mínimos de los trabajadores, se estableció reglas para las jornadas laborales, debido que hasta ese entonces las jornadas no tenían límites de horas al día. (Ayala, 2001)

Aún más, se emitieron normas con relación a temas que hasta el día de hoy son muy debatidos como, por ejemplo: el ambiente laboral debe ser salubre y seguro, se trataron los accidentes de trabajo, se permitió la agrupación de obreros y

patronos y se emitieron leyes referentes a la regulación de los paros y las huelgas. Como se puede denotar, se establecieron normas muy importantes, que tratan temas específicos sobre el derecho al trabajo en general. Este hecho fue fundamental para el desarrollo de ciertos conceptos que hasta el día de hoy son causa de grandes debates entre los especialistas del derecho laboral. (Ayala, 2001)

En este periodo, en Ecuador se presentaron agrupaciones y colectividades que solicitaban mayores derechos laborales, debido a la revolución industrial. La labor en las industrias se volvió una situación que se necesitaba regular debido al mal contenido que presentaban los trabajadores. Las agrupaciones, mostraban y llevaban a la luz las injusticias que los asalariados tenían que someterse cada día por parte de sus empleadores. Razón por la cual, comenzó una nueva era en donde se empezó a dar mayor importancia al trabajador no solo desde el punto de vista de su labor sino también del ambiente laboral, entregando seguridad y salubridad a los trabajadores.

Continuando con la Constitución de 1945, se incorporan nuevos conceptos, como los contratos colectivos, además de, establecer nuevos principios que son la base del derecho laboral, por ejemplo, la irrenunciabilidad de los derechos o la disminución o alteración de los mismos. Como sabemos hasta el día de hoy la base de los derechos laborales es que los mismos son irrenunciables y la no regresividad, principios que rinden efectivos como otros derechos como por ejemplo a la seguridad jurídica. (Ayala, 2001)

Se hace efectivo el mandato de la irreductibilidad del salario y que el mismo no puede ser pagado con una moneda que no sea de curso legal. Aún más, los salarios debían ser cancelados en un periodo máximo de un mes estos fueron elementos fundamentales para entregar seguridad a los trabajadores en el ámbito económico. Además de establecer la jornada máxima de trabajo y de reglamentar el trabajo realizado en el subsuelo y en horario nocturno. (Ayala, 2001)

Por primera vez, se hace referencia de manera indirecta a la estabilidad laboral, ya que se reconoce que los empleadores deben indemnizar al trabajador cuando hayan incurrido en un despido arbitrario a más de prohibir el despido intempestivo. La participación en las utilidades de las empresas se vuelven un derecho de los trabajadores. Otro elemento de relevancia fue el establecimiento de



inspectorías de trabajo, que el acceso a la justicia era gratuito y se incorporan los convenios internacionales ratificados por el estado. (Ayala, 2001)

Desde de la Constitución de 1945 se realizó otra en 1946, a pesar de no haber transcurrido demasiado tiempo entre una Carta Madre y otra, se introdujeron innovaciones importantes en el ámbito laboral. En este caso, se estableció que el estado tiene el deber de crear nuevos puestos de trabajo y procurar que los desocupados encuentren trabajo. También, por cada rama de trabajo se establecieron salarios mínimos y se prohibió a los empleados públicos que formen sindicatos. Por primera vez, se instaura un porcentaje mínimo que deberán ser repartidos entre todos los trabajadores que pertenecen a la empresa, cuyo valor era del 5%. (Ayala, 2001)

Se instauraron principios muy importantes como son el de igual trabajo igual remuneración. De esta manera todas las personas que realizaban el mismo trabajo debían ser remuneradas con el mismo salario, considerando especialmente la preparación de cada trabajador y sobre todo su especialización; estos dos elementos eran una de las pocas cosas que podían diferenciar a los trabajadores de una empresa, y justificar que su remuneración varíe. También se estableció el principio de libertad de contratación, el cual debía basarse y sobre todo no contravenir la ley. (Ayala, 2001)

Continuando, la Constitución Política del Ecuador del año 1967, incorpora varias normas en el ámbito laboral, en donde se establece que los paros y las huelgas realizados por los servidores públicos que vayan en contra de la ley, serán punibles. Además, se instaura un plazo fijo para determinar que las acciones para reclamar derechos laborales prescriben. (Ayala, 2001)

En la Constitución de 1978, se establecieron nuevos mandatos muy importantes, que han permitido el progreso del derecho al trabajo en Ecuador. Uno de los elementos innovadores e introducidos en esta Carta Madre fue que el derecho laboral utilizará como base el principio del derecho social, además de establecer como que los derechos de los trabajadores son intangibles. Otro aspecto muy importante fue que se establecieron los componentes que conforman la remuneración del trabajador, para poder determinar la indemnización que le corresponde por derecho. De ahí encontramos las reformas constitucionales

efectuadas en el año de 1995, en donde estableció un elemento muy importante como es la transacción laboral, cuya acción se podía realizar siempre y cuando no implique la renuncia de derechos por parte del trabajador (Ayala, 2001)

La historia del derecho al trabajo en Ecuador, ha sido en un principio conformado por varios enunciados que quedaron como tal, ya que, no eran practicados por parte de la ciudadanía, ni menos por quienes tenían la obligación acatar los mismos. Es importante, considerar este aspecto, ya que la esclavitud a pesar de haber sido abolida por las leyes, la misma continuo a practicarse por mucho tiempo. Esto demuestra la dificultad no solo de crear leyes sino de que las mismas sean practicadas por los individuos.

El hecho de crear una norma para evitar la vulneración de los derechos de los trabajadores, esto no significa que realmente se dejará de vulnerar los derechos. También, es fundamental que, se creen leyes que permitan la aplicación de otras leyes, que garanticen la protección de los derechos. Razón por la cual, con el tiempo las constituciones se volvieron cada vez más garantista de derechos como la Constituciones del 2008.

### **El derecho al trabajo en la legislación internacional**

La revolución industrial, fue un proceso de transformación económica, que no solo se presentó en algunos países, sino que en la mayoría de países tanto desarrollados o subdesarrollados. Razón por la cual, varios países los trabajadores de sus fábricas solicitaban y exigían el reconocimiento de sus derechos laborales, y en distintas ocasiones eran las mismas. Razón por la cual, los gobiernos se encontraron en la necesidad de crear un derecho internacional del trabajo.

Aún más, esta no fue la única motivación por la cual, los gobiernos tuvieron la intención de crear un derecho internacional del trabajo, ya que en aquella época quien representaba al gobierno eran personas de la clase alta o sea empresarios o personas que tenían una estrecha relación con los empresarios. De consecuencia, se exigió la creación de un derecho internacional con el fin de poner límites y reglas a la competencia entre las industrias.

Por lo tanto, las primeras intenciones de incluir los derechos laborales en el derecho internacional, empezaron desde el siglo XIX, cuando las grandes potencias industriales, consideraron necesario crear acuerdos con relaciona a los derechos de

los asalariados. Ya que hasta ese entonces los únicos acuerdos internacionales que se habían realizado fueron dirigidos solamente en el ámbito bélico.

En primer lugar, se propuso crear una Comisión de Trabajo ante el Congreso de la Santa Alianza, en 1818, después se organizó el Congreso Internacional de Beneficencia, en Fráncfort, en 1857, con el fin de regularizar el trabajo que se realizaba en las industrias, haciendo uso de medidas internacionales. Sucesivamente, en 1881 se creó el Consejo Federal a través del Consejo Nacional de Suiza, que agrupó a las potencias industriales y se negoció la creación de una legislación de ámbito internacional, que regularía las fábricas. (Sergio Gamonal Contreras, 2006)

Posteriormente, se organizaron varios congresos, entre los cuales está el Congreso de París del año 1900, en aquel evento se realizó un estatuto de gran importancia que reguló la Protección Legal de los Trabajadores, a través del Estatuto de Asociación Internacional. Gracias al presente acuerdo, por primera vez en la historia se creó una Oficina Internacional del Trabajo, la cual tuvo sede en la ciudad de Basilea, Suiza. (Sergio Gamonal Contreras, 2006)

En el año de 1905 y 1906, se crearon específicamente los dos primeros Convenios Internacionales del Trabajo, dirigidos a la reducción del uso del fósforo blanco y se prohibió el trabajo nocturno para las mujeres en las industrias, a pesar de que se dejó una excepción dirigida a las pequeñas empresas. Aunque, la entrada en vigencia de estos instrumentos fue solo en el 1912. (Sergio Gamonal Contreras, 2006)

Después de la Primera Guerra Mundial y de todas las intenciones de crear un derecho internacional dirigido específicamente al trabajo, se creó la Organización Internacional del trabajo (OIT). Considerando que la creación de esta organización, se basó también en la necesidad de los gobiernos europeos, de establecer estándares en el ámbito del trabajo. Debido a que, la competencia que existía entre las potencias industriales, necesitaba establecer estándares uniformes sobre los costos de trabajo. (Sergio Gamonal Contreras, 2006)

Por lo tanto, las intenciones de crear un derecho internacional del trabajo, no solo provenía de la necesidad de crear una legislación en el ámbito internacional que proteja a los trabajadores asalariados. Si no, también de la necesidad de crear

un convenio de paz entre los varios estados, regular la justicia social y la competencia entre los varios países. Estos temas, se volvieron fundamentales con el pasar del tiempo, debido a las varias guerras originadas entre los estados.

Es importante exteriorizar que, en aquella época existían zonas suburbanas en donde reinaba la pobreza y las condiciones de vida no eran óptimas. Además, algunas familias eran extensas, ya que estaban conformadas por varios hijos y debido a que los salarios no eran elevados, el mismo no alcanzaba para poder brindarles todo lo necesario y esto causaba varias quejas entre los trabajadores.

Pero es importante establecer que, el hecho de vivir todos juntos en una misma zona y sobre todo el poco control que tenían los gobiernos sobre la misma franja de territorio, provocó que los trabajadores se pudieran agrupar con más facilidad y crear colectividades con fuerza para exigir a los empleadores mayores derechos. Este aspecto es muy importante, debido a que los gobiernos se encontraron con la necesidad de poner fin a todas las huelgas que se creaban por parte de los sindicatos, y por lo tanto fue sumamente necesario establecer una normativa internacional.

Razón por la cual, se realizaron varios convenios internacionales y recomendaciones, como por ejemplo la Declaración de Filadelfia de 1944 y los procedimientos para controlar la OIT, los cuales fueron fundamentos muy importantes a la hora de crear la Declaración Universal de los Derechos Humanos, texto en el cual se incluyeron varios derechos laborales, y fueron considerados como derechos humanos laborales. En la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se incluyeron derechos como, por ejemplo: la libertad de trabajo, la prohibición de la esclavitud, el derecho al trabajo, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Todos estos derechos son muy importantes en el ámbito laboral razón por la cual fueron considerados como aquel grupo selecto de derechos para ser incluidos en el derecho internacional. (Miguel F. Canessa Montejo, 2009)

En el ámbito del derecho internacional, los derechos laborales incluidos en los varios tratados, convenios y por terminar en la Declaración de los Derechos Humanos, son llamados por lo general como derechos humanos laborales. Este término es utilizado solo en la legislación internacional, sino que es utilizado tanto por las organizaciones internacionales, los organismos privados, además de que este

término se emplea de la misma forma en los varios idiomas como castellano, inglés y francés. (Miguel F. Canessa Montejo, 2009)

Por lo tanto, si intentamos determinar un concepto base para definir lo que son los derechos humanos laborales, se puede establecer que son aquellos derechos laborales que se encuentran reconocidos en los varios instrumentos internacionales, como por ejemplo los tratados y los convenios, pero que reconocen de manera universal como titular a las personas. Por lo tanto, los derechos humanos internacionales, buscan proteger a la ser humano, en particular a los trabajadores, debido a que se encuentran en un estado de subordinación.

El reconocimiento, de estos derechos en los instrumentos internacionales, se basa en dos grandes argumentos muy importantes y a la vez bastante debatidos. El primer gran argumento hace referencia a las necesidades de los seres humanos que provienen del mundo laboral y que ellos no tienen control sobre las mismas. El segundo, es intrínseco al ser humano, se basa en la dignidad, el valor que nos reconoce como personas dignas y sujetos de derechos. (Miguel F. Canessa Montejo, 2009)

El primer argumento, que trata sobre las necesidades, es importante desde el punto de vista de la satisfacción de las mismas. Las necesidades básicas de los seres humanos, si no son satisfechas pueden provocar un daño grave a las personas. La satisfacción, deriva principalmente de la presencia de condiciones indispensables, que permiten a la persona actuar de manera autónoma. (Miguel F. Canessa Montejo, 2009)

Considerando este primer argumento, es necesario establecer que, los seres humanos y más específicamente los trabajadores, son sujetos de necesidades muy importantes, que se presentan en el momento de entrar en el mundo del trabajo. Estas necesidades que nacen del mundo laboral, necesitan una respuesta jurídica eficaz y rápida, debido a que, la insatisfacción de las mismas, pueden provocar la vulneración de derecho laborales.

La respuesta a esta necesidades, se plasmó en la creación de un derecho internacional laboral, con el fin de establecer una legislación que busque el bienestar común, la justicia social y sobre todo proteja a los trabajadores desde un punto de vista universal. La única manera de proteger a los seres humanos y en este

caso a los trabajadores, y de satisfacer las necesidades que nacen del mundo del trabajo es crear leyes que den como resultado una solución a aquellas necesidades.

El segundo argumento se basa en la dignidad, este es un valor intrínseco del ser humano, cuyo reconocimiento establece al ser humano como persona digna de ser sujetas de derechos. Es un valor fundamental, para la supervivencia del hombre, ya que, desde el reconocimiento de aquel valor, hace que los seres humanos, puedan reclamar condiciones de vida mejor. De consecuencia, llega a ser fundamental en el ámbito laboral, ya que, el derecho del trabajo fue creado principalmente para mejorar las condiciones de trabajo de los asalariados, por los abusos de sus superiores. Pero lo más importante, es el reconocimiento de este valor a nivel colectivo, la generalidad de las personas interioriza este valor y de consecuencia adquiere importancia a tal punto, que permite establecer a nivel institucional, la centralidad del individuo, haciendo uso de los derechos. (Miguel F. Canessa Montejo, 2009)

Los dos argumentos, se basan en dos aspectos muy importantes del ser humano, como son las necesidades básicas y la dignidad, que son también relacionados el uno y al otro. Ya que, la satisfacción de las necesidades básicas, desde el punto de vista general y sobre todo en el ámbito laboral, dan como consecuencia un trato y una vida digna del ser humano. En el mundo del trabajo, las luchas más importantes de los trabajadores, eran obtener una remuneración justa, laborar en un ambiente laboral adecuado y sobre todo que el trato al trabajador sea digno.

De consecuencia, colectivizar estos aspectos en la sociedad, llevo a que la mayoría solicite la inclusión e institucionalización de estos aspectos en los ordenamientos jurídicos, a través de los derechos. Los derechos humanos laborales, establecen lineamientos laborales que satisfagan estos aspectos muy importantes, y que haya una línea base a nivel global sobre la cual los países regulen las condiciones de trabajo de los asalariados y de los trabajadores en general.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), se creó a través de la creación de la Comisión sobre la Legislación del Trabajo, en donde específicamente el 11 de abril de 1919, se instituyó la organización y se formó la constitución de la misma Organización. Uno de los fines de esta Organización es unir a los gobiernos,

trabajadores y empleadores e impulsar políticas públicas o leyes que mejoren las condiciones de trabajo de las personas y en general las condiciones de vida de cada individuo. De tal forma, que también, busca promover el impulso de la justicia social, a través de una visión general y homogénea en donde todos puedan gozar de derechos laborales.

Para poder promover una visión uniforme sobre los derechos laborales, la OIT se ha encargado de realizar labores de investigación y difusión de los resultados de las mismas, También, se han realizado cooperaciones en el ámbito técnico, con nuevas naciones debido a que después de la década de los 50 se formaron nuevos países subdesarrollados, y que solicitaron ingresar a la Organización. Razón por la cual, la OIT se ha involucrado directamente en estas naciones para crear un ambiente de trabajo solidario y que desde un principio se base en la justicia social.

Considerando lo que establece la constitución de la OIT, la justicia social es fundamental para vivir en un mundo de paz y armonía. Debido a que el mundo del trabajo desde sus orígenes ha sido caracterizado por un mundo de injusticias y miserias, empezando desde la esclavitud, la OIT ha trabajado para que aquellas limitaciones ya no se presenten en las naciones que conforman la misma Organización, impulsando mejores condiciones de vida y de empleo. (Miguel F. Canessa Montejo, 2009)

Según Montt, se puede establecer una definición del derecho al trabajo como “ el conjunto de normas y principios propios del Derecho al Trabajo, emanados de fuente internacional” (como se citó en Miguel F. Canessa Montejo, 2009).

Según Servais, establece que “ el derecho al trabajo internacional es relativa al estudio de los instrumentos internacionales que tratan materias laborales” (como se citó en Miguel F. Canessa Montejo, 2009).

Ambas definiciones, consideran que el derecho internacional laboral deriva y tienen como fuente los Convenios y Tratados internacionales, y entre aquellos instrumentos su principal fuente es la normativa creada por la Organización Internacional del Trabajo. De consecuencia, podemos de esta manera, establecer la importancia de la Organización, ya que desde la labor realizada dentro de la misma es que surgen las normativas laborales de las naciones que son parte de la misma.

La Organización Internacional del Trabajo, en los años ha realizado una labor muy importante que no solo tienen su influencia en el ámbito laboral y tampoco los resultados tienen una repercusión solo en el mundo del trabajo. Mas bien, todas las acciones realizadas por la Organización están dirigidas a crear un y fomentar la paz mundial, creando un ordenamiento que establezca reglas al mundo del trabajo y de consecuencia las grandes potencias industriales, compitan bajo las mismas prerrogativas, limitando el abuso de la mano de obra para eliminar la competencia.

Aunque, es necesario indicar que, en la actualidad en ciertas regiones del mundo, todavía no se ha alcanzado este objetivo, existen varias naciones en donde la mano de obra del ser humano no está reconocida en su integridad, desvalorizándolo y de consecuencia, intentando atraer a inversionista y ser más competitivos gastando menos en el salario de los trabajadores y en general en la producción del bien o servicio.

#### **El derecho al trabajo en la legislación ordinaria ecuatoriana**

El derecho al trabajo es un derecho que está consagrado en la Constitución de la Republica del Ecuador del 2008 específicamente en el artículo 33 el cual establece lo siguiente:

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

En base a lo que establece el artículo mencionado anteriormente, se puede denotar que el trabajo no solo es considerado como un derecho que poseemos todas las personas en una determinada sociedad, sino que es un deber social; esto implica, que el derecho en mención comprende también obligaciones. Ya que, si todos pertenecemos a una sociedad, debemos asumir comportamientos que respeten a los todos los individuos con los cuales se convive, aún más en el ámbito laboral.

Es muy importante, establecer que, cuando uno actúa para hacer valer sus derechos, como en este caso el derecho al trabajo, debe actuar conforme sus obligaciones como individuo social. La existencia de una armonía entre los



derechos y el ejercicio de los mismo, nos lleva a una convivencia y sobre todo una estabilidad social entre los ciudadanos.

El derecho al trabajo es considerado como un derecho económico, por una razón principal, la cual es que este derecho nos permite participar en la prestación de servicios a la sociedad por parte de los individuos y sobre todo en las actividades de producción. A través de estas actividades se producen beneficios, que son fundamentales para el nivel de vida de cada ciudadano, ya que el trabajo, es la única manera de producir y crecer económicamente, que es un aspecto fundamental para cada individuo.

El mismo artículo, hace referencia a que el estado debe garantizar la dignidad a todos los trabajadores, este aspecto incluye varios elementos como son un salario digno, un ambiente sano, condiciones de trabajo que cumplan los aspectos de seguridad, respeto de los trabajadores y sobre todo que cada persona no sea obligada a realizar actividades que no haya aceptado como acuerdo de prestación de servicios; a nadie se le puede imponer que realice actividades que no haya aceptado realizar.

Como se puede notar, el derecho al trabajo incluye varios aspectos que van desde lo económico, para pasar por las obligaciones del individuo hasta llegar a las obligaciones del estado, como ente que debe crear las posibilidades para que este derecho no sea vulnerado y sea gozado en su plenitud, ya que de él depende el desarrollo económico y social de una sociedad.

La Constitución de la Republica de 2008 el articulo 325 el cual establece lo siguiente:

El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008)

En este caso, el estado se compromete en garantizar el derecho al trabajo, de esta manera hace entender la importancia que le entrega y este derecho, de tal manera que no solo se compromete en reconocerlo y hacerlo efectivo sino también en utilizar los medios para que el mismo no sea vulnerado. Ya que, desde la

Constitución del 2008, existen las garantías jurisdiccionales, que son los medios mediante los cuales se pueden garantizar los derechos constitucionales de las personas, cuando se considere que alguno de ellos haya sido vulnerado, por una entidad pública, privada o persona particular.

Además, se reconocen todas las modalidades de trabajo, así sean bajo dependencia o no y consideran a todos los trabajadores y trabajadoras como actores sociales que contribuyen en el sector productivo de la sociedad. Este es un aspecto muy importante, ya que, el reconocer a los individuos como actores productivos en una sociedad es un elemento que viene considerado también en otros mandatos constitucionales, como ya se lo ha mencionado anteriormente.

En el artículo 326 se establecen los principios bajo los cuales el derecho al trabajo se sustenta, como son por ejemplo la irrenunciabilidad y la intangibilidad. Estos principios son muy importantes, ya que ningún trabajador puede renunciar a un derecho que le pertenece y aún menos por solicitud de una tercera persona. Razón por la cual el trabajador tiene toda la potestad de exigir todos sus derechos que están reconocidos en la Constitución y en la legislación interna.

En el mismo artículo mencionado en el párrafo anterior, se establece el principio muy utilizado en el ámbito laboral, como es en caso de duda sobre la aplicación o alcance de alguna norma, se aplicarán las mismas en el sentido que más favorezca al trabajador. Este principio, permite a que los trabajadores no se les vulneren derechos con el motivo de la duda sobre el alcance de una ley u contrato. De tal forma que, cada vez que se realizan leyes que regulan el ámbito laboral, es importante establecer claramente cuál es su alcance para evitar inconvenientes en un futuro, sobre todo para los empleadores, ya que, si no se determina el verdadero alcance de la norma, la misma se aplicará a favor del trabajador.

Se establecen también, principios que protejan la remuneración, estableciendo que toda remuneración debe ser proporcional a la labor que el trabajador realiza. Esto implica, el reconocimiento de un salario digno. Continuando, también se establece que, el trabajador tiene derecho a laborar en un ambiente sano, saludable y salubre, esto implica que las condiciones en los cuales el trabajador debe desarrollar sus tareas, deben ser dignificantes. En estos principios,

intrínsecamente se reconoce la dignidad del hombre y más específicamente del trabajador.

Aún más, se reconoce la libertad de organización, un aspecto muy importante para los trabajadores, al momento de querer crear un frente común ante la vulneración de sus derechos y solicitar su reconocimiento. Este elemento ha sido fundamental a lo largo de la historia, ya que es a través de este principio que se crearon las normas en el ámbito laboral. La organización en gremios, asociaciones y otros tipos de organizaciones, han puesto las bases para exigir y que los derechos sean reconocidos y plasmados en los ordenamientos correspondientes. Aún más, el hecho de agruparse permitió a los trabajadores obtener mayor fuerza ante los empleadores, que, hasta ese entonces, no tenían mayor preocupación que su competencia.

En el artículo 327 de la Constitución se establece lo siguiente: “ La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa” (*Constitución de la Republica del Ecuador, 2008*). Aún más, se prohíben las tercerizaciones, la contratación laboral por horas. En este aspecto, se establecen prohibiciones bien claras y concretas a ciertas actuaciones de los empleadores, que, hasta la Constitución del 2008, eran totalmente comunes y cada día se vulneraban los derechos de los trabajadores a través de la firma de ese tipo de contratos.

Continuando, específicamente en el artículo 328, trata sobre una remuneración justa, el cual hace entender la importancia que obtiene la remuneración en la vida de las personas. Ya que, de este elemento, el individuo puede satisfacer varias de sus necesidades básicas como ser humano. La remuneración justa, hace referencia a una remuneración digna, que pueda valorizar al individuo como ser humano, ya que desde este punto de vista es que también se establece la necesidad de fijar un salario básico.

Aún más, en el mismo artículo se establece un derecho muy importante para la clase trabajadora, como es el derecho a la indemnización, estableciendo que es lo que debe de comprender este elemento. También, se establece que los trabajadores deberán participar en las utilidades líquidas, de las empresas del sector privado, esta es una lucha muy importante del trabajador que ha sido ganada con el pasar del tiempo.

A pesar de que algunas personas, consideran que los trabajadores no deberían tener derecho a las utilidades de la empresa, sin embargo, hay que considerar que los empleadores sin los trabajadores no podrían obtener algún tipo de utilidad. Desde este punto de vista, podemos darnos cuenta como tanto el trabajador y el empleador se necesitan recíprocamente, y de consecuencia, debido a la entrega de tiempo y de mano de obra por parte de trabajador a la empresa en donde trabaja, éste último también tiene derecho a las utilidades generadas en la misma.

En el artículo 329, se hace referencia a la importancia de crear las condiciones y oportunidades para los jóvenes en el mundo del trabajo, se los considera como un elemento activo en el ámbito de la producción, ya que de los jóvenes depende el futuro de un país. Aún más, se hace énfasis también en las comunidades pueblos y nacionalidades, estableciendo que se eliminarán todo tipo de situación que pueda discriminar a las personas que son parte de los grupos vulnerables mencionados anteriormente.

También, las personas con discapacidad, están protegidas por la Constitución, debido a que en el artículo 330, se establece que el estado deberá garantizar las condiciones al trabajo de las personas que pertenece a este grupo vulnerable, como lo considera la misma Constitución. Es fundamental hacer referencia a este artículo debido a que, los discapacitados también tienen el derecho al trabajo, y aún más el estado debe protegerlos mayormente, por su condición de desventaja en la que se encuentran. Y el trabajo, permite a que este tipo de personas se puedan sentir dignificados como tal.

Continuando, en la legislación ecuatoriana existe el Código del Trabajo, que es el ordenamiento jurídico que establece todos los principios, conceptos y derechos en el ámbito del laboral. Entre los principios podemos encontrar el de irrenunciabilidad, que también se encuentra establecido en la Constitución. Ningún derecho es renunciable para los trabajadores, esto se establece debido a que los trabajadores no pueden ser exhortados a renunciar a sus derechos, para obtener algún tipo de beneficio.

El Código del trabajo, fue creado principalmente para dar mayor protección a los trabajadores frente al estado de subordinación en la que se encuentran con

respecto a los empleadores. De esta manera, los trabajadores son protegidos frente a los posibles actos que podrían vulnerar sus derechos. Es importante establecer que el Código del Trabajo y sus reformas buscan dar mayor estabilidad a los trabajadores, razón por la cual con la Constitución del 2008 se eliminaron las tercerías y sobre todo los contratos por horas.

### **La protección estatal del derecho al trabajo**

El Estado, ha creado varios instrumentos para proteger el derecho al trabajo, desde el punto de vista judicial y también administrativo, esto se debe a los varios medios que se pueden utilizar para acceder a la justicia y hacer valer los derechos del trabajador. Existe el procedimiento administrativo, que acarrea acudir ante los inspectores de trabajo y el ámbito judicial, en donde se presenta una demanda ante los jueces y juezas del trabajo. De tal forma que, el estado entrega al ciudadano dos formas para proteger sus derechos laborales, en primera instancia se puede acudir ante los inspectores de trabajo y sucesivamente a la vía judicial, aunque también se puede evitar la vía administrativa y dirigirse directamente a la vía judicial.

Es importante, indicar que, para la vía administrativa no existe un procedimiento establecido en una ley o un código, a más de las decisiones tomadas por los inspectores de trabajo. Pero da alguna manera, el Código del Trabajo emana ciertas reglas, responsabilidades y atribuciones a los inspectores de trabajo, cuyas directrices las podemos encontrar desde el artículo 539 hasta el 563. De tal forma que, cuando se acude ante los inspectores del trabajo, en el Ministerio de Trabajo, este medio promueve la conciliación y los acuerdos entre las partes. A pesar de que, en la vía administrativa se empieza con una denuncia, y sucesivamente se procede a notificar a la persona jurídica o natural para que este con conocimiento de la misma, se pueda presentar a la comparecencia establecida por el inspector.

La comparecencia o audiencia, se desarrolla como una audiencia única, a pesar de que no existe un reglamento que establezca su desarrollo integral. Durante el cual, el inspector como ya indicado anteriormente, promoverá la conciliación entre las partes para poder solucionar la litis antes de ir a la vía judicial, que es mucho más larga y engorrosa debido a los tiempos y a las instancias que se pueden acudir antes de que se cierre totalmente el caso.

Otro aspecto, en el cual es importante hacer énfasis y que ya se ha mencionado en los párrafos anteriores, es que las decisiones tomadas por los

inspectores no acarrear obligatoriedad para los empleadores, razón por la cual varias veces estos últimos no acatan las decisiones que toman los inspectores, debido a que conocen que el no cumplimiento no acarrea alguna consecuencia, directa e inmediata.

En la vía judicial, es importante establecer que empieza con una demanda, presentada ante los jueces de la Unidad Judicial del Trabajo, la misma es calificada por el Juez y posteriormente se cita a la parte accionada, que tendrá el derecho de contestar y sucesivamente si la contestación cumple con los requisitos establecidos por ley, se llamará a audiencia.

El procedimiento, a través del cual se tramitan las causas laborales es el sumario conforme lo establece el Código General de Procesos y el Código del Trabajo. Es importante indicar que, le derecho a acción para reclamar los derechos laborales prescriben en tres años. Esto significa que existe un límite de tiempo para que un trabajador pueda presentar una demanda y reclamar sus derechos laborales. Aún más, es importante establecer que, la prescripción se interrumpe con la citación de la parte accionada.

Estos aspectos son muy importantes de tomar en consideración a la hora de presentar una demanda laboral, aunque también es fundamental, considerar que la mayoría de jueces son pro trabajador, esto quiere decir que, en caso de duda se aplicará la interpretación que mejor favorezca al trabajador. Considero, que es sumamente necesario que los jueces de alguna manera sean pro trabajador, debido a que, el empleado dentro de la relación laboral se encuentra por naturaleza en un estado de inferioridad y sobre todo de subordinación con respecto al empleador. De tal forma, que la postura pro trabajador, ayuda a que los trabajadores cumplan con su rol de garantistas de derechos, aún más cuando se encuentran frente a casos en donde una parte es subordinada por la otra.

Es de suma importancia, establecer que el derecho laboral, se relaciona por su naturaleza al derecho constitucional. Esto es debido a varios aspectos, en primer lugar, porque el derecho al trabajo es un derecho constitucional y el mismo está reconocido como tal en la Constitución del 2008 y sobre todo porque el derecho al trabajo, no se limita a la relación empleador y trabajador, sino porque con el pasar del tiempo se han presentado diferentes variables, como los derechos laborales de

los trabajadores que pertenecen a un grupo vulnerable, como los discapacitados o de quienes se hacen cargo de ellos. De consecuencia, el derecho al trabajo debe acoplarse a lo que establece la Constitución de la República del Ecuador.

### **El derecho a la salud de las personas con discapacidad**

El derecho a la salud es un derecho que ha sido reconocido en la Constitución de la República del Ecuador, y cuya protección es fundamental para que las personas puedan vivir una vida digna. Es importante establecer que, este derecho posee una protección especial en las personas con discapacidad, debido a que pertenecen a un grupo vulnerable, como vienen considerados en la misma constitución.

Además, en los casos de los sustitutos de las personas con discapacidad, la protección del derecho al trabajo de los primeros, permite que a los segundos no se le vulnere el derecho a la salud, debido a que estos últimos dependen de sus cuidadores. Razón por la cual, la Corte Constitucional, a través de su jurisprudencia ha alargado la protección a la estabilidad laboral de las personas sustitutas, para que el derecho a la salud de las personas con discapacidad no sea vulnerado.

### **La naturaleza del derecho a la salud**

El derecho a la salud es un derecho fundamental, son de aquellos derechos que han obtenido una relevancia tan importante en la vida del hombre que ha sido incluido en las constituciones de los varios países y sobre todo en los tratados internacionales. Este derecho, cumple un rol imperativo en la vida del ser humano, ya que, de la protección y salvaguarda del mismo, depende el bienestar del individuo y sobre todo una vida digna.

Esta relevancia en la vida del individuo, se presenta debido a que, el derecho a la salud tiene una relación directa con otros derechos, ya que, el cumplimiento y satisfacción del mismo dependen de otros derechos como por ejemplo el derecho al trabajo, el derecho a laborar en un ambiente sano y salubre o el derecho a la educación. Esta interrelación, es un elemento que vuelve al derecho de la salud tan importante en la vida del hombre y sobre todo crea la necesidad de plasmarlo como una ley.

Varios tratadistas consideran que cuando se trata del derecho a la salud, el mismo puede tener varias nomenclaturas, como por ejemplo “derecho a la

protección de la salud” o “derecho al cuidado de la salud”. Considerando estas ideas y concepciones, creer que el derecho a la salud no comprenda en su totalidad también la protección o el cuidado del mismo, me parece que desnaturalizaría el concepto de derecho a la salud. Más bien, establecer que el concepto correcto de utilizar sería “derecho a la protección de la salud” o el que hace referencia al cuidado, de esta manera se estaría limitando solo a ciertos aspectos del derecho a la salud y no se lo estaría considerando en sus generalidad y totalidad.

El derecho a la salud, es un derecho tanto de niños, jóvenes y adultos, ya que desde la concepción y desde que el ser humano se encuentra en el vientre de la madre, nuestro bienestar depende de la valoración del derecho a la salud. La accesibilidad, la disponibilidad, la calidad, son elementos fundamentales para que el mismo no sea vulnerado. De consecuencia el derecho a estar sano, comprende varios aspectos, que se analizaran a continuación, después de haber comprendido a cabalidad lo que incluye el derecho a la salud en su concepto más amplio.

El autor Leary (como se citan en Figueroa García-Huidobro, 2013), considera que, existe una diferencia entre el reconocimiento del derecho a la salud y el derecho al cuidado de la salud. Expresa que el derecho a la salud no comprende las acciones positivas de protección que si incluye el derecho al cuidado de la salud. Las acciones positivas, hacen referencia a las obligaciones que tiene el estado, para prevenir la vulneración del derecho a la salud, cuya vulneración derivaría de acciones que tienen como consecuencia un daño en el individuo.

Mientras Leenen (como se citó en Figueroa García-Huidobro, 2013), expresa que, la diferencia hay que realizarla entre el cuidado del derecho a la salud y la protección del derecho a la salud. En el primer caso, se considera que, los recursos médicos deben ser distribuidos de manera equitativa, aún más, en este caso se incluyen tanto la protección como la promoción de la salud del individuo. En el segundo caso, el concepto es más amplio, se hace referencia a otros actores sociales muy relevantes como son, por ejemplo: el ambiente, la industria o la economía.

De estos dos autores, podemos obtener que, cuando se hace referencia al derecho a la salud, considerarlo de esta manera tan pura no es suficiente, debido a que, es limitativo. Razón por la cual, se debería hablar de protección o cuidado del derecho a la salud. Estos dos términos incluirían otros aspectos, como la



distribución de los recursos y aspectos externos que no están bajo el control del hombre pero que él mismo podría actuar para limitar sus consecuencias negativas sobre el derecho a la salud.

Aunque, considero que no sea necesario especificar la protección o el cuidado del derecho a la salud, debido a que, el concepto de derecho a la salud, incluye todos los aspectos tanto de protección y de cuidado. No se puede creer que el concepto de derecho a la salud no incluye la protección y el cuidado del mismo, sería una contradicción, y de esta manera no se estaría protegiendo y salvaguardando el derecho a la salud en su sentido más amplio y las personas no tendrían la facultad de exigir su reconocimiento y sobre todo la no vulneración del mismo.

Continuando, los autores Shue y Eide (como se citó en Figueroa García-Huidobro, 2013), establecen que la protección de los derechos fundamentales se basa en un triple esquema de obligaciones como son las siguientes: primario, secundarios y terciarias. Cuando consideramos el primario, la obligación es de índole negativa por parte del estado, en el caso de las obligaciones secundarias, las obligaciones son de índole positivas con el fin de proteger al derecho. Mientras que, en el caso del terciario, se tratan también de obligaciones positivas, pero estas tienen la finalidad de hacer cumplir el derecho.

El derecho a la salud, se ha definido como un derecho constitucional en la Constitución de la República del Ecuador, debido a su importancia y su interrelación con otros derechos constitucionales. El derecho a una vida digna depende mucho de la protección, cuidado y sobre todo desde un punto de vista general de la salvaguarda del del derecho a la salud. Sin salud, los seres humanos no pueden tener una vida digna.

Se considera que, el derecho a la salud tiene también el carácter de prestacional, esto significa que su realización depende de la organización que del estado para poder responder a solicitud masiva de servicios por parte de la sociedad. De consecuencia, hay que desarrollar los aspectos políticos, legislativos, económicos y sobre todo técnicos, para que la cobertura de la salud se cumpla a cabalidad, dentro de un estado. Como se puede denotar no es un trabajo fácil, satisfacer el derecho a la salud de las personas dentro de un estado, ya que, están en

juego varios aspectos controversiales. (Brenda Montes Betancourt & Rocío Culebro, Brenda Montes Betancourt, 2012)

Dentro del carácter prestacional, podemos encontrar también el carácter programático, esto significa que la prestación del derecho a la salud, depende de la organización y sobre todo de la planificación de las instituciones que se encargan de ofertar el sistema de salud a los individuos de una sociedad. El carácter prestacional es un aspecto muy importante, ya que el derecho a la salud, se configura a través de la prestación de un servicio por parte de las entidades, no solo desde el punto de vista material sino también prestacional

### **Los elementos para que se configure la vulneración del derecho a la salud**

El derecho a la salud comprende cuatro elementos, los cuales están interrelacionados entre sí, cuyo incumplimiento configura la vulneración del derecho a la salud. Estos elementos son: la disponibilidad, la accesibilidad, la aceptabilidad y la calidad. Estos últimos fueron determinados a través de una sentencia emitida por la Corte Constitucional cuya numeración es 328-19-EP/20, que se basó en un análisis no solo de los ordenamientos nacionales, sino y sobre todo internacionales. (*Sentencia No.328-19-EP/20*, s. f.)

La determinación de estos elementos es muy importante, ya que establece lineamientos para que todas las personas tengan claro que aspectos del derecho a la salud el estado debe de cumplir para que el mismo no sea vulnerado. Además, crea una homogeneidad en la interpretación del derecho a la salud, ya que, el mismo comprende una variedad de aspectos. Razón por la cual, establecer cuatro elementos facilita la determinación de la vulneración del derecho en casos concretos.

El primer concepto a analizar es la disponibilidad, el cual es un elemento de cantidad más que de calidad. Ya que se refiere a los establecimientos, personal médico o bienes y servicios que el estado debe de proveer a toda la ciudadanía, de tal manera que, cada uno de los individuos pueda disponer de atención médica. En este caso, el estado debe de proveer los recursos necesarios, con el fin de adquirir y proporcionar los bienes o servicios que las personas necesiten para que todos puedan disponer del derecho a la salud. (*Sentencia No.328-19-EP/20*, s. f.)

Es así que, varias han sido las acciones por parte del estado ecuatoriano durante la historia, para cumplir con la disponibilidad, aunque las crisis económicas y el manejo inadecuado de los recursos, provocaron graves problemas para el

cumplimiento de este elemento. Además, es necesario indicar que, la red de salud pública ha presentado varias falencias en este aspecto, debido a que no siempre dispone de medicamentos, de maquinarias actualizadas o de personal médico especializado. (*Sentencia No.328-19-EP/20*, s. f.)

Por lo tanto, cuando se hace referencia a la disponibilidad, en este caso se trata de la cantidad de establecimientos, medicamentos o personal médico que están a disposición de la ciudadanía. Bajo esta perspectiva, en Ecuador, se ha vulnerado varias veces el derecho a la salud, ya que, existe una carencia de medicamentos, y sobre todo de personal médico especializado, razón por la cual, en algunas ocasiones las personas están obligadas a hacer uso de servicios de salud privados. La disponibilidad, es un elemento que esta relacionando directamente con la accesibilidad, ya que de la cantidad de centros de salud depende también la accesibilidad al servicio de salud, que el estado brinda a los individuos de una nación.

El segundo elemento a consideración es la accesibilidad, el cual se basa en las cuatro dimensiones establecidas por parte del Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales, que son las siguientes: no discriminación, accesibilidad física, accesibilidad económica y acceso a la información. Estas dimensiones son aquellas que forman el elemento de accesibilidad, de tal manera que el estado debe cumplir con las cuatro para que no se vulnere la accesibilidad al derecho a la salud. (*Sentencia No.328-19-EP/20*, s. f.)

La no discriminación se refiere a que cada uno de los individuos tiene derecho a acceder a los centros de salud, medicamentos y servicios, sin algún tipo de distinción debido a razones de etnia, política, económica o de alguna otra naturaleza. Además, el acceso deberá ser tanto de hecho como de derecho. El estado tiene la obligación de crear las leyes que permitan la protección del acceso a la salud de todas las personas y sobre todo facilitar el acceso a la salud a través de la creación de establecimientos, compra de medicamentos y capacitación del personal de la salud. (*Sentencia No.328-19-EP/20*, s. f.)

Con respecto a la accesibilidad física, en este caso se hace referencia a que todas las personas tienen que tener la posibilidad de poder acceder físicamente a todos los establecimientos, bienes y servicios de salud de manera física. Esto se

cumple siempre y cuando los elementos que se mencionaron anteriormente están al alcance de todas las personas, tanto de aquellas que viven en zonas rurales y de aquellas que viven en zonas urbanas. (*Sentencia No.328-19-EP/20*, s. f.)

En este caso, en Ecuador, si se han presentado situaciones complicadas, debido a que sobre todo en las zonas rurales existe una carencia de medicamentos, establecimientos de salud y personal médico. Pero de la misma manera, el estado ecuatoriano, a través de sus políticas públicas intenta llegar a todas las zonas del país, para que todas las personas, como también aquellas que pertenecen a grupos vulnerables puedan acceder a los servicios de salud sin algún tipo de discriminación, para que sus derechos no se vean vulnerados.

Mientras que, la accesibilidad económica, se refiere a que los servicios de salud, bienes y establecimientos tienen que estar al alcance de todos, también de aquellos grupos sociales que son parte de sectores vulnerables y sobre todo marginados. Es importante, este aspecto, sobre todo en un país como Ecuador, en donde existe una clase baja y media baja bastante extensa y, por lo tanto, es necesario tomar las medidas necesarias para que aquellas personas no se vean afectadas. (*Sentencia No.328-19-EP/20*, s. f.)

El último elemento, que no es menos importantes que los otros, hace referencia a la información. Todas las personas tienen derecho a la información, más específicamente a acceder a todo tipo de información. Esto comprende algunos aspectos como solicitar cualquier información al personal médico competente y estos últimos tienen la obligación de responder las mismas. Además, la información tiene que ser difundida para que todas las personas las reciban, ya que es un derecho, que no puede ser vulnerado. (*Sentencia No.328-19-EP/20*, s. f.)

Todos los elementos mencionados, se interrelacionan entre sí, como ya se ha mencionado anteriormente, además conforman el elemento principal que es el acceso a la salud. Este aspecto es fundamental, ya que los centros de salud, los bienes y los servicios no solo tienen que estar disponibles a la ciudadanía, sino que, el estado tiene que realizar las acciones correspondientes para que todas las personas puedan acceder a ellos y de tal forma no vulnerar el derecho a la salud.

Otro elemento, que conforma el derecho a la salud es la aceptabilidad, que hace referencia a que todo lo que concierne este derecho, tiene que ser respetar a

todas las personas sin distinción alguna. En Ecuador, existen varias culturas y etnias, y el estado ecuatoriano tiene la responsabilidad de que el derecho a la salud se acople a las mismas, brindando servicios médicos, bienes y establecimientos acorde a cada una de las personas que son parte de aquellos grupos étnicos. (*Sentencia No.328-19-EP/20*, s. f.)

Este elemento, es muy importante ya que permite a que el derecho a la salud sea respetuoso de aquellas minorías que habitan el Ecuador, que permita la confidencialidad y sobre todo cumplir con uno de los objetivos más importante del derecho a la salud como es la curar a las personas y mejorar el estado de salud de cada uno de los ciudadanos. (*Sentencia No.328-19-EP/20*, s. f.)

El último elemento que conforma el derecho a la salud, pero que no es menos importante que los otros, es la calidad. Este elemento, hace referencia al aspecto científico y al aspecto médico, ambos aspectos son muy importantes ya que el uno y el otro se complementan y son necesarios para poder brindar una buena atención a los usuarios. Las condiciones sanitarias deben ser adecuadas, a través del servicio de agua potable, personal médico actualizado y sobre todo bienes y equipos de primera clase. (*Sentencia No.328-19-EP/20*, s. f.)

Al final son cuatro los elementos mencionados y analizados los cuales son: la disponibilidad, la accesibilidad, la aceptabilidad y la calidad. Todos estos elementos se interrelacionan y cada uno depende del cumplimiento del otro. El estado ecuatoriano, tiene que cumplir con cada uno de ellos para no vulnerar el derecho a la salud de las personas, sobre todo de aquellos individuos que son parte de los grupos vulnerables como son los discapacitados.

Ya que, de cada uno de ellos se puede desprender que los bienes, como los medicamentos o los equipos sanitarios nunca deben de faltar para que siempre estén disponibles y al acceso de todos, así sean en las zonas rurales como las urbanas. También el personal de salud, debe estar capacitado no solo en el ámbito medico sino también en el aspecto del servicio, para que sean respetuosos de todas las culturas y etnias que están presentes en el Ecuador.

### **El derecho a la salud de personas con discapacidad y la garantía de disponibilidad y acceso a tratamiento y medicamentos.**

El derecho a la salud de las personas con discapacidad es un aspecto muy importante, debido a que, estas personas son parte de un grupo vulnerable y la

Constitución les entrega una protección y atención mayor con respecto a otros individuos. Por lo tanto, el estado debe cumplir con mayores requisitos para que el derecho a la salud de las personas con discapacidad no sea vulnerado.

Es necesario indicar que, debido a la condición de vulnerabilidad de estas personas, es aún más importante que, el estado ecuatoriano adopte medidas más fuertes para proteger el derecho a la salud de las personas con discapacidad. Es evidente que, en la actualidad, el estado no ha cubierto todas las falencias que existen en el ámbito de la protección del derecho a la salud de este grupo vulnerable.

En este caso, el elemento de la disponibilidad, como ya se ha mencionado anteriormente, hace referencia a la cantidad de equipamientos, establecimientos, medicamentos, personal de salud y servicios que proporciona el estado para cubrir todas las necesidades de las personas con discapacidad en el ámbito de la salud. Elemento, que muchas veces no se cumple, pero que el estado ecuatoriano ha hecho avances importantes en el tiempo.

La disponibilidad, es un elemento que se distingue en un grupo vulnerable, ya que, por ejemplo, los equipamientos de las personas con discapacidad no son los mismos de las personas que no pertenecen a aquel grupo vulnerable. De consecuencia, comprende un gasto mayor, para el estado cumplir con aquel requisito. De la misma manera, podemos considerar a los medicamentos o la capacitación del personal de salud, todo es distinto cuando se trata de personas con discapacidad. (*Sentencia No.328-19-EP/20*, s. f.)

Aún más, la disponibilidad, es un elemento muy importante y que en el caso de las personas con discapacidad debe ser inmediata y sobre todo preferencial, por el estado de vulnerabilidad en la que se encuentran las personas pertenecientes a un grupo vulnerable. Razón, por la cual, el estado debe establecer lineamientos que permitan a las personas con discapacidad disponer de todos los medicamentos, centros de salud y personal capacitado, sin algún tipo de obstáculo que provoque discriminación. (*Sentencia No.328-19-EP/20*, s. f.)

Mientras que, la accesibilidad, también es fundamental en el caso de las personas con discapacidad, debido a sus dimensiones, como son: la discriminación, la accesibilidad física, la accesibilidad económica y el acceso a la información. Está claro que en el caso de las personas con discapacidad acceder a los servicios de

salud es más complicado, con respecto a otras personas, debido a su condición de vulnerabilidad, que presenta mayores obstáculos al momento de acceder a los servicios, medicamentos, establecimientos o personal capacitado. (*Sentencia No.328-19-EP/20*, s. f.)

La discriminación, ha sido un aspecto que las personas con discapacidad han tenido que luchar por años y hasta en la actualidad. Razón por la cual, cuando se hace referencia al cumplimiento de la accesibilidad, ninguna persona debe ser discriminada por razón alguna, tanto menos por su condición física o mental, que podrían provocar una discapacidad. Todas las personas deben tener las mismas posibilidades de acceso al derecho a la salud.

Desde el punto de vista físico, creo que es un aspecto fundamental, que el estado ecuatoriano como protector del derecho a la salud debe de cumplir, aún más en las personas con discapacidad, sobre todo si la misma es física. Establecer en los centros de salud rampas u otros aspectos que faciliten el acceso a las personas, en este caso se vuelve de primordial importancia. Además, construir centros de salud en lugares estratégicos para que todas las personas puedan acceder con facilidad, también es muy importante.

Las personas con discapacidad, por lo general no poseen una estabilidad económica que les permita acceder a una atención médica privada, ya que en varios casos estas personas dependen de otras, como son por ejemplo los familiares. Por esta razón, facilitar el acceso desde el punto de vista económico también es muy importante, ya que, la capacidad económica de estas personas no es estable a comparación de otras.

El último aspecto, como es el acceso a la información, es fundamental de tomar en consideración, ya que, hay que tener un trato distinto al momento de relacionarse con las personas que poseen una discapacidad, sobre todo cuando esta discapacidad no es solo física sino también mental. De consecuencia, el personal médico, debe ser capacitado para poder tratar con este tipo de personas, de tal manera, que tengan la capacidad de no solo proporcionar la información sino también de hacer entender la misma.

**Los derechos de los discapacitados en el ordenamiento jurídico ecuatoriano**

Las personas con discapacidad, son consideradas un grupo vulnerable según la Constitución de la República del Ecuador, de tal manera que las personas que son parte de este grupo reciben una mayor atención y sobre todo protección por parte del Estado ecuatoriano. Debido a que, las mismas se encuentran en una situación de vulnerabilidad respecto a otros individuos. Por tal razón, en Ecuador, se han promulgado leyes muy importantes para proteger a este grupo vulnerable.

Aún más, es necesario indicar que, las personas con discapacidad, reciben una protección no solo por parte del Estado ecuatoriano, sino también, desde el punto de vista internacional. Ya que los ordenamientos jurídicos nacionales, tienen que cumplir con lo que se establece en el ordenamiento jurídico internacional, como son los tratados y los convenios.

### **Aproximación a la naturaleza del espectro de la discapacidad**

En primer lugar, es necesario establecer que es la discapacidad, para poder tener claro este concepto y entender su naturaleza y sobre todo cada una de sus facetas, como pueden ser tanto mental o física. Ya que, de la clase de discapacidad, depende que tipo de limitación sufre la persona, en su vida diaria. Las limitaciones pueden influir en su físico o mente y se pueden exteriorizar en deficiencias; también pueden presentarse mediante limitaciones en las actividades de la vida diaria o en la dificultad en interactuar con la sociedad. (*Vistazo general de la discapacidad | Las discapacidades y la salud | NCBDDD | CDC, 2020*)

También es necesario indicar que, cuando se hace referencia a personas con discapacidades, estas son consideradas como un grupo específico de la población, que poseen diferentes necesidades, debido a su condición física o mental. Es importante establecer que, si dos personas tienen la misma discapacidad, esto no significa que la afectación sea la misma, en realidad puede ser totalmente distinta, y sobre todo puede hasta no ser muy notoria. (*Vistazo general de la discapacidad | Las discapacidades y la salud | NCBDDD | CDC, 2020*)

De consecuencia, la discapacidad en las personas puede ser de varia naturaleza y dependiendo de ella, se desprenden las afectaciones y sobre todo las necesidades que el Estado debe de cubrir a través de la creación de normativa, en el caso jurídico. Este aspecto es importante, ya que, no es un trabajo fácil satisfacer las necesidades de cada persona con discapacidad, debido a que cada una de ellas presenta un mundo de deficiencias y limitaciones que hasta pueden estar ocultas.



Es importante establecer que la discapacidad entre los varios problemas que crea a las personas afectadas por esta situación, son las desigualdades en el ámbito de la salud, hecho que la diferencia de las personas que no poseen alguna discapacidad. Por esta razón, los discapacitados presentan varios problemas en desarrollar su personalidad dentro de la sociedad. Esto ha provocado que, a nivel internacional, se creen organizaciones cuya finalidad es la protección de los derechos de las personas con discapacidad. (*Discapacidad - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud*, s. f.)

Las varias organizaciones buscan que las personas que son afectas de algún tipo de discapacidad sean tanto física como mental, puedan participar activamente dentro de la sociedad, no solo subsistiendo sino también aportando, para que los mismos puedan sentirse dignificados y poder tener una vida libre de obstáculos. Se considera que 15% de la población mundial sufre de algún tipo de discapacidad y estadísticamente se considera que las mujeres y los adultos mayores son más propensos a sufrir discapacidades que los hombres y los jóvenes. (*Discapacidad - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud*, s. f.)

Entre los obstáculos que se presentan en la vida diaria de las personas con discapacidad, encontramos el cumplimiento del derecho a la salud. El estado a través de sus proyectos públicos intenta entregar todas las herramientas a las personas con discapacidad para que hagan efectivo el derecho a la salud, para que este derecho no sea vulnerado. Pero, como se ha mencionado en los párrafos anteriores, el derecho a la salud comprende varios elementos, cuyo cumplimiento se vuelve un desafío sobre todo cuando tratamos con personas afectas por alguna discapacidad.

Para entender la importancia de la discapacidad en la sociedad, y sobre todo en América Latina y el Caribe, es necesario indicar que, en esta región se estima que el 12% de la población posee alguna discapacidad, representando aproximadamente 66 millones de personas. Razón por la cual se ha firmado varios Convenios internacionales. (*Discapacidad - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud*, s. f.)

Considerando la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran estas personas, desde el punto de vista físico y mental, esto provoca que las

probabilidades de morir son mayores respecto a las personas que no sufren alguna discapacidad. Es importante indicar que, las personas con discapacidad se encuentran en una condición de mayor vulnerabilidad, cuando en la zona que habitan se presentan catástrofes naturales como terremotos o tsunamis. Estos acontecimientos, ponen en riesgo la población en general y en mayor porcentaje las personas afectas de alguna discapacidad, ya que en varios casos son hasta adultos mayores o menores de edad, esto significa que se encuentran doble vulnerabilidad.

### **La protección de los discapacitados en la constitución del 2008**

La Constitución del 2008, se caracteriza por ser totalmente garantista de derechos, esto significa que proporciona los medios necesarios para poder no solo reconocer los derechos sino también protegerlos. Razón por la cual, en la misma Constitución, no podían faltar artículos que sea referentes a las personas con discapacidad.

Además, la misma Constitución, considera las personas con discapacidad como grupo vulnerable que necesitan de una mayor protección y atención prioritaria por parte del Estado así se establece en el artículo 35 de la Constitución de la Republica del 2008 “Art. 35.- Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, [...] recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado” (*Normas Jurídicas en Discapacidad Ecuador, 2024*). Además, en el mismo artículo se establece que, las personas que sufran o que pertenezcan a varios grupos de atención prioritaria se les considerará como individuos en una situación de doble vulnerabilidad.

Continuando, la Constitución establece que, todas las personas son iguales ante la ley, ningún individuo tendrá diferentes derechos u oportunidades respecto a otros, ya que todos somos iguales. Así se establece en el artículo 11 de la Constitución de la Republica del Ecuador “Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos, derechos y oportunidades”( *Normas Jurídicas en Discapacidad Ecuador, 2024*), razón por la cual las personas con discapacidad, ante la ley poseen los mismos derechos y oportunidades que cualquier otra persona.

En el mismo artículo 11, se determina que ninguna persona podrá ser discriminada por razón de estado civil, genero, discapacidad u otra condición. Lo

establecido en este artículo, es muy importante, porque en la vida diaria las personas con discapacidad han sufrido discriminación por su condición, hecho que el estado ha tratado de eliminar a través de la creación de normativa que prohíba este tipo de situaciones y sobre todo con la formación de proyectos públicos. (*Normas Jurídicas en Discapacidad Ecuador, 2024*)

La actividad del estado para eliminar la discriminación, es muy importante, sobre todo en los ámbitos como la salud. Ya que la inversión estatal es fundamental para crear nuevos centros de salud que posean todas las herramientas necesarias para poder ofrecer un servicio inclusivo y sobre todo promueva la igualdad no solo formal que deriva de la creación de leyes sino también material.

Es importante indicar que la Constitución del 2008, establece que cada uno de los individuos tiene derecho a una “comunicación visual, auditiva, sensorial y a otras que permitan la inclusión de personas con discapacidad” (*Normas Jurídicas en Discapacidad Ecuador, 2024*) tanto de manera individual como colectiva. Esto es muy importante, ya que, por lo general las personas con discapacidad se encuentran en minoría con respecto a las personas que no poseen alguna discapacidad, esto implica que el Estado respeta de la misma forma tanto a las minorías como a las mayorías sin algún tipo de distinción.

En el artículo 42 de la Constitución de la República, hace referencia al desplazamiento de grupos personas que se desplazan, cuyas personas también son sujetas a la protección de sus derechos. Aún más, dentro de ese grupo de personas también hay individuos que se encuentran en condición de discapacidad, que necesitan una protección mayor. Razón por la cual, en el mismo artículo se establece que “Las niñas, niños, adolescentes, mujeres embarazadas, madres con hijas o hijos menores, personas adultas mayores y personas con discapacidad recibirán asistencia humanitaria preferente y especializada” (*Normas Jurídicas en Discapacidad Ecuador, 2024*) de tal manera, que se entrega una asistencia preferente para las personas con discapacidad, ya que en las condiciones de desplazamientos, estas se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad.

En el artículo 47 de la Constitución de la República, se menciona a las personas con discapacidad estableciendo lo siguiente “Art. 47.- El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades [...] procurará la

equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social” (como se citó en *Normas Jurídicas en Discapacidad Ecuador*, 2024) de tal forma, que dedica una entera sección solo para las personas con discapacidad que es la sección sexta. Esto exterioriza la importancia que el Estado ecuatoriano, entrega a las personas con discapacidad, por su condición de vulnerabilidad.

Es necesario indicar que, el estado a través de la Constitución, crea una igualdad formal entre todas las personas que pertenecen a una sociedad, sean tanto discapacitados como personas que no tengan alguna afectación; ya que lo que busca el Estado es crear leyes para que todas las personas estén protegidas en los varios ámbitos de la vida social como es la educación o la salud, que es el aspecto que más no interesa en este caso. Sin embargo, es fundamental, establecer que, la igualdad formal no es suficiente para proteger los derechos de los discapacitados, si estas leyes no están acompañadas de acciones reales como proyectos públicos dirigidos a mejorar la vida de este grupo vulnerable.

Considerando el artículo 48 de la Constitución de la Republica del Ecuador, el cual hace referencia a que el Estado debe realizar medidas para que la no discriminación se haga efectiva. El Estado, tiene la obligación de tomar medidas que impulsen la inclusión social de las personas con discapacidad. Además, se busca que estas personas también puedan participar activamente en varios ámbitos de la vida social como en la política, cultura, educación y economía, para que no sean solo meros espectadores y personas dependientes. Así lo establece el artículo 48 de la Constitución, “Art. 48.- El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren: 1. La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica”(como se citó en *Normas Jurídicas en Discapacidad Ecuador*, 2024).

Las personas con discapacidad, tienen los mismos derechos de las personas que no poseen alguna discapacidad, razón por la cual el mismo artículo mencionado en el párrafo anterior, considera que el Estado tiene la obligación de fomentar acciones que beneficien a estas personas desde el punto de vista tributario, para que los mismos puedan realizar actividades productivas y obtener becas de estudio.

Es importante indicar que las persona con discapacidad también tienen derecho en participar en la vida política, motivo por el cual, es importante que el Estado fomente la inclusión de estas personas también en este ámbito. Así lo establece el artículo 48 del Constitución de la Republica del Ecuador “Art. 48.- El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren: 4. La participación política, que asegurará su representación, de acuerdo con la ley” (como se citó en *Normas Jurídicas en Discapacidad Ecuador*, 2024).

Continuando, para corroborar la importancia que el Estado entrega a estas personas, en el artículo 48 numeral 7 de la Constitución de la Republica del Ecuador, se establece lo siguiente “Art. 48.- El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren: [...] La ley sancionará el abandono de estas personas” (*Normas Jurídicas en Discapacidad Ecuador*, 2024) de consecuencia, ninguna persona con discapacidad puede ser abandonadas por quienes están cargo de su cuidado. De esta manera, se protege a este grupo vulnerable de los abusos o tratos degradantes de cualquier forma, ya que ellos se encuentran en un estado de vulnerabilidad, que los pone en una condición de indefensión con respecto a otras personas.

El artículo 49 de la Constitución de la Republica del Ecuador establece lo siguiente: “Art. 49.- Las personas y las familias que cuiden a personas con discapacidad que requieran atención permanente serán cubiertas por la Seguridad Social y recibirán capacitación periódica para mejorar la calidad de la atención” (*Normas Jurídicas en Discapacidad Ecuador*, 2024) de esta manera se protege no solo a las personas con discapacidad sino también a aquellos individuos que se encargan de cuidar a los discapacitados, ya que de ellos también depende que los derechos de este grupo vulnerable no sean transgredidos. Por lo tanto, el Estado no solo establece sanciones para aquellas personas que abandonan a los individuos que pertenecen a este grupo vulnerable, sino que también les entrega protección para que puedan a su vez proteger de la mejor manera a las personas con discapacidad.

También es necesario, hacer énfasis en que las personas con discapacidad gozan de derechos no solo en la vida diaria, sino también en el caso se encuentren privados de la libertad. A pesar de haber cometido algún tipo de acción que se acople a un tipo penal, esto no significa que dejan de ser personas cuyo cuidado es

sujeta a una mayor protección por parte del Estado. Por esta razón en el artículo 51 numeral 7 de la Constitución de la Republica se establece que “Art. 51.- Se reconoce a las personas privadas de su libertad los siguientes derechos: 7. Contar con medidas de protección para las niñas, niños, adolescentes, personas con discapacidad y personas adultas mayores que estén bajo su cuidado y dependencia”(como se citó en *Normas Jurídicas en Discapacidad Ecuador, 2024*).

Continuando, la Constitución de la Republica del Ecuador, protege a todas las personas de una vida libre de violencia con el fin de hacer efectivo el derecho a la integridad personal. El estado tiene la obligación de emitir todas las medidas necesarias para que las personas no sean sujetas a violencia tanto en el ámbito público como en el ámbito privado, así se establece en el artículo 66 numeral 3 literal b:

Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas: 3 El derecho a la integridad personal, que incluye: b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial ejercida contra [...] personas con discapacidad. (como se citó en *Normas Jurídicas en Discapacidad Ecuador, 2024*)

El artículo 81 de la Constitución de la Republica del Ecuador, establece lo siguiente: “Art. 81.- La ley establecerá procedimientos especiales y expeditos para el juzgamiento y sanción de los delitos de violencia intrafamiliar, sexual, crímenes de odio y los que se cometan contra [...] personas con discapacidad” (*Normas Jurídicas en Discapacidad Ecuador, 2024*). De esta manera, se corrobora que el Estado intenta establecer no solo normas subjetivas sino también adjetivas necesarias para la protección especial a favor de las personas que pertenecen al grupo vulnerable de los discapacitados.

La Constitución, también hace referencia al ámbito laboral, en donde todas las personas tendrán las mismas condiciones trabajo. Además, el estado tiene la obligación de garantizar la inserción y accesibilidad de las personas con discapacidad en el mundo del trabajo. Así lo establece el artículo 330 de la Constitución de la Republica del Ecuador “Art. 330.- Se garantizará la inserción y

accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad” (*Normas Jurídicas en Discapacidad Ecuador, 2024*).

Es importante hacer énfasis que, la Constitución busca proteger la inclusión y la equidad de las personas que se encuentran dentro de un grupo vulnerable, a través de la eliminación de la discriminación y la violencia. Es fundamental, indicar que la misma norma suprema tiene como finalidad asegurar la igualdad en la diversidad y sobre todo la no discriminación, dando mayor atención a aquellos grupos que se encuentran en una condición distinta a otras persona como son los discapacitados. (*Normas Jurídicas en Discapacidad Ecuador, 2024*)

Todos los artículos mencionados, son muy importantes debido a que pertenecen a la Constitución de la Republica del Ecuador, de consecuencia todas las normas que se emitirán deberán regirse a lo que establece la norma madre. Ningún código o ley podrá deslindarse de lo que la Constitución intenta proteger con respecto a las personas con discapacidad, ya que la misma norma es clara en considerar que las personas con discapacidad son individuos que pertenecen a grupos vulnerables y te consecuencia necesitan una protección mayor y sobre todo una atención prioritaria, tanto en el ámbito público como en el ámbito privado.

### **La protección internacional de las personas con discapacidad**

En el ámbito internacional, se entrega una gran importancia a la protección de las personas con discapacidad, razón por la cual se ha realizado, por ejemplo: la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo. Esta necesidad nace del hecho, de que en varios países se han presentado varias situaciones en donde se han vulnerado derechos de las personas con discapacidad. Razón por la cual, Ecuador ha ratificado el presente Convenio, que se encarga específicamente de proteger a los derechos de las personas que pertenecen este grupo vulnerable.

En este caso, la finalidad de la Convención mencionada anteriormente es la protección de los derechos humanos de las personas con discapacidad. Pero no solo se enfoca en la protección, sino, también, en hacer efectivo el goce de todos los derechos de las personas que pertenecen a este grupo vulnerable. Además, se focaliza también en la dignidad de las personas con discapacidad, debido a que es un aspecto muy importante, ya que, debido a sus condiciones, su dignidad se

encuentra vulnerable. (como se citó en *Normas Jurídicas en Discapacidad Ecuador, 2024*)

Además, en el mismo protocolo se incluyen a todo tipo de discapacidad, sea esta física, mental, intelectual o sensorial, que pueden ser las causas que provoquen el no desarrollo de estas personas en la sociedad, impidiendo que las mismas desarrollen a pleno todas sus aptitudes. Razón por la cual, la Convención mencionada, busca proteger a estas personas, definiendo cada concepto para que el mismo sea inclusivo y evitar cualquier tipo de discriminación o confusión al momento de aplicar la misma Convención. (*Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad - Manual de Educación en los Derechos Humanos con jóvenes - www.coe.int, s. f.*)

También, existe la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, esta Convención fue realizada antes que la indicada en el párrafo anterior. Pero, de igual manera es muy importante, para la protección de los derechos de las personas que pertenecen a este grupo vulnerable. Ya que, se parte de la premisa, que todas las personas tienen iguales derechos y, por lo tanto, el Estado debe adoptar las medidas necesarias y suficientes para que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos de manera plena. (*CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, s. f.*)

A nivel internacional es importante tener una legislación, debido a que esto permite establecer una directiva homogénea a nivel regional, sobre cómo proteger los derechos de las personas con discapacidad. Ya que, no puede ser posible que un país estas personas poseen ciertos derechos, mientras que en otros no. Esta situación provocaría una gran desigualdad entre las personas con discapacidad de los varios países de una misma región.

Además, entre las varias legislaciones que se encuentran vigentes, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, disponen que todos los países que han ratificado este Convenio deben acoplar su legislación a las disposiciones de mismo Convenio. Esto permite a que se cumpla con el objetivo del párrafo anterior, que se traduce en que todos los países



de la región y del mundo creen una legislación homogénea para la protección de los derechos de las personas con discapacidad.

### **La ley Orgánica de Discapacidades como mecanismo de protección normativa**

Debido a la situación de las personas con discapacidad en Ecuador, se volvió necesario realizar una ley que ampare los derechos de estas personas, quienes en base a la Constitución de la República del Ecuador, son considerados como un grupo vulnerable, que están bajo la protección total por parte del Estado. Además, en este caso la protección es mayor, debido al estado de vulnerabilidad en que se encuentran estas personas.

Por tal razón, la creación de la Ley Orgánica de Discapacidades, se volvió no solo necesaria sino una obligación por parte del Estado ecuatoriano con respecto a las personas con discapacidad. Esta ley fue creada, en base a lo que establece la Constitución y los Tratados y Convenios internacionales ratificados por Ecuador. Este último aspecto es muy importante, ya que toda norma debe basarse en lo que establecen las normas jerárquicamente superiores, con el fin de salvaguardar los derechos de las personas que pertenecen a este grupo y, sobre todo, para no ser consideradas inconstitucionales.

El objeto de la Ley Orgánica de Discapacidades, es muy importante, debido a que, de la misma se entiende la razón de la creación de esta ley y, sobre todo, su importancia a nivel social, ya que, protege a un grupo de personas que se encuentran en desventaja con respecto a otras. De tal forma, que esta norma no solo protege a las personas que se encuentran en condición de discapacidad, sino, también busca prevenir aquellas situaciones que ponen a las personas en una condición de desventaja y, sobre todo, entregar los medios para que las mismas puedan continuar con su rehabilitación. De tal forma, podemos darnos cuenta, que no solo es fundamental reparar la condición, sino, también, prevenir.

Solo a través del cumplimiento de estas situaciones, se podrá permitir que las personas con discapacidad hagan uso pleno de todos sus derechos y, que los mismo, sean garantizados por el Estado. Es importante esclarecer que, el fin principal es que no haya diferencias entre las personas que pertenecen a este grupo vulnerable y las personas que no padecen de alguna discapacidad a la hora de ejercer sus derechos constitucionales.

Es necesario tener claro que, esta ley no diferencia entre nacionales y extranjeros, a ambos los protege de la misma forma. La presente ley protege a los ecuatorianos que también se encuentran en el exterior. Además, es fundamental indicar que, la ley no solo se aplica a las personas que se encuentran en este grupo vulnerables, sino, también, a quienes los tienen bajo su cuidado, o sea, a las personas sustitutas. (*Ley Orgánica de Discapacidades*, 2012)

La presente ley, establece los principios rectores sobre los cuales se sujeta, en donde encontramos la no discriminación y el principio in dubio pro homine. El primero hace referencia a que toda persona que padece de alguna discapacidad no puede ser discriminada por su condición al momento de ejercer sus derechos, todas las personas poseemos los mismos derechos, también aquellas que cuidan a las personas con discapacidad. El segundo principio, es fundamental, ya que, en algunos casos puede suceder que haya alguna duda sobre el alcance de las normas contenidas en la presente ley, por lo tanto, en base a este principio las mismas deben ser aplicadas en el sentido que más favorezca a las personas con discapacidad. (*Ley Orgánica de Discapacidades*, 2012)

El artículo 6 de la Ley Orgánica de discapacidades define a la persona con discapacidad, considerando a toda persona que posee deficiencias físicas, mentales, intelectuales y sensoriales. Todas estas deficiencias, provocan en la persona restricciones a nivel social, biológico y psicológico, que le impiden realizar actividades del día a día. (*Ley Orgánica de Discapacidades*, 2012)

En la sección quinta se hace referencia al derecho al trabajo, estableciendo que, en el ámbito laboral, las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que las otras personas que no son afectas por ninguna condición. Todos deben poseer las mismas oportunidades y sobre todo no debe haber ninguna diferencia en los procedimientos de selección, al momento de la contratación, tanto en el ámbito privado como el público. (*Ley Orgánica de Discapacidades*, 2012)

Además, se establece en el artículo 47 la inclusión laboral, estableciendo que, si el empleador posee 25 trabajadores, el 4% de aquellos deben ser personas con discapacidad, con el fin de incluir a este grupo de personas en el ámbito laboral. Siempre y cuando se acoplen a las necesidades del empleador. También, es necesario indicar que, a través de la contratación de personas con discapacidad el

empleador puede hacer uso de beneficios sociales sobre los aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (*Ley Orgánica de Discapacidades*, 2012)

Considerando lo narrado en los párrafos anteriores, se puede denotar como la presente ley abarque varios temas muy importantes para las personas con discapacidad, con el fin de hacer valer todos los derechos de las personas que pertenecen a este grupo vulnerable. La no discriminación es un elemento que se encuentra tanto en la Constitución como la Ley Orgánica de discapacidades, ya que es un tema fundamental para las personas con discapacidad. También, la inclusión es primordial, el Estado tiene la obligación de crear todos los medios para que las personas que pertenecen a este grupo vulnerable puedan ser incluidos en todas las esferas de la vida diaria y hacer en modo que se sientan dignificadas.

### **La estabilidad laboral reforzada como derecho constitucional de los trabajadores sustitutos de personas con discapacidad.**

La estabilidad laboral reforzada es un derecho que por lo general se aplicaba solo a las personas con discapacidad, pero, debido a la interrelación de los derechos de las personas sustitutas y de las personas con discapacidad, este derecho se amplió también a las personas que tienen a cargo la protección de personas con discapacidad. Este aspecto es muy importante y, se obtuvo gracias a la labor de la Corte Constitucional que, a través de sus sentencias, analizó la situación de la vulneración de los derechos de las personas sustitutas y los efectos que acarreaban en los derechos de las personas con discapacidad. Aplicando la estabilidad laboral reforzada a las personas sustitutas, también, se protegen los derechos de las personas con discapacidad como el derecho al trabajo y el derecho a la salud.

#### **La naturaleza de la estabilidad laboral reforzada**

La estabilidad laboral reforzada tiene su origen en la estabilidad laboral, que es un derecho que poseen todas las personas, cuya finalidad es proteger a los individuos de ser despedidos de manera injustificada, por lo tanto, brinda seguridad a todos los trabajadores. Este derecho es muy importante, ya que, su vulneración tiene consecuencias no solo en el ámbito laboral, sino, también en otras esferas de la vida cotidiana de las personas como, en la salud, educación, recreación y otras esferas sociales que son necesarias para que las personas tengan una vida digna. (Miriam del Rocío Yugsi Yugs, Camilo Emanuel Pinos Jaéni, 2021)

Razón por la cual, este derecho está contenido en la Constitución, Tratados Internacionales y en el ordenamiento nacional interno. Ya que, de esta manera se protege a las personas, con el fin de que, los empleadores no despidan a los trabajadores sin justa causa, vulnerando su derecho al trabajo. Este derecho es primordial al momento de proteger el derecho al trabajo de todas las personas sin distinción alguna.

A la estabilidad laboral tradicional, se agregó el termino de reforzada, ya que, se consideró que las personas con discapacidad necesitaban una protección mayor por parte del Estado, en el ámbito laboral. Las personas por ser parte de un grupo vulnerable, se encuentran en una situación de desventaja con respecto a otras personas que no padecen de ninguna discapacidad, razón por la cual, el Estado tiene la obligación de crear las medidas para brindar mayor protección a estos individuos.

De la misma forma, cuando se hace referencia a la estabilidad laboral reforzada, este busca establecer un régimen de confianza y permanencia en el lugar de trabajo, considerando la condición de discapacidad de los trabajadores. Este derecho lo gozan tanto los trabajadores que laboran en el ámbito privado como en el ámbito público. Aunque hay que considerar que, en el caso de los contratos provisionales existen ciertas excepciones, aquellos contratos son realizados por una necesidad temporal del Estado, por lo mismo, no pueden brindar una estabilidad absoluta. (Paguay Duchi et al., 2023)

Es necesario establecer que, la estabilidad laboral reforzada no solo protege a las personas con discapacidad, sino, también, a las mujeres embarazadas, en periodo de lactancia y las personas sustitutas, estas últimas son quienes tienen a su cargo personas con discapacidad y se encargan de la protección y cuidado de los mismos, como en el ámbito de la salud, educación, recreación entre otros aspectos.

La estabilidad laboral reforzada, permite a los trabajadores poder asegurarse una vida digna, ya que la estabilidad en el trabajo, les permite poder obtener grandes beneficios y sobre todo disfrutar de ciertos derechos como el de vivienda, salud, trabajo entre otros. Este tipo de estabilidad, no solo es beneficioso para el trabajador sino, también, para el Estado en general, ya que, con una mayor estabilidad, las personas pueden invertir o consumir con mayor confianza. Esto permite a los trabajadores, poder tener los requisitos para jubilarse que es un aspecto muy

importante para asegurar el futuro de las personas. (Víctor David Palacios Zambrano, 2021)

La Constitución de la República del Ecuador, considera el derecho al trabajo como un deber social, el cual sirve y no debe ser vulnerado, debido a que, no solo es un derecho constitucional, sino, también, porque el cumplimiento del mismo permite la satisfacción de otros derechos constitucionales. Por lo tanto, el derecho al trabajo permite se cumpla con el derecho a la salud o el derecho a la educación. Y la estabilidad laboral es necesario para que se satisfaga el derecho al trabajo de todas las personas, aún más, la estabilidad laboral reforzada, ya que, esta última protege a las personas que se encuentran en un estado de vulnerabilidad. (Miriam del Rocío Yugs Yugs, Camilo Emanuel Pinos Jaéni, 2021)

Continuando, el Código del Trabajo protege a las personas con discapacidad, a través del despido injustificado, pero, es importante considerar que la protección de este tipo de despido no solo es aplicable a las personas con discapacidad, sino, también, a las personas que tienen a su cargo este tipo de personas y se les considera como personas sustitutas, ya que, los derechos de estos individuos, se relacionan con los derechos de las personas que pertenecen al grupo vulnerable de los discapacitados. Lo recién mencionado se establece en el artículo 195.3 del Código del Trabajo. (*Código del Trabajo*, 2023)

Además, no solo el Código del Trabajo protege a las personas con discapacidad y a las personas sustitutas, sino, también, la Ley Orgánica de Discapacidades, en su artículo 51, que protege la estabilidad laboral, para poder proteger el derecho al trabajo. Es importante indicar que, este artículo obliga al empleador a indemnizar al trabajador considerando lo que establece también el Código del Trabajo. (*Ley Orgánica de Discapacidades*, 2012)

#### **La extensión del reforzamiento laboral a los sustitutos**

Los trabajadores sustitutos son personas que tienen a cargo otra que padece de alguna discapacidad. La persona sustituta, se encarga de la protección y cuidado de las personas con discapacidad, ya que, este último por su condición, se encuentra en un estado de vulnerabilidad y, por lo tanto, necesita una persona que la ayude a realizar todas las actividades del día a día.

Torres quien fue el presidente del Consejo Nacional para las Discapacidades, establece que el sustituto “es el sujeto que se acoge a una medida

de acción afirmativa, siempre y cuando la persona con discapacidad no pueda ejercer una actividad económica para la que fue contratada” (como se citó en Miriam del Rocío Yugsi Yugs, Camilo Emanuel Pinos Jaéni, 2021), en este caso, hay un elemento muy importante de tomar en consideración y, es que la persona con discapacidad no pueda realizar ninguna actividad económica, razón por la cual, necesita de una persona que se encargue de su cuidado.

De consecuencia, el sustituto es una persona que reemplaza a la persona que es afecta de una discapacidad, siempre y cuando tanto su cuidador como sus padres no puedan trabajar o se encuentren sin trabajo. De tal forma que, lo que se busca es la inclusión no solo de la persona con discapacidad, sino, también, de las personas sustitutas, para que los derechos de las personas que pertenecen al grupo vulnerable de discapacitados no sean vulnerados. (Miriam del Rocío Yugsi Yugs, Camilo Emanuel Pinos Jaéni, 2021)

Considerando la Ley Orgánica de Discapacidades, la misma en el artículo 48 establece que se define como sustituto y determina lo siguiente:

Artículo 48.- Sustitutos.- Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa. (*Ley Orgánica de Discapacidades*, 2012)

De esta manera, se establece con claridad cuáles son los requisitos que la persona que desea ser considerada como persona sustituta debe cumplir, la misma puede ser al máximo un pariente hasta el cuarto grado de consanguinidad. Además, es necesario indicar que, una persona con discapacidad no puede estar a cargo de más de una persona sustituta. Esto quiere decir que, solo un individuo puede tomar el rol de sustituto de un discapacitado. Esta situación, le permite a la persona sustituta ser considerada para ser parte del porcentaje de inclusión laboral, como establece la ley.

En este caso, es importante también hacer referencia al artículo 51 en donde se establece que las persona con discapacidad debido a su condición, gozan de una estabilidad laboral especial en el trabajo. Esto manifiesta la importancia que entrega el estado a la estabilidad laboral de las personas que son parte de este grupo

vulnerable. De consecuencia, establece cuales son las consecuencias para aquellos empleadores que despiden a personas con discapacidad sin alguna justificación. Además, es necesario, indicar que, también los sustitos gozan de esta protección especial.

Para ser más específicos es necesario establecer que, existen varios acuerdos ministeriales que reglamentan a la persona sustituta. Por ejemplo, existe el acuerdo ministerial No. MDT-2018-0180, el cual se encarga de determinar cuál es el proceso para que las persona puedan aplicar para ser considerados sustitutos de una persona con discapacidad. El mismo acuerdo ministerial establece quienes son los sustitutos directos estableciendo que estos son:

los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales, [...] siempre y cuando el niño niña o adolescente tenga discapacidad igual o mayor al 30% [...] se considerarán como sustitutos directos a los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho legalmente constituida, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa igual o mayor al 75%. (*Norma para la Calificación de Sustituto de Personas con Discapacidad*, 2018)

Además, es necesario indicar, que la misma norma, establece también el concepto de sustituto por solidaridad humana, quienes algunos lo consideran como sustituto indirecto. El cual, es una persona que no tenga alguna relación de parentesco con el individuo que padezca de alguna discapacidad, pero existe la necesidad que sea considerada como tal, debido a que se encuentra cuidando a un discapacitado con un porcentaje del 75%, y de consecuencia también solicita ser incluido laboralmente con ese estatus. (*Norma para la Calificación de Sustituto de Personas con Discapacidad*, 2018)

Por lo tanto, considerando todas estas normas que tratan a los trabajadores sustitutos, podemos darnos cuenta la importancia que el Estado entrega a estos individuos, ya que, de la protección de los derechos de estas personas, dependen de los derechos de las personas con discapacidad. Es importante, hacer énfasis en que el despido de una persona con discapacidad y de una persona sustituta comprende

una indemnización diferenciada, en la cual se deberá considerar no solo la indemnización que por ley le corresponde, sino, también, a la mejor remuneración multiplicada por 18 meses.

### **Protección en el ámbito internacional**

En el ámbito internacional existen convenios muy importantes que tratan sobre la protección especial que reciben las personas discapacitadas y las que se encargan de protegerlas. Es muy importante establecer que, la estabilidad laboral reforzada es un aspecto fundamental que ayuda a la protección de los derechos de las personas con discapacidad y, este elemento ha tomado tal importancia debido al número elevado de personas discapacitadas que existen en el mundo entero, sobre todo, en la región de Latino América, que es donde se encuentra Ecuador.

El Convenio sobre la Readaptación Profesional (personas invalidas) y el Empleo o Convenio 159 del año 1983, intenta establecer y cumplir con la eliminación de la desigualdad entre las personas con discapacidad y las personas que no poseen ninguna discapacidad. La medida que se busca utilizar para eliminar la discapacidad es la readaptación, de las personas invalidas. La readaptación consiste en que las personas con discapacidad no pierdan su empleo y lo puedan conservar y, sobre todo, que pueda progresar en el lugar de trabajo. (*Convenio C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159), s. f.*)

De esta manera, a través de la conservación del empleo y del progreso se busca que las personas con discapacidad puedan integrarse de manera plena en la sociedad, ya que, por su condición se encuentran aisladas de las misma y, por tal razón, se necesita que el estado intervenga para que las personas que pertenecen a este grupo vulnerable puedan desarrollar todas sus habilidades en un entorno adecuado para ellos.

El artículo 2, 3, 4 y 5 trata más específicamente sobre las políticas que servirán para cumplir con la readaptación profesional de las personas con discapacidad. De tal forma, se establece que en cada país se revisará si existen las medidas necesarias para que se cumpla con la readaptación profesional.



## **CAPÍTULO SEGUNDO: ANÁLISIS CRÍTICO DE LA SENTENCIA No. 1067-17-EP/20 DE LA CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR**

### **Temática a ser abordada**

En la sentencia de Corte Constitucional 1067-17-EP/20, se analiza una temática muy importante como es la extensión de la estabilidad laboral reforzada de las personas sustitutas, que cuidan a personas con discapacidad. Este tema se ha vuelto tan relevante en la sociedad, que los jueces de la Corte Constitucional, han considerado aceptar una acción extraordinaria de protección en contra de sentencias que han vulnerado el derecho a la estabilidad laboral reforzada de un cuidador sustituto.

En un principio, la estabilidad laboral reforzada, se aplicaba solo a los trabajadores que poseen una discapacidad, ya que, por aquella condición la Constitución de la Republica del Ecuador, los incluye dentro de los grupos vulnerables, que necesitan de una protección especial por parte del Estado ecuatoriano, en varios ámbitos de la vida social como, por ejemplo, en el trabajo o en la salud.

De la misma manera, se consideró que las personas con discapacidad tienen a otras personas que se encargan de su cuidado y protección y de las cuales dependen que sus derechos como el de trabajo, salud y entre otros, no sean vulnerados. La estabilidad laboral de las personas sustitutas, es fundamental, para la satisfacción de los derechos de las personas con discapacidad. Ya que, sin trabajo, la persona sustituta no puede hacerse cargo de las necesidades básicas de la persona afecta por una discapacidad y de consecuencia, no cumpliría con su rol de cuidador.

Por esta razón, es que se ha considerado necesario expandir el derecho a la estabilidad laboral reforzada a las personas sustitutas, debido a que, de ellos dependen que las personas afectas por una discapacidad puedan tener una vida

digna, en donde puedan desarrollar todas sus habilidades y capacidades sin ninguna limitación por parte de entes externos.

Este aspecto, es muy importante, ya que, el estado tiene la obligación de eliminar cualquier obstáculo para que las personas con discapacidad puedan hacer valer sus derechos como personas que pertenecen a un grupo vulnerable. En este caso, se ha vuelto fundamental, eliminar también los obstáculos que impliquen la vulneración de los derechos de las personas sustitutas, debido a que, su vulneración implica la violación de los derechos de las personas con discapacidad.

### **Puntualizaciones metodológicas**

La metodología utilizada fue la analítica y la cualitativa, debido a que, se basa en el análisis de la sentencia número 1067-17-EP/20, de la Corte Constitucional. De consecuencia se utilizaron los métodos, deductivo-inductivo, que permitió entender la problemática de la estabilidad laboral reforzada de los sustitutos y llegar a conclusiones específicas para permitir una mayor protección al presente derecho y a los que están relacionados con el mismo, como es el derecho a la salud.

Se utilizó, la revisión bibliográfica, en donde se consultaron normativa tanto nacional como internacional, libros, tesis de postgrado y artículos científicos referente a todo lo que concierne la estabilidad laboral reforzada, el derecho a la salud, las personas sustitutas, las personas con discapacidad y el derecho al trabajo.

### **Antecedentes del caso concreto**

El presente caso trata sobre un padre de nombre Galo Tito Japón Núñez, quien también cumple el rol de cuidador de su hijo N.N., el cual posee una discapacidad intelectual del 48%. El 25 de mayo de 2016, el señor Galo Tito Japón Núñez viene notificado por parte del director médico, el cual le indica la terminación del nombramiento provisional, ya que, el señor trabajaba en el Hospital Básico de Ancón como cirujano pediátrico. (*Sentencia No. 1067-17-EP/20, 2020*)

Por tal razón, el señor Galo Tito Japón Núñez, decidió presentar una acción de protección, en fecha 9 de diciembre de 2016, en contra de la Francisca Cevallos Mora y Edison Gómez Reyes, respectivamente directora administrativa y responsable de la Unidad de Talento Humano del Hospital Básico de Ancón. Entre las alegaciones, se encuentra que: el señor tiene a su cargo su hijo quien padece de una discapacidad, que el hospital no pagó a tiempo la liquidación y sobre todo la liquidación que le corresponde no contempla la indemnización especial que tiene derecho en base a lo que establece el artículo 51 del Ley Orgánica de Discapacidades. (*Sentencia No. 1067-17-EP/20, 2020*)

En este caso, existe un acción que provoca la vulneración del derecho constitucional de la estabilidad laboral reforzada, por parte del Director Médico del Hospital Básico de Ancón, debido a que, a pesar de que el señor Galo Tito Japón Núñez tenía a cargo una persona con discapacidad, y esta situación estaba en conocimiento de su empleador desde el año 2012, el mismo fue despedido, acto que no solo vulneró los derechos del cuidador sustituto, sino, también, de la persona con discapacidad, que en esta ocasión es un menor de edad y, por lo tanto, se encuentra en un estado de doble vulnerabilidad.

### **Decisiones de primera y segunda instancia**

En el presente caso, el accionante impugnó las decisiones de primera y segunda instancia, ya que, ambas no aceptaron la vulneración de los derechos constitucionales como:

La tutela judicial efectiva, el debido proceso en las garantías de cumplimiento de normas y derechos de las partes, el acceder a los documentos y actuaciones de procedimiento, el no ser interrogado sin presencia de un abogado patrocinador o defensor, y el derecho a presentar argumentos, pruebas y contradecir las que se hayan presentado. (*Sentencia No. 1067-17-EP/20, 2020*)

Tanto en primera instancia como la segunda negaron la acción de protección que buscaba probar la vulneración de los derechos constitucionales detallados anteriormente.

La sentencia de primera instancia, rechazó la acción de protección en base a que la vía constitucional no era la vía adecuada ni eficaz para proteger el derecho constitucional vulnerado. Ya que, en el ámbito constitucional no se pueden solicitar el pago de indemnización, debido a que, estos temas son de mera legalidad. De consecuencia, la demanda se la debía presentar ante la autoridad administrativa correspondiente, sobre todo, porque la demanda estaría desnaturalizando la acción de protección. (*Sentencia No. 1067-17-EP/20, 2020*)

La jueza que emitió la sentencia de primera instancia establece lo siguiente: La jueza dictó la sentencia de primera instancia, según la cual el accionante no demostró “la inexistencia de otro mecanismo de defensa judicial adecuado y eficaz para proteger el derecho violado”; la jueza no tenía competencia para otorgar “indemnizaciones por daños y honorarios profesionales”; las pretensiones deben llevarse “ante la autoridad administrativa correspondiente”; y la demanda debía ser rechazada porque “ES UNA DESNATURALIZACIÓN DE LA ACCIÓN”. (*Sentencia No. 1067-17-EP/20, 2020*)

Mientras que, la sentencia de segunda instancia, se basa en la situación laboral del accionante, considerando que el mismo no tiene una discapacidad física inscrita en el organismo de control correspondiente, como es la Agencia de Regulación y Control y Vigilancia Sanitaria, hecho que, según los jueces de segunda instancia, no le permitiría gozar de la estabilidad laboral reforzada. Además, expresaron que no existe un derecho constitucional vulnerado y, sobre todo, que el acto puede ser impugnado por la vía judicial o administrativa. (*Sentencia No. 1067-17-EP/20, 2020*)

La sentencia de segunda instancia estableció lo siguiente:

La Sala expidió la sentencia de segunda instancia, en la que consideró la relación laboral del accionante; la falta de “una discapacidad física debidamente inscrita en la Agencia de Regulación y Control y Vigilancia Sanitaria, para gozar de esta estabilidad ya sea través de contratos ocasionales y nombramientos provisionales”; la no existencia del derecho vulnerado; la posibilidad de que el acto administrativo impugnado pueda ser conocido en la vía contenciosa administrativa; rechazó el recurso de

apelación y confirmó la sentencia de primera instancia. (*Sentencia No. 1067-17-EP/20, 2020*)

### **Procedimiento ante la Corte Constitucional del Ecuador**

En fecha 24 de febrero de 2017, se presentó la acción extraordinaria de protección ante la Corte Constitucional del Ecuador, por parte del señor Galo Tito Japón Núñez, impugnando las sentencias tanto de primera como de segunda instancia. Sucesivamente, la misma fue admitida por parte de la Sala de Admisión de la Corte Constitucional, en fecha 13 de mayo de 2018. (*Sentencia No. 1067-17-EP/20, 2020*)

La demanda fue sorteada y recayó sobre el juez Ramiro Ávila Santamaría, quien solicitó que la causa sea tratada de manera prioritaria. La solicitud fue aceptada en fecha 22 de julio de 2020 por parte del Pleno de este Organismo, debido a que, el señor Galo Tito Japón Núñez es un padre de familia, cuyo hijo es una persona que padece de una discapacidad física del 48% y, de quien se encuentra a cargo, por tal razón tiene derecho a una atención especial y prioritaria. (*Sentencia No. 1067-17-EP/20, 2020*)

Continuando, en fecha 3 de agosto del año 2020, se solicitaron a los jueces que emitieron las sentencias de primera y segunda instancia, informes de descargo. Los informes fueron presentados, respectivamente el 7 de agosto de 2020 y el 5 de agosto de 2020. Debido a que, existen dos casos cuyos hechos se relacionan, se llamó a una audiencia en conjunto en fecha 23 de octubre de 2023. (*Sentencia No. 1067-17-EP/20, 2020*)

El accionante, en su demanda, pone en énfasis que ha sufrido un despido injustificado, después de haber laborado por más de 6 años en el hospital básico IESS Ancón, como cirujano pediatra. Establece que, su despido no tiene justificación tanto fáctica como legal, de consecuencia carece de bases jurídicas para que su despido sea considerado con justa causa.

### **Problemas jurídicos planteados por la Corte Constitucional**

En la sentencia No. 1067-17-EP/20, no se establecen de manera expresa los problemas jurídicos, pero en el desarrollo de la misma, la Corte Constitucional enfoca su análisis en dos circunstancias en especial que son los que se desarrollan a continuación:

¿Existe una vulneración a la garantía de motivación, por parte de los jueces que emitieron las sentencias de primera y segunda instancia?

En primer lugar, hay que identificar que es la garantía de motivación y cuáles son las consideraciones que realiza la Corte Constitucional sobre la motivación en las sentencias que emiten los jueces. Ya que, la misma Corte, establece ciertos requisitos que las sentencias deben cumplir para no vulnerar el principio de motivación y, por lo tanto, emitir sentencias acordes a cada caso sin dejar ningún tipo de vacío dentro de las mismas.

En la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 76 establece:

En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas: 7. El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías: I) Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. (*Constitución de la República del Ecuador, 2008*)

De consecuencia, la misma Constitución establece a la motivación como una garantía básica del derecho al debido proceso, que es un derecho constitucional muy importante a la hora de determinar si en un caso en específico los funcionarios públicos, cumplieron con los procedimientos establecidos por ley y no actuaron de manera arbitraria, incumpliendo sus deberes como ciudadanos y sobre todo como funcionarios del estado.

Un aspecto fundamental en el cual hace referencia el artículo mencionado anteriormente, es la relación que debe existir entre el aspecto legal y los elementos facticos. Si no existe esta relación, entonces no se cumple con la garantía de motivación para que las sentencias sean objetivas y cumplan con el derecho al debido proceso. Es necesario, indicar que, todos los funcionarios públicos sean

estos administrativos como judiciales, tienen la obligación de cumplir con una motivación que cumpla con lo que establece tanto la Constitución y la jurisprudencia que emite el máximo órgano judicial como es, la Corte Constitucional del Ecuador.

Desde el punto de vista de la doctrina, Ferrajoli establece que, la motivación es la justificación de las decisiones o actuaciones por parte de los jueces en el marco de un caso en concreto. Los actos que realizan los poderes públicos pueden ser considerados como la verdad jurídica objetiva, ya que, tal decisión es tomada después de haber analizado todos los elementos facticos y, sobre todo, que estos últimos se relacionen con los elementos legales. (como se citó en Rivera Silva et al., 2021)

Como se establece en la sentencia de la Corte Constitucional No. 1158-17 EP/21:

la motivación puede llegar a ser considerada desde el punto de vista de la calidad de los argumentos como peor o mejor. Los argumentos son los que definen el grado de la decisión tomada por parte de los jueces en el ámbito judicial, de consecuencia las mismas autoridades tienen el deber de desarrollar la mejor argumentación posible, para emitir una motivación correcta, siempre y cuando la misma se base en dos aspectos como son: el elemento legal y el elemento factico. (*Garantía de la motivación 1158-17-EP/21*, 2021)

La importancia de la garantía de la motivación, deriva del hecho de que, en la Constitución, se establece que Ecuador es un estado constitucional, que tiene como finalidad perseguir la justicia, haciendo uso del derecho y de las normas contenidas en la Constitución. Además, es importante considerar que, la motivación debe ser la base de una sociedad que se base en el derecho para promover la justicia, aún más, cuando esta justicia se basa en la Constitución como es el caso de Ecuador. Por tal razón, existen consecuencias para aquellos funcionarios que no aplican una motivación correcta, pero, también, es necesario indicar que existen medios que permiten corregir dichos errores como son los recursos tanto verticales como horizontales. (*Garantía de la motivación 1158-17-EP/21*, 2021)

Es preciso indicar que, la Constitución no garantiza que la motivación de las autoridades públicas, dentro de un caso en concreto sea correcta, eso es un trabajo que se realiza a través de todo el ordenamiento jurídico. Es necesario que, las decisiones contengan una motivación suficiente, para que no se vulneren los derechos al debido proceso y a la defensa en la garantía de la motivación. Razón por la cual, las decisiones de las autoridades públicas serán nulas, si las mismas no contienen los elementos jurídicos que justifiquen la decisión y, sobre todo, la relación entre los elementos legales y los elementos facticos. Por lo tanto, lo que se busca a través de esta garantía, es que se cumpla con los requisitos mínimos de argumentación para justifica la decisión. (*Garantía de la motivación 1158-17-EP/21*, 2021)

Según la Corte interamericana de Derechos Humanos, la motivación es: “la exteriorización de la justificación razonada que permite llegar a una conclusión” (Roberto F. Caldas, s. f.). La presente alegación, hace referencia a que todas las resoluciones emitidas por los jueces o en general por los poderes públicos y, que justifican una decisión, la misma debe ser razonada. Sobre todo, cuando están en juego la vulneración de derechos fundamentales, o en el caso de la Corte Interamericana, derechos humanos.

Considerando lo expuesto sobre la garantía de motivación, la misma se debe considerar como un medio necesario para que los derechos constitucionales de las personas, no sean vulnerados a través de fallos o actos, que contengan decisiones sin una argumentación suficiente, razón por la cual se llegó a aquella conclusión.

En la sentencia objeto de análisis, se hace referencia a que la Corte Constitucional ha determinado que la garantía de motivación, se fundamenta en lo siguiente:

- (i) enunciar las normas o principios jurídicos en que se funda la decisión,
- (ii) explicar la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho; y
- (iii) realizar un análisis para verificar la existencia o no de vulneración a los derechos. (*Sentencia No. 1067-17-EP/20*, 2020)

Según el Juez ponente, el punto que se ha transgredido es el tercero, debido a que, en la sentencia de primera como de segunda instancia, no se ha analizado la existencia de la vulneración de derechos constitucionales, considerando solo que el



juez no es competente y que existe otra vía más adecuada para sustanciar el presente caso, pero sin determinar cuál es la vía. Esto provoca, la vulneración del tercer punto, debido a que, la jueza no se enfoca en analizar la existencia de la vulneración de derechos constitucionales y, tampoco se centra en establecer cuál sería la vía adecuada para sustanciar el presente caso.

El rechazo automático de la acción de protección sin emitir una argumentación suficiente que pueda satisfacer las pretensiones negadas, provoca una vulneración clara a la garantía de motivación, debido a que, el juez que emitió dicha sentencia no cumple con lo que se establece en la Constitución de la Republica del Ecuador y, sobre todo, incumple con la jurisprudencia de la Corte Constitucional, que emite un criterio muy claro sobre la garantía de motivación, con la finalidad de que los jueces apliquen aquel principio.

También, es necesario considerar la sentencia de segunda instancia, a pesar de que en esta decisión se rechaza la acción de protección y, se considera que existe otra vía adecuada para sustanciar el presente proceso, determinando que la vía más idónea es la contenciosa administrativa, de igual manera no se cumple con la garantía de motivación, por la siguiente razón; debido a que, en el momento de sustanciar la inexistencia de la vulneración de derechos constitucionales, en este caso no se analiza la situación del hijo del accionante que padece de una discapacidad, sino, que, se analiza solo la situación del accionante, alegando que el mismo no padece de ninguna discapacidad, presentando una incongruencia muy grave entre la decisión y los antecedentes de hecho.

¿En el presente caso existe una vulneración al derecho de la estabilidad laboral reforzada?

En este caso hay que hacer referencia al concepto de la estabilidad laboral reforzada, al cual se le considera como: “un derecho fundamental de aquellas personas que se encuentran en estado de indefensión o debilidad manifiesta como personas con discapacidad y sus sustitutos, mujeres embarazadas o en período de lactancia y personas que padecen enfermedades catastrófica” (Miriam del Rocío Yugsi Yugs, Camilo Emanuel Pinos Jaéni, 2021). De esta manera, se entrega una mayor protección a las personas que se encuentran en un estado de vulnerabilidad.

Es importante considerar que, las personas que se encuentran en estado de vulnerabilidad, no son solo aquellas que son directamente afectadas por una condición que las pone en una situación de indefensión, como las personas con discapacidad, sino, también, aquellas que cuidan a una persona que necesitan de mayor cuidado, debido a la afección que sufre. En la Ley Orgánica de Discapacidades se establece lo siguiente:

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

Mientras que, a las personas sustitutas se las considera de la siguiente manera:

“Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa [...] Se considerarán como sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales”. (*Ley Orgánica de Discapacidades*, 2012)

De tal forma que, la Ley Orgánica de Discapacidades, estable de manera muy clara que se entiende por personas con discapacidad y, por persona sustituta, con el fin de limitar cualquier tipo de confusión a la hora de determinar quiénes son las personas que poseen y están sujetos a una protección mayor por parte del Estado y sus funcionarios. La definición de este tipo de personas, es muy importante para establecer quienes son los individuos que poseen el derecho a la estabilidad laboral reforzada en el ámbito del trabajo.

La estabilidad laboral reforzada, se basa en la estabilidad laboral pura, que se aplica a todas las personas en el ámbito del trabajo y, esto permite reforzar el mismo derecho al trabajo. De esta manera, se limita a que los empleadores puedan dar por terminada la relación laboral, sin justa causa, debido a que existen normas que protegen la estabilidad laboral de los trabajadores. Este derecho, trae bastantes

beneficios a los trabajadores, como son la oportunidad de endeudarse, la seguridad social, salud, alimentación y el hecho de laborar por varios años en una misma empresa, permite a que los mismos puedan en un futuro hacer uso de la jubilación. (Víctor David Palacios Zambrano, 2021)

Por tal razón, la estabilidad laboral permite la permanencia en el lugar de trabajo, con el fin de proteger a las personas y para que las mismas puedan ejercer todos los derechos a los cuales son sujetos como ser humano. La Corte Constitucional establece lo siguiente:

las personas con discapacidad tienen, entre otros derechos, el de trabajar en condiciones de igualdad de oportunidades, en un marco de estabilidad laboral, que permita alcanzar la realización económica y personal de este grupo de personas con derecho a recibir atención prioritaria. (*Sentencia No. 172-18-SEP-CC*, 2018)

Conforme lo que se estableció, en este mismo apartado, la estabilidad laboral no solo permite a las personas mantenerse en el mismo lugar de trabajo por vario tiempo, sino, que, esto permite a que las personas puedan realizarse como tal, debido a que, poseer un trabajo y sobre todo a largo plazo, entrega a las personas la seguridad que necesitan para realizar proyectos de vida y sobre todo sentirse independientes sin la necesidad de depender de terceros para satisfacer sus necesidades básicas.

Este hecho es fundamental, en las personas con discapacidad, debido a que, por su condición, necesitan de una atención prioritaria y especial, pero, y sobre todo de una protección mayor con respecto a otras personas, a causa de su situación. Por tal razón, el derecho a la estabilidad, recibe un reforzamiento para que el mismo no sea vulnerado en las personas con discapacidad.

Continuando, las personas con discapacidad para poder satisfacer sus necesidades, en varias ocasiones necesitan de una tercera persona, razón por la cual es fundamental que el reforzamiento de la estabilidad también sea extendido a las personas que cuidan a las personas que se encuentran en una condición de vulnerabilidad, éste último grupo, está determinado y reconocido en la Constitución de la Republica del Ecuador.

Según la Corte Constitucional, “la estabilidad reforzada implica la permanencia en el lugar de empleo como medida de protección y se extiende a las personas que se encuentren a cargo de su cuidado y protección” (*Sentencia No. 1067-17-EP/20, 2020*), esto permite y tiene como finalidad que las personas con discapacidad puedan ejercer de manera plena todos sus derechos, en base a lo que establece la carta magna. De esta forma, se entiende la razón que implica la extensión de la estabilidad laboral reforzada a las personas sustitutas, que son aquellas que se encargan del cuidado y protección de las personas que pertenecen este grupo vulnerable.

Esta garantía, está protegida tanto por el legislador como por la jurisprudencia emitida por la Corte Constitucional, y, sobre todo, no depende de la modalidad de contrato a la cual está sujeto la persona, sino, que, es independiente del mismo. La estabilidad laboral reforzada, entrega una mayor protección tanto a las personas con discapacidad como a los sustitutos, de tal forma, que, la Corte Constitucional, considera que la desvinculación de las personas que pertenecen a este grupo vulnerable, es la última opción que un empleador debe de tomar, debido a la mayor protección que reciben esta categoría de personas por parte de la Constitución de la República del Ecuador.

La desvinculación debe ser utilizada después de la reubicación, esto significa que, si no se ha encontrado realmente la posibilidad de reubicar al trabajador en otro cargo dentro de la misma entidad, siempre y cuando sea acorde con la situación de vulnerabilidad en la que se encuentra, se podrá desvincular a la persona del lugar de trabajo, entregándole la indemnización que le corresponde en el caso en concreto.

En la sentencia objeto de análisis, el hijo del accionante es un niño con una discapacidad de 48%. El papá del menor, era su sustituto, quien trabajó como cirujano pediátrico con nombramiento provisional en el Hospital Básico de Ancón, y cuya remuneración era de USD 3.082,00, por el periodo que va desde el 1 de enero de 2013 hasta el 25 de mayo de 2016, fecha en que fue notificado con la terminación de la relación laboral. (*Sentencia No. 1067-17-EP/20, 2020*)

Las autoridades del Hospital de Ancón, estaban en conocimiento de la situación del hijo del accionante y, que, por lo tanto, el mismo se encontraba bajo

la prerrogativa de sustituto. A pesar de aquella situación, las autoridades decidieron terminar la relación laboral, bajo la motivación de subutilización, en el área de trabajo, sin tomar en consideración que el hijo del accionante poseía una discapacidad y, sobre todo, sin buscar en primer lugar la reubicación del padre y una vez desvinculado, tampoco se le indemnizó conforme lo establece la ley, en base al artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades. (*Sentencia No. 1067-17-EP/20*, 2020)

Por estas razones, la Corte Constitucional en la sentencia 1067-17-EP/20 considera que se ha vulnerado la estabilidad laboral reforzada de accionante, por ser padre de un hijo con discapacidad, quien se encuentra en un estado de doble vulnerabilidad, debido a que, es un niño y una persona con discapacidad. Razón por la cual, se establece que, en las sentencias emitidas tanto en primera como en segunda instancia, se vulnera el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas sustitutas.

### **Argumentos centrales de la Corte Constitucional en relación al derecho objeto de análisis**

La sentencia No. 1067-17-EP/20, se enfoca en dos circunstancias específicas, las cuales son: la garantía de motivación y la estabilidad laboral reforzada de las personas sustitutas. En base a estas dos circunstancias, la Corte Constitucional realiza el análisis del caso en concreto, que es, la desvinculación de un padre sustituto de un niño que posee una discapacidad intelectual.

Con respecto a la garantía de la motivación, la Corte establece que en la sentencia de primera instancia, se vulnera la presente garantía, porque el juez no establece cual es la vía judicial adecuada mediante la cual se podría interponer el presente caso. Rechazando la acción de protección, sin realizar un análisis completo para determinar si existen derechos constitucionales vulnerados de una persona sustituta. (*Sentencia No. 1067-17-EP/20*, 2020)

Mientras que, en la sentencia de segunda instancia, en donde también se rechaza la acción de protección, a pesar de establecer que la vía judicial adecuada es la contenciosa administrativa, en este caso, solo se analiza la situación del padre,

y no la del menor de edad que posee una discapacidad. La sentencia establece que, el padre no posee alguna discapacidad, que le permitiría ser sujeto de la estabilidad laboral reforzada, sin considerar, en realidad, que el accionante es una persona sustituta y que quien posee la discapacidad es el hijo. En fin, existe una incongruencia entre los antecedentes de hecho y la sentencia. (*Sentencia No. 1067-17-EP/20, 2020*)

Sobre la estabilidad laboral reforzada, la Corte considera que el accionante se encontraba como sustituto de su hijo con discapacidad. Situación que las autoridades del Hospital de Ancón, estaban en conocimiento y, que, de consecuencia la desvinculación debería haber sido la última decisión que las autoridades tenían que tomar. En primer lugar, debían intentar reubicar al accionante, acto que no se realizó y, sobre todo, una vez desvinculado, el padre del niño tenía que ser liquidado conforme el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, acto que tampoco se cumplió. (*Sentencia No. 1067-17-EP/20, 2020*)

### **Medidas de reparación dispuestas por la Corte Constitucional.**

La Corte Constitucional, aceptó la acción extraordinaria de protección y emitió las siguientes medidas de reparación integral:

Se ordenó que la misma declaración de la sentencia debe ser considerada como una medida de satisfacción, para el señor Galo Tito Japón Núñez y para el niño N.N. y que se pague la liquidación conforme lo establece el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades.

En la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional en el artículo 18 se establece lo que se debe considerar como reparación integral, la cual se aplica en el caso que se determine la declaración de la vulneración de derechos constitucionales. También, se establece que, en la reparación se podrán incluir también medidas de satisfacción, como es en el presente caso.

La emisión de la misma sentencia es considerada como una medida de satisfacción, este aspecto es correcto, debido a que, gracias a la presente decisión, los jueces de la Corte instan a los jueces de primera y segunda instancia a aplicar

los postulados contenidos en la Constitución de la Republica del Ecuador y sobre todo la jurisprudencia de la Corte Constitucional. Además, de esta manera, se establece que, el accionante debe ser considerado como una persona sustituta, que es uno de los requerimientos concretos por parte del señor Galo Tito Japón Núñez. Aún más, reconocer que el accionante debe ser considerado como tal, implica que el mismo debe ser liquidado conforme el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, cumpliendo con lo solicitado por parte del accionante.

### **Análisis crítico a la sentencia constitucional**

La sentencia objeto de análisis, se basa principalmente en la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada, el cual comporta también el agravio a otros derechos constitucionales de la persona que está bajo el cuidado de la persona sustituta, como es, por ejemplo, el derecho a la salud, aspecto que no fue considerado por parte de la Corte. Ya que, en este caso, la desvinculación del lugar de trabajo del sustituto, provoca que éste último no pueda contribuir para comprar los medicamentos necesarios para el menor de edad y atender su discapacidad. También es importante, indicar que, se analiza la vulneración a la garantía de motivación en las sentencias tanto de primera, como de segunda instancia.

La Corte, en primer lugar, realiza un análisis sobre la garantía de motivación estableciendo que las sentencias tanto de primera instancia como en la de segunda instancia, no cumplen con la garantía de motivación y, que, por lo tanto, se ha vulnerado el derecho constitucional al debido proceso contenido en la Constitución de la Republica del Ecuador en la garantía de motivación.

Antes de llegar a analizar las razones por la cuales se considera que se haya vulnerado la garantía de motivación por parte de los jueces de primera y segunda instancia, es necesario considerar ciertos argumentos como base de la necesidad de motivar y, sobre todo, con extender el derecho a la estabilidad laboral reforzada a las personas sustitutas de personas con discapacidad.

El derecho al trabajo, es un derecho constitucional, debido a que, se encuentra establecido en la Constitución de la Republica del Ecuador, pero, también, es considerado como un derecho humano, porque el mismo, está

reconocido en los tratados y convenios internacionales, los cuales, también están ratificados por el Estado ecuatoriano y de consecuencia se debe acoplar el derecho al trabajo en base a las exigencias internacionales.

Existen dos argumentos, que hicieron necesario la introducción de los derechos en los instrumentos internacionales, el primero se basó en las necesidades que poseen los seres humanos en el ámbito del mundo del trabajo, mientras que, el segundo, se basa en la dignidad del hombre. El primero no depende del ser humano, en cuanto al segundo, es intrínseco al mismo, pero ambos argumentos son de suma importancia, ya que muestran la necesidad de implementar el derecho internacional en el ámbito laboral.

Por lo general, las personas tienen necesidades básicas de satisfacer en la vida cotidiana, pero en el momento que entran en el mundo laboral, estas necesidades se amplían, debido a que, en aquel ámbito se crean nuevas necesidades para que las personas puedan trabajar en un ambiente sano y digno. Pero las necesidades no solo se basan en mejorar el ambiente de trabajo, sino, también, en implementar normas que permitan ejercer los derechos de todas las personas. (Miguel F. Canessa Montejo, 2009)

Mientras que, el segundo argumento, trata sobre la dignidad del hombre, que es un aspecto intrínseco, que se trasplanta en una exigencia por parte del individuo para poder obtener una vida digna a través de sus valores. Entender que cada persona posee valores que deben ser respetados, permite a que los mismos puedan exigir y se sientan con el derecho de exigir mejores condiciones de vida y de consecuencia, que su derecho al trabajo se respete en toda su integridad. (Miguel F. Canessa Montejo, 2009)

El respeto del derecho al trabajo en el ámbito internacional, es muy importante, debido a que, considera dos aspectos fundamentales que permiten el ejercicio de los derechos laborales, entre los cuales la estabilidad laboral, que en el caso de personas sustitutas y personas con discapacidad se transforma en una estabilidad laboral reforzada. Además, los derechos laborales, se protegen a través de otros derechos como son el debido proceso en la garantía de motivación, ya que, toda decisión emitida por una autoridad pública debe contener una argumentación



que sea suficiente, para que los derechos de los trabajadores no sean vulnerados. (Miguel F. Canessa Montejo, 2009)

La sentencia de la Corte Constitucional No. 227-12-SEP-CC, establece tres parámetros que deben ser considerados al momento de determinar si la decisión tomada por parte de la autoridad pública, cumple con la garantía de motivación, indicando que, la misma, debe cumplir con los requisitos de: razonabilidad, lógica y comprensibilidad, “Dicha exposición debe hacérsela de manera razonable, lógica y comprensible, así como mostrar cómo los enunciados normativos se adecúan a los deseos de solucionar los conflictos presentados.” (*Sentencia No. 227-12-SEP-CC*, 2012).

En la sentencia objeto de análisis, se hace referencia a aquellos elementos, estableciendo que, en las sentencias de primera y segunda instancia, no se cumplieron a cabalidad, debido a que, las decisiones de los jueces no cumplían con una argumentación suficiente, de tal forma, que, se vulneraba la garantía a la motivación, específicamente en base al incumplimiento del requisito de razonabilidad y lógica.

Sin embargo, en la sentencia emitida por parte de Ramiro Ávila Santamaría, no se analizaron los criterios de deficiencia motivacional, que incluye los siguientes criterios: inexistencia, insuficiencia y apariencia. En la misma sentencia de la garantía de motivación, se establece que no solo a través del test de motivación se puede determinar la vulneración de la garantía de la motivación, sino, también, a través de los criterios de deficiencia motivacional. (*Sentencia No. 1067-17-EP/20*, 2020)

Es importante establecer que, cuando se alega la falta de motivación, la misma se puede presentar no solo como una falta total de argumentación en la decisión, sino, también, en la insuficiencia de ciertos argumentos, ya que, una decisión puede ser conformada por varios argumentos. De consecuencia, se establece que, para que no se incurra en una falta de motivación, la jurisprudencia considera que debe existir una argumentación mínima la cual se estructura de la siguiente manera:

[los actos jurisdiccionales deben:] i) enunciar en la sentencia las normas o principios jurídicos en que se fundamentaron [los juzgadores]; ii) enunciar

los hechos del caso; y, iii) explicar la pertinencia de la aplicación de las normas a los antecedentes de hecho. (*Garantía de la motivación 1158-17-EP/21*, 2021)

Para mayor entendimiento, en concreto, existe una motivación suficiente cuando se enuncian tanto la fundamentación normativa como la fundamentación fáctica, estos dos requisitos si son cumplidos, en una sentencia se puede determinar que existe motivación, sin que se vulnere esta garantía y, por lo tanto, los argumentos utilizados, esclarecen todas las razones que llevaron a dictar dicha sentencia.

Como se mencionó anteriormente, en la sentencia objeto de impugnación no se ha hecho mención sobre los requisitos de inexistencia, insuficiencia y apariencia. La inexistencia se refiere a la falta total de una fundamentación no solo normativa, sino, también, fáctica, en este caso no existe una argumentación como tal. (*Garantía de la motivación 1158-17-EP/21*, 2021)

Mientras que, la insuficiencia, se refiere a la existencia de una argumentación tanto fáctica como normativa, sin embargo, las mismas, no son suficientes o por lo menos, una de ellas es insuficiente. El último requisito es la apariencia, que hace referencia a la existencia de una fundamentación, pero en realidad alguna de ella es inexistente o insuficiente, debido a que, contiene algún vicio motivacional, como son: incoherencia, inatinencia, incongruencia e incomprensibilidad. (*Garantía de la motivación 1158-17-EP/21*, 2021)

Considerando la sentencia de primera instancia, a pesar de considerar la vía constitucional no es la vía adecuada para poder tramitar el presente caso, en la sentencia no se establece cual es la vía correcta y sobre todo no analiza si existe o no un derecho constitucional vulnerado. De consecuencia, en este caso, se incurre en el elemento de insuficiencia.

La insuficiencia de argumentos para motivar la sentencia de primera instancia, se presenta debido a que, no existe una argumentación que establezca cual es la vía judicial a través del cual se debe sustanciar el presente caso. Sobre todo, no realiza un análisis sobre si existe o no un derecho constitucional vulnerado, y en este caso nos encontramos frente a una aparente motivación, específicamente en la incongruencia.

Este último aspecto, en el ámbito constitucional, es fundamental, debido a que, los jueces cuando analizan las garantías jurisdiccionales, antes que cualquier aspecto de formalidad, deben verificar si existe un derecho constitucional vulnerado, hecho que no se ha realizado en la sentencia de primera instancia, razón por la cual, existe una clara incongruencia frente al derecho, ya que, no se ha cumplido con lo que el sistema jurídico impone abordar cuando un juez se encuentra frente a una garantía jurisdiccional.

En la sentencia de segunda instancia, se establece que la vía constitucional no es la vía correcta, estableciendo que, la vía por la cual se debe sustanciar el caso, es la vía contencioso administrativa. Sin embargo, la decisión es incongruente a los hechos, ya que, también se establece que, no existen derechos vulnerados porque la persona accionante no es quien sufre la discapacidad, sino, el hijo.

En este caso, existe una argumentación, pero es aparente, esto corresponde al tercer tipo de deficiencia motivacional, la apariencia. Dentro de este elemento, encontramos también a la incoherencia e incongruencia, aspectos que se presentan en la sentencia de segunda instancia que son las razones por las cuales se vulnera la garantía de motivación al accionante.

La incoherencia, hace referencia a que algunos enunciados presentes en la sentencia son incoherentes. Este tipo de vicio, lo encontramos en dos situaciones: “o bien, una contradicción entre los enunciados que las componen –sus premisas y conclusiones– (incoherencia lógica), o bien, una inconsistencia entre la conclusión final de la argumentación y la decisión (incoherencia decisional)” (*Garantía de la motivación 1158-17-EP/21*, 2021).

En la sentencia de segunda instancia existe incoherencia decisional, ya que, los hechos se refieren a la vulneración de la estabilidad laboral reforzada de una persona sustituta, que se encarga del cuidado de una persona con discapacidad que, en este caso, es el hijo del sustituto, a pesar de aquella situación, en la sentencia de segunda instancia se establece lo siguiente: “el accionante no goza de una discapacidad física para tener la posibilidad de que se le ha vulnerado el derecho a la estabilidad laboral” (*Sentencia No. 1067-17-EP/20*, 2020).

Sin embargo, como se ha citado en el párrafo anterior, en la decisión, los jueces establecen que no se ha vulnerado el derecho a la estabilidad laboral

reforzada porque la persona que sufre la discapacidad es el menor de edad y no el accionante. Los hechos narrados no se refieren a la estabilidad laboral reforzada de una persona con discapacidad, sino, de la persona sustituta, proporcionando una incoherencia lógica, muy evidente a la hora de tomar la decisión.

En la sentencia de segunda instancia se establece lo siguiente:

En este caso existe también una incongruencia frente a las partes, debido a que, no se ha resuelto el argumento principal de las partes, que es la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la persona sustituta. Además, es un aspecto principal del problema jurídico, el cual no ha sido considerado por parte de los jueces de segunda instancia. Ya que, en la decisión final, establecen erróneamente que no se ha vulnerado el derecho a la estabilidad laboral reforzada, debido a que el accionante no posee una discapacidad.

La garantía de motivación está establecida en el artículo 76 numeral 7 literal L el cual, determina que ninguna resolución emitida por los poderes públicos no podrán ser motivadas. La falta de motivación, acarreará que las decisiones sean consideradas nulas. Esto es importante, debido a que se exige que las resoluciones contengan una argumentación suficiente para que se justifique la decisión tomada. (*Constitución de la Republica del Ecuador, 2008*)

De tal forma que, la sentencia objeto de análisis, realiza un estudio acertado sobre las sentencias de primer y segunda instancia, debido a que, en ambas se vulnera la garantía de motivación. En la sentencia de primera instancia, se emite una decisión automática desestimando la acción de protección por no ser procedente, estableciendo que la vía constitucional no es la adecuada, para resolver el presente caso.

Este tipo de situaciones, suelen presentarse en estas instancias, en donde los jueces solo realizan un análisis legalista del caso y no van más allá, no realizan un estudio más a fondo en base las circunstancias y a los hechos facticos que se presentan en el caso en concreto. El análisis de fondo del caso, permitiría a los jueces entender si existen o no derechos constitucionales vulnerados. Este hecho se presentó, justamente en la sentencia de primera instancia, en donde el juez solo considero realizar un análisis superficial sobre la parte de legalidad, dejando de lado totalmente el análisis de fondo del caso, sin determinar si existen o no derechos

constitucionales vulnerados, razón por la cual, los argumentos utilizados por el mismo juez, no pueden ser considerados suficientes.

Este actuar por parte del Juez de primera instancia, incumple el precedente jurisprudencial de la Corte Constitucional numero 001-16-PJO-CC, en donde se establece la obligatoriedad de los jueces de analizar la existencia de un derecho constitucional vulnerado, antes de indicar que la vía constitucional no es la adecuada. Aún más, el rechazo de la acción de protección por no ser una vía adecuada, debe estar debidamente fundamentada y argumentada, antes de rechazar automáticamente la garantía jurisdiccional.

El hecho de no acatar los precedentes jurisprudenciales de la Corte Constitucional, no solo provoca una incoherencia decisonal, como es en este caso. Si no, que también, un vicio de incongruencia frente al derecho, ya que, la inobservancia del precedente, provoca que, tampoco se desarrolle de manera adecuada una argumentación respecto a la estabilidad laboral reforzada enfocada en la persona sustituta, cuidadora de una persona con discapacidad.

La incongruencia frente al derecho, hace referencia a que aparentemente la argumentación planteada en la sentencia podría parecer suficiente, pero, en realidad, en alguna de sus partes está viciada, por falta de motivación. El rechazo automático de una garantía jurisdiccional, sin fundamentar o argumentar puede provocar una incongruencia frente a las partes o frente al derecho, como sucedió en el caso objeto de análisis.

La inaplicación de sentencias de la Corte Constitucional, debe ser considerado como una incorrecta aplicación del derecho, debido a que la fuerza que tiene aquellas sentencias es de carácter vinculante. Aún más, en este caso en donde se consideran derechos de personas que se encuentran en un estado de vulnerabilidad y el estado ecuatoriano a través de sus funcionarios, debe entregar una atención prioritaria y sobre todo una protección especial.

La sentencia de la Corte Constitucional, que permite la extensión del derecho de la estabilidad laboral reforzada de las personas con discapacidad a las personas sustitutas, es la sentencia No. 172-18-SEP-CC, en donde se trata un caso similar, y se determina que la vulneración de la estabilidad laboral de las personas sustitutas, provoca una agravio directo a los derechos de las personas con

discapacidad, como por ejemplo, el derecho a la salud, por lo tanto, la estabilidad laboral de las persona que cuidan a un discapacitado debe ser reforzada.

Continuando, con respecto a la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada, alegada en la sentencia objeto de análisis, está clara la existencia del agravio al presente derecho, por parte de los jueces de primera y de segunda instancia, debido a que, se considera que solo el hijo tiene derecho al presente derecho y, que el padre por no poseer ninguna discapacidad, no está sujeto a poseer una estabilidad reforzada en el ámbito laboral. Como se ha establecido anteriormente, existe la sentencia 172-18-SEP-CC, en donde se establece por primera vez a través de una sentencia de la Corte Constitucional, la obligatoriedad de respetar el derecho a la estabilidad laboral reforzada de un trabajador sustituto.

Es importante dejar claro lo siguiente, a pesar de que existen dos tipos de incongruencia, tanto frente a las partes como frente al derecho, es fundamental establecer que estas dos deficiencias motivacionales, pueden coexistir en una misma sentencia, ya que, cada una hace referencia a una situación que pueden interrelacionarse entre sí, debido a que, una puede ser consecuencia de la otra.

En este caso, por ejemplo, si coexisten ambas deficiencias motivacionales, tanto la incongruencia frente a las partes, como la incongruencia frente al derecho. En el primer caso, es porque las sentencias no emitieron una respuesta al argumento fundamental, el cual hacía referencia a la vulneración de un derecho constitucional de una persona sustituta. Mientras que, en el segundo caso, que es la incongruencia frente al derecho, este hecho se presenta debido a que no se desarrolla la estabilidad laboral reforzada extendida a los sustitutos.

### **Importancia del caso en relación al estudio constitucional ecuatoriano.**

A nivel mundial, las personas con discapacidad han tomado un lugar muy importante en el ámbito social y jurídico, debido a que la situación en la que se encuentran estas personas provoca que sus derechos se encuentren en una situación de vulnerabilidad. La voz de estas personas se ha vuelto cada día más fuerte, hecho que vuelto inevitable que en el ámbito del derecho se tomen decisiones con el fin de proteger los derechos de las mismas. Es importante considerar que, la situación de vulnerabilidad en la que se encuentra este grupo de atención prioritaria, complica

a gran escala el futuro de las mismas, debido a que, limita de manera considerable que las personas con discapacidad puedan encontrar un trabajo y, sobre todo, existen otros derechos que se encuentran en riesgo como por ejemplo el derecho a la salud, que es de suma importancia para la supervivencia de este grupo vulnerable.

Según una estadística emitida por parte del Banco Mundial el 15% de la población mundial sufre alguna discapacidad, esto significa que 1000 millones de personas en todo el mundo son afectas por esta condición. Aún más, el mayor porcentaje de personas con discapacidad, se encuentran en los países en vía de desarrollo, como son los países de latino américa, entre los cuales se encuentra Ecuador. (*La inclusión de la Discapacidad*, 2023)

En Ecuador, a través de la creación de leyes para proteger a las personas con discapacidad, se promueve la importancia que el Estado ecuatoriano entrega a este tipo personas y a los problemas que tienen que enfrentar para poder ejercer todos sus derechos durante su vida cotidiana. Es de suma importancia, crear y promover leyes que permitan la protección del desarrollo integral de las personas con discapacidad.

De consecuencia, las personas con discapacidad en Ecuador son en gran volumen, existe un porcentaje importante de personas con discapacidad, tanto intelectual como física y entre otras. Por lo tanto, es fundamental la extensión de la estabilidad laboral reforzada a las personas sustitutas que tienen bajo su cuidado a una persona con discapacidad.

Por esta razón, las instituciones deben estar actualizadas sobre la legislación que protege a las personas sustitutas, para no acarrear en la vulneración de este derecho, que comporta como consecuencia principal el agravio a los derechos de las personas con discapacidad. Esta protección, se logró a través de la jurisprudencia emitida por parte de la Corte Constitucional y por ser vinculante, se vuelve de aplicación directa e inmediata por parte de cada funcionario público o judicial.

### **Apreciación crítica de los argumentos expuestos por la Corte Constitucional**

Los argumentos principales por parte de la Corte Constitucional en la presente sentencia son la vulneración de la garantía de la motivación y la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada, a pesar de que podría

haber ampliado más sus argumentos, a través de la apreciación de otros temas muy importantes, como son la existencia de la vulneración de otros derechos, como por ejemplo el derecho a la salud de la persona con discapacidad a causa de la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la personas sustituta, y también el incumplimiento del parámetro dos del test de motivación en la sentencia de segunda instancia.

En la sentencia de segunda instancia, se considera que, en el presente caso la vía adecuada para resolver el problema es la contenciosa administrativa, debido a que, el accionante gozaba de un nombramiento provisional. Además, se establece que, el padre del menor no posee ninguna discapacidad y, por lo tanto, no puede gozar del derecho a la estabilidad laboral reforzada, ya que, la persona con discapacidad es el menor de edad. (*Sentencia No. 1067-17-EP/20*, 2020)

En este caso, se está vulnerando el parámetro número dos de la garantía de motivación, razón por la cual, se determinó que no existe una congruencia entre los antecedentes de hecho y la decisión tomada por parte de la sala de segunda instancia. La falta de motivación, se basa en el hecho de que no se está considerando la situación de sustituto del padre que cuida a su hijo que padece una discapacidad.

En este caso, es necesario establecer que, la persona sustituta, si tiene derecho a gozar de la estabilidad laboral reforzada, porque alejar de su lugar de trabajo a un trabajador que tiene bajo su cuidado a un individuo con discapacidad, provoca efectos directos sobre la persona que depende del sustituto. Además, existe jurisprudencia vinculante de la Corte Constitucional, que no fue considerada por parte de los jueces y, por lo tanto, tampoco se aplica el derecho de forma correcta.

La Corte Constitucional, en el momento de considerar que en la sentencia de primera y segunda instancia existe una vulneración a la garantía de motivación, realiza un análisis exhaustivo sobre este aspecto, sin embargo, en la sentencia de segunda instancia, aparte de no existir una congruencia entre los hechos y la decisión tomada, también se presenta una errónea aplicación del derecho, que también es un aspecto que se debe considerar en el parámetro dos del test de motivación.

Existe una aplicación incorrecta del derecho, debido a que, en la sentencia de segunda instancia la aplicación del ordenamiento jurídico es contrario a lo que



establece la Constitución de la República del Ecuador. La carta magna, establece que las personas con discapacidad tienen derecho a recibir una atención prioritaria y una mayor protección por parte del estado ecuatoriano. En este caso, este aspecto se cumple solo con la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas sustitutas.

Sin embargo, los jueces de segunda instancia, se olvidan de la existencia de sentencias de la Corte Constitucional, que extienden la estabilidad laboral reforzada a las personas sustitutas y de consecuencia su decisión es incongruente a lo que establece la jurisprudencia de la Corte, otra razón por la cual, también se vulnera la garantía a la motivación.

La Corte Constitucional, aparte de analizar la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada, podría haber agregado el análisis de los derechos que se verían agraviados de una persona que sufre una discapacidad, por no proteger la estabilidad en el ámbito laboral de la persona sustituta. Por ejemplo, uno de los derechos que se vería vulnerado es el derecho a la salud de las personas con discapacidad, debido a que, a través del trabajo, la persona sustituta posee la posibilidad de comprar los medicamentos necesarios para el tratamiento de la discapacidad de la persona que tiene a su cargo. Además, la persona con discapacidad puede hacer uso del seguro social, permitiéndole tener acceso a personal de salud calificado y centros de salud, con el fin que pueda continuar con su tratamiento.

Entre los principales obstáculos de las personas con discapacidad, encontramos aspectos políticos, jurídicos y sobre todo prestación insuficiente de servicios, como, por ejemplo, los servicios de salud. En este caso, para las personas con discapacidad el cumplimiento de este último aspecto es aún más importante, debido a que, su subsistencia depende principalmente del ejercicio del derecho a la salud, a causa de su condición de discapacidad. (Brenda Montes Betancourt & Rocío Culebro, Brenda Montes Betancourt, 2012)

Existen barreras muy grandes que impiden que las personas con discapacidad puedan ejercer todos los derechos que poseen, entre los cuales el derecho a la salud. Este derecho, destaca con respecto a los otros, ya que, se relaciona directamente con su condición de discapacidad, considerando que a través

de la protección especial de la salud, las personas con discapacidad pueden mejorar su condición de vida y poder tener una vida digna.

En la sentencia de la Corte Constitucional, podría haberse agregado un análisis más exhaustivo sobre los derechos de las personas con discapacidad que se verían vulnerados, a causa del agravio al derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas sustitutas. Ya que, la falta de reconocimiento del derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas sustitutas, causa directamente una vulneración a los derechos de las personas con discapacidad, entre los cuales, como ya se ha indicado anteriormente, encontramos el derecho a la salud. De consecuencia, la Corte Constitucional, hubiese podido agregar, que tipos de derechos se verían vulnerados a parte del ya mencionado y, sobre todo, en qué manera se produciría su afectación. Para dar mayor relevancia a la protección de la estabilidad laboral reforzada de las personas sustitutas.

En este caso, se vuelve aún más necesario la aplicación de la estabilidad laboral reforzada a la persona sustituta, debido a que, el individuo que está bajo su cuidado es una persona que sufre una doble vulnerabilidad, como es la discapacidad y el ser un niño. Esto implica la necesidad de cumplir con el derecho de la persona sustituta, para que no se vulneren los derechos de la persona que se encuentra en un estado de doble vulnerabilidad y, por tal motivo, es sujeto a una protección mayor por parte del estado ecuatoriano y sus funcionarios.

En la sentencia objeto de análisis, se hace mención de manera superficial a la condición de doble vulnerabilidad que poseía la persona que estaba bajo el cuidado del sustituto. Ya que, aparte de poseer la discapacidad intelectual, también era un niño, por tal razón, poseía una doble vulnerabilidad y a mayor razón, necesita de una atención prioritaria por parte del Estado ecuatoriano.

Es importante, aclarar lo siguiente, que en la sentencia no se amplía la situación de doble vulnerabilidad de la persona que tiene bajo su cuidado el sustituto, hecho que podría dar mayor relevancia a la justificación de la extensión de la estabilidad laboral reforzada a la persona que tiene bajo su cuidado a una persona no solo con discapacidad, sino, también, con una segunda condición de vulnerabilidad

## **Métodos de interpretación**

Los métodos de interpretación implementados por parte de la Corte Constitucional, para solucionar los problemas del presente caso, fueron los siguientes, lo cuales están establecidos en el artículo 3 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional: la interpretación evolutiva o dinámica, la interpretación sistemática y la interpretación teleológica. (*Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional*, s. f.)

La interpretación evolutiva, permite interpretar las normas considerando que las situaciones que se encargan de regular cambian en el tiempo. Esto permite acoplar las normas a cada situación, debido a que la sociedad evoluciona y sobre todo es cambiante, de tal forma, que es necesario, que cada norma se acople a esta situación. Con el fin de que las mismas sean eficientes y, sobre todo, sean operantes para resolver los problemas y no causar un agravio a las reglas y principios constitucionales. (*Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional*, s. f.)

La interpretación sistemática, este tipo de interpretación se basa en el hecho de que la norma no debe ser analizada de manera individual sin considerar la generalidad de las normas contenidas en el texto normativo. Es fundamental, a la hora de interpretar, considerar todas las normas y no solo la que se está aplicando, con el fin de obtener una coexistencia, armonía y correspondencia entre todo el texto normativo. (*Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional*, s. f.)

Mientras que, la interpretación teleológica, se basa en cumplir la finalidad del texto normativo en su integridad, como la Constitución de la Republica del Ecuador, tiene como característica principal garantizar los derechos de las personas, cada norma que se aplica a un caso en concreto debe ser aplicada e interpretada con el fin de garantizar el ejercicio de los derechos de las mismas. (*Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional*, s. f.)

Los métodos empleados por parte de la Corte Constitucional, fueron apropiadas para resolver el presente caso, debido a que, en la actualidad la figura de persona sustituta se ha vuelto más común y, por lo tanto, las normas deben

acoplarse y proteger aquella figura dentro del ámbito laboral. Además, las normas establecen la obligación de contratar porcentajes de personas con discapacidad, con el fin de integrar en la vida social a aquel grupo vulnerable y también, para que los mismos puedan ser independientes y poder tener una vida digna.

La interpretación evolutiva, sobre todo, permite entender que las personas que cuidan a una persona con discapacidad deben estar sujetos a la estabilidad laboral reforzada, debido a que, de ellos dependen el ejercicio de los derechos de las personas que pertenecen a grupo vulnerable de discapacitados. La persona sustituta, para poder cumplir con su objetivo de cuidar a la persona con discapacidad, debe en primer lugar mantener su trabajo, para que, de esta manera, pueda comprar medicamentos, alimentos o pagar el arriendo para poseer una vivienda digna.

Mientras que, la interpretación sistemática y la teleológica, son necesarias, porque interpretar una norma de manera individual e interpretar una norma en base a todo el texto normativo, permite entender de una mejor manera el objeto de la misma. Este tipo de interpretación, ayuda a que la interpretación no vulnere los derechos de las personas sobre las cuales se las aplica y, sobre todo, no existan contradicciones con otras normas presentes en el mismo texto normativo

### **Propuesta personal de solución del caso**

Considerando la sentencia objeto del presente análisis, estoy de acuerdo con los argumentos utilizados para aceptar la acción extraordinaria de protección, estableciendo que se ha vulnerado la garantía de motivación y sobre todo el derecho a la estabilidad laboral reforzada de una persona sustituta que tiene bajo su cuidado a una persona con discapacidad, por lo que se emitirá un voto concurrente.

Es importante considerar lo siguiente, si bien se han utilizado argumentos suficientes para poder desarrollar la sentencia 1067-17-EP/20, y de consecuencia tomar la decisión de aceptar la acción extraordinaria de protección, sin embargo, se hubiera podido desarrollar de manera más profunda el argumento de la garantía de motivación con base en lo que establece la sentencia 1058-17-EP/21, ya que en el segundo parámetro del test de motivación, considero que también se presenta un vicio motivacional de incoherencia decisional y de incongruencia frente a las partes

y frente al derecho por no haber desarrollado el derecho a la estabilidad laboral reforzada ni la obligación de hacer un real análisis de la violación antes de remitir el caso a la vía ordinaria.

El aspecto de la argumentación suficiente no solo incluye el parámetro uno del test de motivación, sino, también, en el parámetro dos. En este caso, en la sentencia de segunda instancia, no se acepta la acción de protección debido a que la persona con discapacidad no es el accionante, sino, el hijo, y, por lo tanto, el primero no tendría derecho a la estabilidad laboral reforzada. De consecuencia en la sentencia 1067-17-EP/20, se establece que la estabilidad laboral reforzada se extiende también a las personas sustitutas de personas con discapacidad.

En este caso, aparte de existir una incoherencia entre los hechos y la decisión, existe claramente una incongruencia frente al derecho, ya que no se aplica lo que establece la Constitución y la ley sobre las personas sustitutas de personas con discapacidad. Esta incongruencia, se refiere a que existen varios postulados en el ordenamiento interno que protegen a las personas sustitutas y sobre todo existe jurisprudencia vinculante por parte de la Corte Constitucional que permite la extensión de la estabilidad laboral reforzada a las personas que tienen a su cargo otra con discapacidad.

La incongruencia frente al derecho, también se presenta debido a que, en el momento que un juez se encuentra con el deber de resolver una acción de protección, el aspecto principal que debe cumplir, es determinar si existen derechos constitucionales vulnerados. Situación que no fue considerada en la sentencia de segunda instancia, ya que, solo se estableció que la vía constitucional no es la adecuada, sin analizar previamente si existe un derecho constitucional vulnerado, incumpliendo uno de los deberes principales de un juez constitucional, como son todos los jueces que forman parte de la función judicial del Ecuador.

Además, en la sentencia de segunda instancia, existe también una incongruencia frente las partes, debido a que, no se da contestación al argumento principal de la acción de protección que es la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la persona sustituta. En la decisión, los jueces emiten una respuesta para solucionar un problema jurídico que es totalmente opuesto a lo considerado, ya que, quien sufre la vulneración no es la persona con

discapacidad, sino, el sustituto, de esta manera, no se analiza correctamente los hechos del caso.

Aún más, a pesar de establecer la vulneración de la garantía a la motivación, falta agregar la fundamentación fáctica y normativa sobre el porqué se ha vulnerado la presente garantía sobre todo en el parámetro dos, que va más allá de la incoherencia entre los hechos y la decisión. Además, en la sentencia que hace referencia a la garantía de motivación, existen parámetros de deficiencia motivacional, que tampoco fueron considerados en la sentencia objeto de análisis, ya que, en este caso, en las sentencias impugnadas, existe claramente una incongruencia entre las partes y frente al derecho.

No se aplica de ninguna manera lo que establece la sentencia 172-18-SEP-CC, emitida por parte de la Corte Constitucional, a pesar de que es parte del bloque constitucional ecuatoriano y debe ser de aplicación inmediata por parte de cualquier juez, sea de primera instancia como de segunda. La sentencia mencionada, fue la primera que permitió la extensión de la estabilidad laboral reforzada a las personas sustitutas, estableciendo la constitucionalidad condicionada del art 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, impidiendo de manera obligatoria la compra de renuncias no solo a las personas que sufren de discapacidades, sino, también, a aquellas que tienen bajo su cuidado a un niño, adolescente, adulto o adulto mayor en condición de discapacidad. (*Sentencia No. 172-18-SEP-CC, 2018*)

Al considerar que solo la persona que sufre de una discapacidad es aquella que tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada, provoca una vulneración aún más grave a los derechos constitucionales de la persona sustituta, debido a que, existe jurisprudencia vinculante no considerada y, el derecho a la estabilidad laboral reforzada, permite a que la persona sustituta, pueda hacer efectivo otros derechos como el derecho a la salud, educación, alimentación, entre otros. Además, la vulneración de la estabilidad a la persona sustituta, pone en peligro los derechos constitucionales de la persona que está bajo su cuidado, principalmente el derecho a la salud.

Continuando, en la sentencia 1067-17-EP/21, como se mencionó en el párrafo anterior, tampoco se hace referencia a los derechos que se vulneran a la persona discapacitada, por vulnerar el derecho a la estabilidad laboral reforzada de

la persona sustituta. Ya que, al no poseer un trabajo estable, se impide a que la persona sustituta pueda ejercer su rol de la manera más adecuada y sobre todo tenga los recursos para satisfacer las necesidades básicas de la persona que tiene a su cargo.

Por lo tanto, la sentencia objeto de análisis, en primer lugar, a parte de lo ya establecido, de manera correcta, podría haber ampliado lo referente a la garantía de motivación, sobre todo en el ámbito de los tipos de deficiencia motivacional, en la incongruencia frente a las partes y frente al derecho, como ya se mencionó en los párrafos anteriores. Este aspecto no fue considerado por parte del juez que emitió la sentencia de la Corte y se debía establecer en la ratio decidendi que existe una vulneración a la garantía de motivación por no cumplir con el requisito de incongruencia.

Es muy importante, indicar que, no solo existe el test de motivación para poder determinar la vulneración del derecho a la garantía de motivación en una sentencia. La Corte Constitucional, también ha establecido otros criterios que van más allá del test, como son: la inexistencia, la incongruencia y la apariencia, este último se divide en incoherencia, inatención, incongruencia e incomprensibilidad. (*Garantía de la motivación 1158-17-EP/21, 2021*)

Estos elementos, son muy importantes, debido a que, en una sentencia pueden existir varios argumentos, y algunos de ellos pueden no haber sido desarrollados de manera suficiente, de tal forma, que, la sentencia no cumple con un requisito fundamental para que la garantía de motivación no sea vulnerado, que es, tener una estructura mínima completa. (*Garantía de la motivación 1158-17-EP/21, 2021*)

Con respecto al derecho a la estabilidad laboral reforzada del sustituto, es importante dejar claro que, en la sentencia objeto de análisis se establece que, se ha vulnerado el presente derecho a la persona sustituta, ya que, existe una persona con discapacidad que se encuentra bajo el cuidado de la misma. Y este hecho, estaba en conocimiento de la entidad ya desde el año 2012. Por lo tanto, existe una vulneración al derecho a la estabilidad laboral reforzada de la persona sustituta.

Sin embargo, no solo se ha vulnerado el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la persona sustituta, sino, que, a la misma persona se han vulnerado

otros derechos como el derecho a tener una vida digna, a la salud, a la alimentación, debido a que el trabajo es un elemento fundamental en la vida del ser humano, ya que, del mismo depende la satisfacción de varias necesidades básicas, sin las cuales sería imposible sobrevivir.

De la misma manera, no se ha hecho mención sobre los derechos que se ponen en peligro de la persona con discapacidad, por la desvinculación de la persona sustituta y, que terminan vulnerados por alejar del puesto de trabajo a quien se encargaba del cuidado del discapacitado. Los derechos que se vulneran a la persona con discapacidad son el derecho a la salud, a la alimentación, a la educación. Principalmente, se ve vulnerado el derecho a la salud, debido a que, del mismo depende la subsistencia de la persona que pertenece al grupo vulnerable.

Por lo tanto, el derecho a la salud es otro derecho constitucional que se ha vulnerado, aunque, en este caso es a la persona con discapacidad. Este aspecto es fundamental de tomar en consideración al momento de entender la importancia de la extensión de la estabilidad laboral reforzada a la persona sustituta y, que debería haberse mencionado en la sentencia objeto de análisis.

En el presente caso, el derecho a la salud destaca, debido a que, si la persona sustituta no posee un trabajo, éste último no va a poder tener la posibilidad de comprar medicamentos ni tampoco permitir a que la persona con discapacidad pueda acceder a un sistema de salud de calidad y adecuado para que pueda continuar con su tratamiento. Está claro que, se vulneran aspectos fundamentales del derecho a la salud, como la accesibilidad o específicamente la asequibilidad.

También, es importante se establezca un instructivo de talento humano, para que las autoridades tengan claro cómo proceder en el caso de situaciones particulares como es el de las personas sustitutas y también de las personas que sufren una enfermedad catastrófica o una discapacidad. Con el fin, de que los derechos constitucionales de estas personas no vengán vulnerados y, sobre todo, exista una normativa interna que permita tener claro a las autoridades correspondientes como actuar y que sus actuaciones no caigan en un agravio a los derechos de las personas que están bajo una protección especial por parte del estado ecuatoriano.



El presente instructivo es fundamental no solo para que las autoridades tengan claro sobre cómo actuar en estos casos, sino para que se establezca la realización de capacitaciones, sobre los derechos de las personas en condición de vulnerabilidad y, sobre todo, las personas sustitutas de personas con discapacidad u otra condición. Ya que, los problemas sociales no son estáticos, sino, que cambian en el tiempo, por lo tanto, la capacitación cotidiana es primordial para que las autoridades estén siempre en pleno conocimiento de cómo actuar.

En fin, considero que sea necesario que las personas que emitieron el acto administrativo, emitan unas disculpas públicas hacia las personas afectadas, debido a que, por su desconocimiento, emitieron actos que vulneraron derechos constitucionales de personas que pertenecen a grupos de atención prioritaria y que sobre todo se encuentran en una situación de vulnerabilidad.

## CONCLUSIONES

Es muy importante que la Corte Constitucional, trate situaciones referentes a los derechos constitucionales de las personas que pertenecen a los grupos de atención prioritaria, pero, también, como se ha hecho en el presente caso, de las personas que se encargan del cuidado de otras que sufren alguna discapacidad u otra afectación. De esta manera, la corte permite que todas las personas, sobre todo aquellas que se encuentran en una condición de vulnerabilidad, puedan acceder a la justicia y hacer uso de su derecho a la defensa sin algún tipo de restricción, sobre todo frente a la máxima autoridad en el ámbito del sistema judicial ecuatoriano.

También es fundamental, que las personas que pertenecen a un grupo de atención prioritaria y las personas sustitutas, no solo puedan acceder a la justicia de manera integral, sino, que, los jueces de la Corte Constitucional, realicen sentencias en donde se analizan no solo los aspectos formales, sino, y, sobre todo, los aspectos de fondo de cada caso y, se trate de proteger de la mejor manera posible los derechos constitucionales de cada persona.

La Corte Constitucional, antes de la sentencia objeto de análisis, ya había dictado otra, que trata específicamente la estabilidad laboral reforzada de las personas sustitutas, como es la sentencia 172-18-SEP-CC, fundamental para el desarrollo y ejercicio de los derechos, no solo de las personas sustitutas y de consecuencia de las personas con discapacidad. De esta manera, se demuestra que la Corte maneja una línea jurisprudencia dinámica y progresiva, siempre velando de la mejor forma los derechos constitucionales de las personas, adaptando sus acciones a las necesidades actuales de la sociedad.

La vulneración de los derechos de las personas sustitutas, provocan un efecto directo sobre los derechos de las personas con discapacidad. Además, es evidente que, la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada de los sustitutos, provoca la vulneración de derechos constitucionales de las personas con discapacidad, como son: el derecho a la salud, alimentación, educación, entre otros.

En Ecuador, es fundamental que exista un programa que se base en la capacitación de los funcionarios públicos, en el ámbito de la atención y protección de los trabajadores que están bajo el régimen de sustitutos y de grupos de atención

prioritaria, con el fin de no vulnerar los derechos constitucionales de estas personas, pues la sola difusión de las sentencias emitidas por la Corte Constitucional no basta. Este programa es necesario, debido a que, en el presente caso, a pesar de existir jurisprudencia vinculante sobre la estabilidad laboral reforzada de la persona sustituta, la misma no fue considerada ni aplicada.

## BIBLIOGRAFÍA

- Ayala, D. S. G. (2001). *Programa de Maestría en Derecho Económico*.
- Brenda Montes Betancourt & Rocío Culebro, Brenda Montes Betancourt. (2012). *Derecho a la Salud de las Personas con Discapacidad*.
- Código del Trabajo*. (2023). [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2023/03/Codigo-de-Trabajo\\_feb\\_2023.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2023/03/Codigo-de-Trabajo_feb_2023.pdf)
- Constitución de la Republica del Ecuador*. (2008). [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Constitución de la República del Ecuador dada por la Convención Nacional reunida en Quito en el año de 1850 (Folleto)*. (1851). <http://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/9676>
- Contreras, S. G. (2022). *Fundamentos del Derecho laboral*. Canopus Editorial Digital Sa.
- Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad—Manual de Educación en los Derechos Humanos con jóvenes—Www.coe.int*. (s. f.). Manual de Educación en los Derechos Humanos con jóvenes. Recuperado 28 de febrero de 2024, de <https://www.coe.int/es/web/compass/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities>
- CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD*. (s. f.). Recuperado 28 de febrero de 2024, de <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>

*Convenio C159—Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159).* (s. f.). Recuperado 5 de marzo de 2024, de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C159](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C159)

*Discapacidad—OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud.* (s. f.). Recuperado 22 de febrero de 2024, de <https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>

Figueroa García-Huidobro, R. (2013). EL DERECHO A LA SALUD. *Estudios constitucionales*, 11(2), 283-332. <https://doi.org/10.4067/S0718-52002013000200008>

Garantía de la motivación 1158-17-EP/21, 1158-17-EP/21 (Corte Constitucional del Ecuador 10 de 2021). [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/e2NhcNBldGE6J3RyYW1pdGU nLCB1dWlkOidkYjI2NzM0NS05MjE2LTQ1ZDMtOGE5Ny03YTg2ZTAyMmYwYmYucGRmJ30=?fbclid=IwAR1ArJVS3zV7Q-WA4PsQ\\_BzRVA6wx9DEbmPHuxiWGijvVGH6nodJ3dit9hk](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBldGE6J3RyYW1pdGU nLCB1dWlkOidkYjI2NzM0NS05MjE2LTQ1ZDMtOGE5Ny03YTg2ZTAyMmYwYmYucGRmJ30=?fbclid=IwAR1ArJVS3zV7Q-WA4PsQ_BzRVA6wx9DEbmPHuxiWGijvVGH6nodJ3dit9hk)

*La inclusión de la Discapacidad.* (2023). [Text/HTML]. World Bank. <https://www.bancomundial.org/es/topic/disability>

*Ley Orgánica de Discapacidades.* (2012).

*Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional.* (s. f.). <chrome->

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4\_ecu\_org2.pdf

López, M. C. P., & Rosa, J. M. Á. de la. (2022). *Derecho del trabajo*. Editorial Centro de Estudios Ramon Areces SA.

Miguel F. Canessa Montejo. (2009). *Los Derechos Laborales en el Derecho Internacional*. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r32265.pdf>

Miriam del Rocío Yugsi Yugs, Camilo Emanuel Pinos Jaéni. (2021, mayo 10). *Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano*.

*Norma para la Calificación de Sustituto de Personas con Discapacidad*. (2018).

*Normas Jurídicas en Discapacidad Ecuador*. (2024).

Paguay Duchi, M. Á., Morales Navarrete, M. A., Paguay Duchi, M. Á., & Morales Navarrete, M. A. (2023). La estabilidad laboral en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(2), 346-354.

Rivera Silva, T. V., Correa Calderón, J. E., Rivera Silva, T. V., & Correa Calderón, J. E. (2021). La motivación de las sentencias constitucionales como garantía del derecho al debido proceso. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 9(SPE1). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i.3021>

Roberto F. Caldas. (s. f.). *Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos* (Vol. 12).

Seco, R. F. (2020). Evolución y futuro del derecho del trabajo. *Revista de Estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral | Universidad Blas Pascal*, 2, Article 2. [https://doi.org/10.37767/2683-8761\(2020\)001](https://doi.org/10.37767/2683-8761(2020)001)

Sentencia No. 172-18-SEP-CC (Corte Constitucional del Ecuador 16 de mayo de 2018).

chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/388fdd71-ea39-4509-86f0-b45969916b2a/2149-13-ep-sen.pdf?guest=true

Sentencia No. 227-12-SEP-CC (Corte Constitucional del Ecuador 21 de junio de 2012).

Sentencia No. 1067-17-EP/20, 1067-17-EP (Corte Constitucional del Ecuador 16 de diciembre de 2020).

http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\_DWL\_FL/e2Nhc nBldGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOidIMTI3NGU1OS01NzU5LTQy MzAtYmJhMy1kZDAyN2VhZTdhZmUucGRmJ30=

Sentencia No.328-19-EP/20, 328-19-EP/20 (Corte Constitucional del Ecuador).

http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\_DWL\_FL/e2Nhc nBldGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOidiMzIyZjNjNS02NWRiLTQ4Zj MtYmRkZC03ODc1MTliNzZkZTcucGRmJ30=

Sergio Gamonal Contreras. (2006). *El Derecho Internacional del Trabajo y las clausulas sociales: El Caso del Tratado de Libre Comercio entre Chile y Estados Unidos de Norteamérica*. 13, 27.

Víctor David Palacios Zambrano. (2021). *La estabilidad laboral absoluta para personas con discapacidad Un mecanismo efectivo para el desarrollo integral de sus derechos*.

chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uasb.edu .ec/bitstream/10644/8021/1/T3472-MDC-Palacios-La%20estabilidad.pdf

*Vistazo general de la discapacidad | Las discapacidades y la salud | NCBDDD |*

*CDC. (2020, septiembre 16).*

<https://www.cdc.gov/ncbddd/spanish/disabilityandhealth/disability.html>



