



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN CONSTITUCIONAL

TEMA:

**LA ESTABILIDAD LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL
SECTOR PÚBLICO, ANÁLISIS DEL CASO NO. 004-18-SEP-CC.**

Trabajo de investigación previo a la obtención del título de Magister en Derecho
Mención derecho Constitucional. Modalidad: Estudio de Caso

Autor: Ab. David Alejandro Beltrán Vizuete

Tutor: Ab. José Luis Barrionuevo Nuñez Mg.

AMBATO – ECUADOR

2023

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

Yo, Ab. David Alejandro Beltrán Vizuete, declaro ser autor del Trabajo de Investigación con el nombre “LA ESTABILIDAD LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO, ANÁLISIS DEL CASO NO. 004-18-SEP-CC”, como requisito para optar al grado de Magister en 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 AMBATO a los 03 días del mes de julio de 2023, firmo conforme:

Autor: Ab. David Alejandro Beltrán Vizuete.

Firma:



.....
Número de Cédula: 0502718364

Dirección: Calle Río Alaquez – Río Cenepa, Los Nevados, Latacunga, Cotopaxi.

Correo Electrónico: davito8367_alejo@yahoo.es

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “LA ESTABILIDAD LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO, ANÁLISIS DEL CASO NO. 004-18-SEP-CC” presentado por Ab. David Alejandro Beltrán Vizuite, para optar por el Título de Magíster en Derecho Constitucional

CERTIFICO

Que dicho trabajo de investigación 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.

Ambato, 03 de julio del 2023

.....

Ab. José Luis Barrionuevo Núñez Mg.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

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

Ambato, 03 de julio del 2023

.....

Ab. David Alejandro Beltrán Vizúete

CC: 0502718364

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Titulación, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: LA ESTABILIDAD LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO, ANÁLISIS DEL CASO NO. 004-18-SEP-CC, previo a la obtención del Título de Magister en Derecho Mención Derecho Constitucional, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Ambato, 03 de julio del 2023

.....

Ab. José Gabriel Barragán García Mg.
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

.....

Ab. Marco Antonio Guevara Bermúdez Mg.
EXAMINADOR

.....

Ab. José Luis Barrionuevo Núñez Mg.
DIRECTOR

DEDICATORIA

Ante la culminación de una nueva etapa de aprendizaje en mi vida profesional, dedico esta investigación con mucha satisfacción personal: a mis padres por ser un ejemplo de superación e incondicional apoyo; a mi esposa por su comprensión, respaldo y cariño; a mi hija e hijo, por ser mi pilar fundamental en la consecución de mis objetivos tanto personales como profesionales.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento eterno a la Universidad Indoamérica la cual, con su gran compromiso de búsqueda del desarrollo en nuestro país, forma profesiones con valores académicos y científicos altamente competitivos para el desempeño de sus profesiones, personalmente por haberme permitido obtener mi título de cuarto nivel. A mis docentes por su profesionalismo al impartir sus conocimientos de manera objetiva, respetuosa y sin restricciones. A mi tutor, infinitamente agradecido por su comprensión, empeño, profesionalismo y sobre todo dedicación en su direccionamiento para la culminación del presente trabajo investigativo.

INDICE DE CONTENIDOS

AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TÍTULACIÓN	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	iv
APROBACIÓN TRIBUNAL	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESÚMEN EJECUTIVO	x
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	12
La estabilidad laboral de personas con discapacidad en el sector público	12
Grupos de atención prioritaria: Personas con Discapacidad	12
Derecho al trabajo de personas con discapacidad: igualdad y no discriminación	15
Inserción laboral de personas con discapacidad en el sector público	18
Estabilidad reforzada de Personas con Discapacidad	22
Normativa interna y pronunciamientos jurisprudenciales en favor de la estabilidad laboral de personas con discapacidad	26
Acción de Protección y Acción Extraordinaria de Protección; como medios de reparación de estabilidad laboral en el sector público de Personas con Discapacidad	30
CAPÍTULO II.....	34
GUÍA DE ESTUDIO DE CASOS	34
Antecedentes del caso concreto	34
Admisibilidad y tramitación del caso específico	37

Pretensión específica e importancia del pronunciamiento de la Corte Constitucional	39
Decisiones de primera y segunda instancia	40
Reparaciones dispuestas por la Corte Constitucional	42
Análisis crítico a la sentencia constitucional	43
CONCLUSIONES	47
RECOMENDACIONES	48
BIBLIOGRAFÍA	49

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO: MENCIÓN DERECHO CONSTITUCIONAL

TEMA: LA ESTABILIDAD LABORAL DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO, ANÁLISIS DEL CASO NO. 004-18-
SEP-CC.

AUTOR: Ab. David Alejandro Beltrán Vizúete

TUTOR: Ab. José Luis Barrionuevo Núñez Mg.

RESUMEN EJECUTIVO

Los derechos fundamentales de personas con discapacidad se encuentran tipificados en diferentes normativas tanto internacionales como locales, las cuales buscan la protección y tutela de este grupo de atención prioritaria con relación a su desarrollo y dignidad humana. Este grupo prioritario tiene un reconocimiento especial y preferencial por parte del estado ecuatoriano, sin embargo, lastimosamente muchas de las veces han optado por presentar garantías jurisdiccionales para hacer valer sus derechos laborales y por ende su estabilidad. En varias ocasiones las acciones de protección propuestas tanto en primera como en segunda instancia no han tenido un alcance eficaz en cuanto a la tutela de derechos vulnerados para quienes conforman este grupo, por lo que ante la falta de un criterio plenamente garantista la Corte Constitucional del Ecuador en su rol de control, como en la sentencia No. 004-18-SEP-CC ha emitido un pronunciamiento totalmente inclusivo en el ámbito laboral, buscando además que actos lesivos no se vuelvan a repetir administrativa ni judicialmente. El presente trabajo de investigación se centra puntualmente en el análisis de la sentencia antes enunciada, con el objetivo de evidenciar la importancia de la estabilidad laboral para el pleno goce de derechos de personas con discapacidad y por consiguiente busca determinar las falencias con relación a la administración pública en sus decisiones

carentes de motivación y atentatorias a leyes y principios que garantizan la vigencia de derechos constitucionales.

DESCRIPTORES: estabilidad laboral, grupos de atención prioritaria, personas con discapacidad, trabajo.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

Master's Degree in Law with major in Constitutional Law

EMPLOYMENT STABILITY OF PEOPLE WITH SPECIAL NEEDS IN THE PUBLIC

AUTHOR: BELTRAN VIZUETE DAVID ALEJANDRO

TUTOR: ESP. BARRIONUEVO NUÑEZ JOSE LUIS

ABSTRACT

International and local regulations govern the fundamental rights of individuals with special needs. These regulations aim to ensure the protection and support of this prioritized group, focusing on their development and preserving their human dignity. This priority group has special and preferential treatment by the Ecuadorian state; however, in some cases, these people have presented jurisdictional guarantees to enforce their labor rights and job stability. On several occasions, the proposed protective actions in both the first and second instances have not been practical when safeguarding people's rights. Therefore, in the absence of a fully guaranteeing criterion, the Ecuadorian Constitutional Court, which has a controlling role in the sentence No. 004-18-SEP-CC, has issued a fully inclusive pronouncement for the labor area, which seeks to avoid harmful acts in administrative or judicial contexts. This research work analyses the sentence No. 004-18-SEP-CC, it aims to demonstrate the importance of employment stability for the full enjoyment of rights of people with special needs and therefore seeks to determine the shortcomings with lack of motivation and infringement on laws and principles that guarantee the validity of constitutional rights.

Keywords: employment stability, people with special needs, priority attention groups, work.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación científica, está basado en el estudio de los derechos de personas con discapacidad; derecho al trabajo; derecho a la igualdad formal, material y no discriminación; garantía a la motivación y seguridad jurídica; los cuales se encuentran reconocidos en los Art. 33, 35, 66.4, 76.7 literal l) y 82 de la (Constitución de la República del Ecuador, 2008), publicada en el Registro Oficial 449 del 20 de octubre. Así como, los Tratados y Convenios Internacionales firmados y ratificados por el Ecuador sobre el estudio en concreto de la estabilidad laboral de personas con discapacidad dentro del sector público. La Ley Orgánica de Discapacidades, publicado en el Registro Oficial Suplemento 796 del 25 de septiembre del año 2012. De las normas determinadas en el Reglamento a la ley Orgánica de Discapacidades (2017) publicada en el Registro Oficial 109 del 27 de octubre, con la finalidad de que las personas con discapacidad tengan la atención especializada y preferencial en el ámbito laboral específicamente en cuanto a su estabilidad laboral conforme lo determina la norma suprema del estado ecuatoriano.

El derecho al trabajo es considerado como fuente de realización personal y base de la economía tanto personal como familiar, por otra parte, las personas con discapacidad al estar inmersas dentro de los grupos de atención prioritaria por su misma condición son beneficiarias directas de atención preferencial en todos los ámbitos; más aún cuando se trata de la búsqueda de oportunidades equitativas que les permitan potencializarse a través de la superación profesional con inclusión e incorporación a entidades públicas bajo varias modalidades de contratación reconocidas en la normativa vigente y que permita la estabilidad en su lugar de trabajo buscando como fin fundamental la consecución del buen vivir.

Es necesario indicar que según la Ley Orgánica de Discapacidades (2017), y a partir de la sentencia No. 004-18-SEP-CC, con estricto apego a las disposiciones constitucionales se determina que el Estado a través de las instituciones públicas y por ende de sus delegatarios deben brindar la atención especial y con enfoque de derechos

a las personas con discapacidad, que presten sus servicios lícitos y personales en calidad de servidores públicos en igualdad de condiciones y protegiendo la estabilidad laboral especial por su misma condición.

En el sector público existe un sin número de circunstancias que pueden afectar la correcta administración incluyente, hablando por ejemplo del ámbito laboral; es de conocimiento público que debido a los cambios de autoridades sean éstas nombradas por elección popular o designación, acarrea consecuencias en la correcta aplicación de la normativa; tal es el caso, respecto a la desvinculación de servidores públicos en condición de discapacidad que puede ser ocasionada por situaciones de compromisos políticos, labores de confianza e incluso por el desconocimiento y defectuosa aplicación de la ley, por parte de administrantes como también de quienes prestan sus servicios en las Unidades o Direcciones de Talento Humano, lo cual afecta de manera circunstancial a la estabilidad y por ende a su desarrollo integral.

Al verse afectados en sus derechos constitucionales específicamente laborales varias personas con discapacidad se han visto obligadas a acudir ante la vía jurisdiccional con la finalidad de accionar garantías jurisdiccionales, entre las más importantes se encuentran las medidas cautelares y acciones de protección; en las que en varias ocasiones las señoras y señores Juezas y Jueces sean en primera o segunda instancia niegan en sus fallos la vulneración de tales derechos, olvidándose de su rol garantista y obstruyendo las disposiciones constitucionales, muchas de las veces sin realizar un análisis profundo con enfoque de derechos, faltos de motivación y sin mayor fundamento legal de sus decisiones; los cuales por su naturaleza generan acciones posteriores como la presentación de acciones extraordinarias de protección ante la Corte Constitucional, organismo judicial que en varias ocasiones ha estimado resarcir afectaciones provocadas previamente por sentencias atentatorias y por ende disponer reparaciones pecuniarias, simbólicas y de no repetición, entre otras.

Este trabajo de investigación concluirá determinando de qué manera afecta la desvinculación y terminación de la relación laboral en el sector público mediante actos

administrativos dispuestos por autoridades y ejecutados por las respectivas unidades de talento humano a personas con discapacidad irrumpiendo su estabilidad legalmente reconocida y cómo esto puede violentar su derecho al trabajo; derecho a la igualdad formal, material y no discriminación, garantía a la motivación y seguridad jurídica.

Tema de Investigación

La estabilidad laboral de personas con discapacidad en el sector público, análisis del caso No. 004-18-SEP-CC.

Estado del arte

De la breve revisión bibliográfica se ha podido identificar a los siguientes autores, quienes con sus aportes teóricos guiarán la investigación, para el desarrollo del presente trabajo se han considerado varios aspectos fundamentales sin embargo el más trascendental se enfoca en la estabilidad laboral de personas con discapacidad.

“Igualmente, debe tenerse en cuenta que el Estado está obligado a implementar políticas públicas que impidan todo tipo de trato desigual discriminatorio a las personas que cuenten con alguna discapacidad o vulnerabilidad en razón a su salud.” (Marín, 2021, p. 189)

Por su parte, la Constitución Política, advierte la obligación de adelantar una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquico e impone al Estado el deber de propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar, así como de garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud (Asamblea Nacional Constituyente, 1991). Los términos disminuidos y minusválidos, hoy a la luz de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad deben entenderse como personas con discapacidad y en este sentido lo indicó el Alto Tribunal en la sentencia C-425. (Gomez, Pérez, López, & Medina, 2021, p. 7)

“A nivel internacional, en diferentes estudios, se ha indicado que una de las principales barreras que presenta las personas con discapacidad para lograr una verdadera inclusión social, es el acceso al empleo.” (Gomez, Pérez, López, & Medina, 2021, p. 11)

“El trabajo, por tanto, para las personas con discapacidad actúa como una oportunidad para satisfacer necesidades materiales y cubrir condiciones objetivas de vida, para ajustar sus expectativas (Bienestar personal), y para cubrir aspectos interpersonales (Bienestar social).” (Álvarez, 2021, p. 84)

La capacidad jurídica ha sido comprendida, desde el punto de vista del derecho civil, como una institución que permite garantizar que las persona que celebran actos jurídicos lo hagan con responsabilidad. De esa afirmación puede derivarse que la capacidad garantiza, por un lado, la estabilización de expectativas en el tráfico jurídico, y por otro, la protección de los intereses des sujetos considerados como especialmente vulnerables. Tomando en cuenta esas finalidades la idea de representación y sustitución de voluntad en ciertos casos es vista como decisión adecuada. Sin embargo, el régimen de capacidad jurídica, por tanto, el ejercicio de derechos no es sólo una cuestión que compete al derecho civil, sino que también compete y permite una mirada desde el punto de vista de los derechos humanos. (Marshall, 2020, p. 51)

Para, Paz-Maldonado & Silva-Peña (2020) las Autoridades se han preocupado únicamente de aprobar una serie de normativas legales y se presentan estadísticas del número de habitantes que se encuentran inmersos en esta población, sin embargo, lastimosamente no han implementado políticas públicas efectivas para mejorar el acceso al trabajo de personas con discapacidad y su estabilidad.

“A partir de este reconocimiento interno, se predicó el modelo social, el cual implica comprender que la discapacidad no sólo se presenta por aspectos biológicos sino sociales, ante las barreras que impone la sociedad a esta población.” (Gómez, Rivera, Carmona, & Cogollo, 2018, p. 62)

Para Villasmil (2016) el grupo que se encuentra dentro del trabajo protegido se reduce a paso acelerado y como resultado se incrementa la diferenciación de quienes trabajan bajo relación de dependencia y quienes no; las consecuencias directas de ello se encaminan a la afectación al trabajador y más aún a quienes se encuentran en estado de vulnerabilidad.

“Para la consecución de esos fines, la efectividad del ejercicio del derecho al trabajo, como ocurre para cualquier otro trabajador, está sometida a la vigencia directa en las relaciones laborales de unos principios mínimos fundamentales.” (Duque, Quintero, & González, 2016, p. 75)

“El rol del derecho del trabajo se transforma con la creación del Estado social de derecho. En este tipo de Estado, la legislación laboral se convierte en un instrumento privilegiado para distribuir bienestar social.” (Richter, 2013, p. 183)

Planteamiento del problema

¿De qué manera se puede garantizar la estabilidad laboral de las personas con discapacidad en el sector público, a través de la correcta aplicación de la norma constitucional?

En la actualidad es de conocimiento público que debido a varias circunstancias administrativas, así como también por el desconocimiento o incorrecta aplicación de la normativa vigente y constitucional por parte de quienes administran el talento humano de entidades e instituciones estatales, han procedido sin mayor sustento legal y de forma atentatoria a desvincular y cesar en sus funciones a servidores públicos en condición de vulnerabilidad como son las personas con discapacidad, dejándoles en un completo estado de indefensión e irrumpiendo el uso y goce de su derecho al trabajo.

Por consiguiente, es entonces, el Estado frente a esta problemática, el principal obligado a garantizar los derechos laborales de quienes adolezcan de algún tipo de discapacidad, en cuanto a su estabilidad; pudiendo a través de las instituciones que lo

conforman fomentar una cultura de respeto a la normativa constitucional por parte de sus funcionarios, buscando garantizar con ello su correcta aplicación sin pretender afectar la situación de quienes se encuentren dentro de este grupo de atención preeminente.

Objetivo

Objetivo central

Analizar la situación laboral de personas con discapacidad en el sector público a través de estudio del caso No. 004-18-SEP-CC con la finalidad de proteger su estabilidad y condición de vulnerabilidad.

Objetivos secundarios

- a) Determinar las falencias administrativas que inciden en desvinculaciones y cese de funciones de Personas con Discapacidad en instituciones públicas.
- b) Identificar el deber del Estado como garantista de los derechos de personas con discapacidad especialmente en cuanto a la estabilidad laboral de quienes se encuentran inmersos dentro de este grupo de atención prioritaria.
- c) Establecer la correcta aplicación de la normativa legal aplicable que permita tutelar los derechos laborales de Personas con Discapacidad en el sector público.

Justificación

Social

A nivel mundial quienes adolecen de una discapacidad experimentan múltiples desventajas y desigualdades, siendo muchas veces objeto de exclusión y discriminación en el ámbito laboral que sin lugar a duda afecta su nivel de vida y desarrollo.

En América Latina se ha constituido una marcada desigualdad, la cual ha afectado la condición de personas con discapacidad pues las brechas socioeconómicas están bien marcadas, tanto así que colocan a este grupo de atención en una plena vulnerabilidad tanto social como laboral, que afecta y agudiza su condición.

El Ecuador es considerado como un referente de inclusión social, se han iniciado varias campañas para el mejoramiento de la calidad de vida de personas con discapacidad como inserción laboral, ayudas técnicas, integración social; las cuales buscan desde todo punto de vista el adelanto personal y profesional de quienes son parte de este grupo de atención prioritaria.

Académica

Respecto a la estabilidad laboral de personas con discapacidad, en el mundo no existe una estrategia académica que permita concientizar tanto autoridades como administrados respecto de la situación en desventaja a la que son expuestos quienes adolecen de una discapacidad.

En Latinoamérica siendo la región con más alto nivel en cuanto a condición discapacitante en su población por alojarse en ella varios países en vías de desarrollo, sería importante adecuar campañas de concientización respecto a la situación laboral de personas con discapacidad, inclusión y estabilidad.

En Ecuador si bien es cierto se ha promovido políticas públicas en favor de las personas con discapacidad tanto en asuntos sociales, laborales y económicos, no existe

por su parte planes académicos en establecimientos educativos en todos sus niveles que permita implementar mallas educativas de respeto intrínseco a los derechos de quienes adolecen esta condición.

Jurídica:

Existe en el mundo normativa aplicable de manera generalizada para personas con discapacidad la cual se encuentra ratificada por varios países, sin embargo, la necesidad imperiosa de generar estrategias legales para poder ejecutar a plenitud la tutela efectiva de sus derechos se hace más evidente a medida que la sociedad evoluciona y necesita entonces brindarles un adecuado nivel de vida el cual se podría concretar con estabilidad laboral.

En América Latina la mayoría de sus países miembros se encuentran adheridos a normativa internacional en materia de discapacidad, sin embargo, existen aún muchas falencias en el tratamiento que deben tener las personas con discapacidad, por lo que sería circunstancial la existencia de observatorios en materia específica de derechos laborales.

En nuestro país por su parte, existe normativa constitucional y orgánica que reconoce y protege a las personas con discapacidad y a su condición, no obstante, en el momento de aplicar la norma vigente en procesos administrativos los delegatarios de entidades públicas inobservan la correcta aplicación de la norma que protege su estabilidad laboral, por consiguiente, dejan de lado la atención diferenciada que los caracteriza.

Palabras claves y/o conceptos nucleares

Constitución. Carta Magna de un Estado de Derecho la cual contiene normas y principios, que permite y a la vez limita el accionar estatal de sus organismos e instituciones públicas, determinando su forma de gobierno y organización de los poderes públicos, limitando desde todo contexto el ejercicio del poder y teniendo como

objetivo la plena tutela y aplicación de su normativa respecto a la aplicación de los derechos que protege. “La Constitución se entiende en la actualidad como el orden jurídico fundamental del Estado y la Sociedad” (Balaguer, 2022, p. 23).

Discapacidad: “se resume un gran número de diferentes limitaciones funcionales que se registran en las poblaciones de todos los países del mundo. La discapacidad puede revestir la forma de una deficiencia física, intelectual o sensorial, una dolencia que requiera atención médica o una enfermedad mental. Tales deficiencias pueden ser de carácter permanente o transitorio” (Aristizábal, 2021, p. 64).

Derecho al Trabajo: “el trabajo se constituye en el principal eje impulsor del desarrollo económico y social de la nación. De esta manera, la seguridad y prosperidad de la sociedad gira alrededor del desarrollo del trabajo, por lo que éste se representa como una actividad fundamental, base del desarrollo de todo sistema económico” (Cifuentes, 2022, p. 262).

Igualdad y no discriminación: “el fundamento del derecho a la igualdad y no discriminación, será la propia dignidad humana. Toda persona humana tiene igualdad de dignidad. La dignidad humana es dignidad ontológica, se encuentra en la estructura óntica del ser humano. Yo soy digno, de la misma manera que es digno el otro, esta es igualdad antropológica. Posteriormente de lo ontológico se pasa a lo ético, o sea, de la estructura del ser humano se pasa a la actuación humana. Nadie puede violar la dignidad humana, ni las personas entre sí, ni en uno mismo. La discriminación es una violación a la dignidad humana.” (González, 2022, p. 153).

Normativa jurídica

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se aplicará normativa jurídica tanto internacional como local existente y aplicable:

Constitución de la República del Ecuador del Ecuador, en sus artículos 33, 35, 66.4, 76.7 literal 1) y 82; por cuanto la normativa antes detallada precautela los derechos

de los grupos de atención prioritaria específicamente de personas con discapacidad y determina las obligaciones del estado para con ellos.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en sus artículos 1, 3 y 27, debido a que, a más de buscar protección para ellos, determina como los estados que la han ratificado deben apegar su actuar en protección y tutela de los derechos de las personas con discapacidad, determinando entre ellos el trabajo y la igualdad de oportunidades como fuente directa para su desarrollo.

Ley Orgánica de Discapacidades, en sus artículos 45, 46 y 51, por cuanto, al ser una normativa específica en materia de discapacidades y direccionada específicamente a este grupo de atención prioritaria, adecúa su contenido a la normativa constitucional y pretende proteger en todos los niveles el ascenso y desarrollo en general de las personas con discapacidad, incluyendo en su tipicidad el trabajo y la estabilidad laboral.

La Sentencia No. 004-18-SEP-CC de la Corte Constitucional del Ecuador, como jurisprudencia base de la presente investigación, debido a que en su contenido garantista hace un análisis profundo, motivación clara y suficiente, con ponderación de derechos en favor de la estabilidad laboral de las personas con discapacidad en el sector público, haciendo referencia varias normativas locales e internacionales en favor de este grupo prioritario.

Descripción del caso objeto de estudio

Los accionantes, abogados José Luis Guerra Mayorga en calidad de director general tutelar, María Isabel Ayora Jara directora nacional Derechos del Buen Vivir, Yajaira Anabel Curipallo Álava delegada provincial de Pastaza de la Defensoría de Pueblo y Zurkaya Elizabeth Robalino Flores por sus propios derechos, iniciaron una demanda mediante acción extraordinaria de protección por medio de la cual hacían referencia a los derechos vulnerados en sentencia expedida por la Sala Única de la Corte Superior de Justicia de Pastaza, en apelación e instancia respectivamente dentro del proceso de acción de protección iniciado en contra de la Directora Ejecutiva

Agencia Nacional de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial y Directora Provincial de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial de Pastaza.

La señora Zurkaya Elizabeth Robalino Flores, es una persona con discapacidad física con el 50 %, quien se desempeñaba como funcionaria de la Dirección Provincial de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial de Pastaza en calidad de servidora pública de apoyo cuatro bajo la modalidad de contrato de servicios ocasionales. El 27 de enero del año 2013 se le notificó con la terminación del contrato de servicios ocasionales por parte de las legitimadas pasivas. Por lo expuesto, la accionante aduce que se le han vulnerado los derechos de personas con discapacidad; derecho al trabajo; derecho a la igualdad formal, material y no discriminación; garantía a la motivación y seguridad jurídica; los cuales no han sido tomados en cuenta en la sentencia de segunda instancia de fecha 14 de marzo de 2014 a las 15:06, dictada por los jueces de la Sala Única de la Corte Provincial de Justicia de Pastaza.

Metodología

Método de Análisis de Casos: Para la presente investigación la cual es de tipo bibliográfica y documental, propende del estudio sobre la jurisprudencia y acertada decisión emitida por la Corte Constitucional del Ecuador, para lo cual se utiliza el método de análisis de casos, que empieza con la selección de la sentencia No. 004-18-SEP-CC que aborda principalmente respecto a la vulneración del derecho al trabajo de personas con discapacidad, de este modo se establece la relación directa entre causa-efecto con el objeto de investigación.

Método Inductivo: Partiendo de que la evidencia individual podría generar una conclusión universal, la particularidad de este método permite al estudiante la identificación y estudio del caso en particular y con ello generalizar conclusiones de manera amplia que lleguen y se extralimiten a varios campos.

CAPÍTULO I

1.MARCO TEÓRICO

La estabilidad laboral de personas con discapacidad en el sector público.

En el presente trabajo de investigación con base al análisis efectuado a la sentencia constitucional N° 004-18-SEP-CC; enfocaremos nuestro estudio en uno de los derechos fundamentales y primordiales para el desarrollo personal y profesional de todo ser humano, más aún de quienes se encuentran inmersos dentro de los grupos de atención prioritaria constitucionalmente reconocidos como son las personas con discapacidad, debiendo el estado garantizar tanto la equiparación de sus oportunidades así como su estabilidad laboral al menos en el sector público, para con ello poder brindarles parte de la protección especializada que la tienen reconocida por su condición y situación, en post de conseguir una debida inclusión social que promueva su participación directa en los ámbitos económicos y sociales.

Grupos de atención prioritaria: Personas con Discapacidad.

Es importante determinar lo señalado en la Constitución de la República del Ecuador 2008, específicamente en su Título II, Capítulo Tercero, donde de manera sucinta se establecen cuáles son los grupos considerados como de atención prioritaria y las obligaciones del estado para con ellos; de entre los cuales en su Sección Sexta puntualiza a las Personas con Discapacidad como sujetos de atención especializada tanto en el ámbito público como privado, enfocada a una equidad de oportunidades que permitan su integración e inclusión social.

Definir a las personas con discapacidad es centrarse en aquel grupo de individuos con algún tipo de deficiencia y que sin importar su origen pudiendo ser de nacimiento, adquirida por naturaleza o por algún acontecimiento u accidente, restringe sus diversas capacidades influyendo directamente en su diario vivir, al no poder valerse por sí misma; por lo que su condición genera una primordial atención, interés y cuidado

por parte del Estado, sus instituciones y delegatarios, en toda circunstancia y más aún cuando se trate de Derechos Humanos reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador y Tratados y Convenios Internacionales vigentes y ratificados por nuestro estado de derecho.

Hernández (2004) nos ilustra:

En la actualidad, el término discapacidad no se considera como sinónimo de minusvalía o minusválido; este término tiene una connotación sociocultural, en la cual se considera que las personas, por su limitación, son incapaces de valerse por sí mismas; por lo tanto, se vuelven una carga para su familia y la sociedad. Nacer con una discapacidad o adquirirla no debe convertirse en una limitante, que impida el desarrollo y la utilización de las potencialidades de una persona. Esto suele ocurrir dentro de la sociedad, que desconoce que los seres humanos discapacitados también tienen derechos, como todos los demás, y los relega a un segundo plano. Además, como han sido desconocidos y aislados de los demás grupos, y conforman sectores muy reducidos, carecen de poder social, político y económico. (p. 61)

A lo largo de la historia e inclusive en la actualidad, este grupo de atención preferencial ha sido constantemente víctima de exclusión, discriminación, marginación, segregación y en muchos casos abandono por parte del estado, la sociedad y también por la familia en diversos ámbitos; lo cual ha detenido e impedido su desarrollo, crecimiento personal y avance profesional, atentando desde todo contexto a sus derechos. La discapacidad y la pobreza son realmente términos intrínsecos con nexo directo de acuerdo a la condición de vida de las personas en condición discapacitante, esto se debe a que ante la falta de oportunidades y apoyo estatal en cuanto a la generación de políticas públicas para su incentivo laboral y productivo, se genera una debacle total en la economía familiar de una persona con discapacidad y su entorno, pues, muchas de las veces su condición misma genera gastos adicionales para tratar sus dolencias o rehabilitación.

La Autoridad Sanitaria Nacional, es decir el Ministerio de Salud Pública posee competencias bastante amplias con este sector, especialmente aquellas bien determinadas como la prevención, detección oportuna, intervención temprana y rehabilitación; además a través del personal técnico y especializado encargado de la validación y calificación de discapacidades en nuestro país se han determinado en la actualidad varios tipos de discapacidades, como son: auditiva, visual, de lenguaje, física, intelectual, psicosocial y múltiple la cual hace relación a la presencia de dos o más discapacidades en una misma persona.

El concepto de discapacidad es complejo y multifacético. Nuestro punto de partida es la idea de que la noción de discapacidad ha evolucionado a lo largo de la historia, desde una concepción estrecha y limitada, médicamente determinada e individualista, hasta una conceptualización más amplia construida social o incluso lingüísticamente. En la actualidad, en la pluralista sociedad moderna, la discapacidad es entendida como una experiencia al mismo tiempo que como una característica propia de la condición humana. (Pérez & Chhabra, 2019, p. 22)

Es evidente, que varios beneficios para quienes poseen algún tipo de discapacidad, se han originado con la creación de políticas públicas recientes en nuestra sociedad las mismas que surgieron con nuestra Constitución vigente, en la que en su calidad de garantista reconoce con mayor énfasis los derechos de las personas con discapacidad como prioritarios y determina las obligaciones del estado para con ellos. Así mismo, por otra parte, es necesario señalar que existen determinadas y evidentes falencias aún al tratarse en materia de discapacidades debido a que por ejemplo en nuestro país no se cuenta con centros profesionales de rehabilitación necesarios y especializados, por lo que como obligación estatal se debería potencializar los hospitales generales y sub centros de salud con la finalidad de que este grupo de personas sean beneficiarios de una atención médica integral y oportuna que garantice su rehabilitación y por ende su desarrollo personal.

Es eminente entonces, determinar que las personas con discapacidad por mandato constitucional y a través de los organismos competentes estatales deben ser incluidos en programas y proyectos sociales principalmente de educación, salud, trabajo y recreación, con el propósito de poder superar o rehabilitar sus deficiencias y sentirse útiles ante la sociedad. Pues, en el caso de que una persona con discapacidad pudiera ser insertada laboralmente se generaría un desarrollo en su economía, así como en la de su círculo familiar; debido a que en muchos casos aquellas personas se vuelven directamente una carga familiar y por ende al buscar posibles soluciones ante esta situación se garantizaría la posibilidad de brindarles una vida digna con ingresos económicos que solventen gastos de manutención y de salud.

Derecho al trabajo de personas con discapacidad: igualdad y no discriminación.

El derecho al trabajo como un derecho meramente social y económico, es considerado generalmente como aquel elemento sustancial dentro de su entorno; además se constituye como el sustento propio que permite solventar distintas necesidades y gastos inclusive familiares; constante y reconocido en nuestra Constitución, así como en Tratados y Convenios Internacionales de Derechos Humanos, del cual emergen otros derechos estrechamente ligados al ámbito laboral como lo son: derecho a elegir un trabajo con libertad, derecho a una remuneración justa y bien retribuida, derecho a un trabajo que respete la dignidad del trabajador y permita la consecución de una vida decorosa; además surgen también aquellos derechos específicos enfocados directamente a aquellos trabajadores que pertenecen a los grupos de atención prioritaria, particularmente a las personas con discapacidad, los cuales buscan o pretenden proteger su situación frente a posibles afectaciones ulteriores.

El derecho del trabajo es la rama del ordenamiento jurídico que se ocupa de la regulación jurídica del trabajo humano, productivo, prestado por cuenta ajena, en forma libre y subordinado. A partir de estas características se han ido asentando o reconociendo determinados elementos cuya presencia se considera

esencial en el contrato de trabajo, como la prestación personal, la remuneración y la subordinación, de modo tal que la falta de alguno de ellos provocará la inexistencia del mismo o, lo que es igual, que la relación de trabajo quede excluida de la tutela del derecho del trabajo. (Boza, 2011, p. 40)

Por su parte, al analizar históricamente la evolución que han tenido los derechos de las personas con discapacidad en nuestro país, se colige que el goce efectivo de tales derechos como grupo de atención prioritaria ha sido de alguna manera positiva en su gran mayoría dentro del ámbito laboral, pues se ha tratado de implementar políticas públicas en tutela de su derecho al trabajo, pero no es menos cierto que han existido momentos determinados y casos en donde muchas de las veces los derechos de este grupo se han visto transgredidos, en tal razón, no únicamente la constitución reconoce y determina claramente los derechos de las personas con discapacidad sino también algunos instrumentos internacionales de derechos humanos como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la cual prohíbe todo tipo de discriminación por motivos de discapacidad y por otra parte determina que los estados partes deberán promover el ejercicio del Derecho al Trabajo para las personas con discapacidad, así como también, su inserción laboral tanto en el sector privado como público.

Sin embargo, pese a existir esta protección en normativa nacional e internacional, se conoce que los derechos de las personas con discapacidad en varias ocasiones han sido vulnerados y en cuanto al ámbito laboral, han existido casos en que los empleadores del sector público notifican o terminan la relación laboral por diferentes circunstancias entre ellas el desconocimiento de la norma, atentando contra su condición y reconocimiento como grupo prioritario.

El deber de promoción de los derechos de las personas con discapacidad implica el apoyo específico y señalado a su derecho al trabajo. A este respecto, tanto nuestra Constitución como diversos textos internacionales vienen a apoyar y a

legitimar las políticas de promoción del empleo de las personas con discapacidad. (Legarreta, 2003, p. 12)

Por su parte, el principio constitucional de progresividad mantiene que el estado debe ser el principal garantista y protector del efectivo goce y reconocimiento de derechos, además busca principalmente un constante desarrollo y avance relacionado con la evolución social con direccionamiento a aquellos actos del poder público a través de normas, jurisprudencia y políticas públicas; con el objetivo primordial de tutelar posibles vulneraciones que afecten o atenten derechos o determinadas acciones de abuso del poder estatal frente a sus administrados; por lo que a través de sus entidades puede ejecutar la creación de políticas públicas de forma articulada con otras instituciones con competencia legal para el efecto; así mismo, con todo el aparato a su cargo en el sector público debería procurar la inserción laboral de personas con discapacidad y por consiguiente respetar y proteger sus derechos reconocidos.

Como fuente primordial de todos los derechos humanos se encuentra la dignidad humana, a la cual se la puede definir como aquel valor intrínseco de cada persona por solo hecho de serlo, además se constituye como la parte indispensable del respeto a todo ser humano y que a su vez consolida un alto nivel de tanto de protección, así como del pleno ejercicio de los Derechos Humanos; como principio constitucional con fin garantista encontramos a la igualdad y no discriminación, lo cual sirve como mecanismo para salvaguardar presuntas vulneraciones, pues, sostiene que ninguna persona podrá ser discriminada por diversas circunstancias, pero en el caso que nos colige se determina específicamente por discapacidad. Es importante entonces establecer que la igualdad consiste en tratar igualitariamente a las diferentes condiciones, capacidades y cualidades de cada persona.

El derecho a la igualdad es un derecho humano, además una base del Estado y un derecho constitucional que exige respeto por la idea de que todos nacemos libres e iguales en dignidad y derechos, y que por ende no debemos ser sometidos a tratamientos diferenciados arbitrariamente (los cuales requieren de

un criterio para identificarse como “arbitrarios”). El derecho a la igualdad también en ciertos casos implica que se compense la situación de desigualdad en que se encuentran ciertos grupos, por ende, algo más que una mera conducta de abstención. Las transgresiones al derecho a la igualdad constituyen casos de discriminación que pueden clasificarse –al menos- por el tipo de conducta discriminatoria, el plano de la realidad en que ocurre, su neutralidad y de acuerdo a si esta recae o no en una categoría sospechosa de discriminación. (Latorre, 2017, p. 2)

Se determina que con el pasar de los años el estado ha tratado de reducir los actos atentatorios que han generado desigualdad y discriminación, de los cuales han sido víctimas especialmente las personas con discapacidad, pese a existir políticas públicas que buscan su vinculación al desarrollo en equidad e igualdad de condiciones específicamente en el área laboral; resulta a veces inverosímil que por varias circunstancias se les haya coartado su ingreso a prestar sus servicios en instituciones públicas por adolecer de algún tipo de discapacidad o en muchos casos hayan sido separados de sus lugares de trabajo sin mayor sustento legal infringiendo inclusive normas constitucionales y en otros casos que, ya habiendo sido contratados para el sector público no se adecúe un espacio para que puedan desenvolverse de mejor manera en las actividades encomendadas y peor aún que se les asignen responsabilidades contrarias plenamente a sus facultades físicas o psicológicas de acuerdo a su deficiencia que lógicamente le resultarían imposibles de cumplir.

Por ello es indispensable que tanto el estado como sus órganos y delegatarios tengan conocimientos, al menos básicos respecto al trato diferenciado que le han sido atribuidos por su condición, para con ello en la medida de lo posible proteger los derechos de quienes conforman este grupo y no causar posibles amenazas futuras a la consecución de una vida digna e igualitaria.

Inserción laboral de personas con discapacidad en el sector público.

A lo largo de la historia en nuestro país, han existido varios paradigmas y se han creado estereotipos discriminatorios dirigidos a quienes conforman este grupo de personas, y aún más visibles han sido en el ámbito laboral; pues no hace mucho, varias personas con discapacidad han tenido una connotación trascendental en el efectivo goce de sus derechos laborales como en este caso, precisamente respecto a su inserción laboral; lo cual les ha permitido sustancialmente mejorar sus condiciones de vida y las de su familia.

La inserción laboral permite a las personas con discapacidad mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del país a través de un trabajo productivo. El acceso al trabajo de las personas con discapacidad se encuentra en las agendas sociales pendientes de muchos países, pues falta socialización para comprender que estas personas son seres humanos que gozan de derechos y obligaciones, al igual que el resto de la población, salvo que deben tener cierto tipo de protección, pues una discapacidad sí es un limitante en determinados momentos. En el proceso de inserción laboral de una persona con discapacidad, se requiere tomar medidas que garanticen el acceso y la permanencia de esta persona en su lugar de trabajo, respetando su individualidad y el tipo de discapacidad. (Ordoñez, 2011, p. 145)

Hablar de inserción laboral constituye un proceso bastante complejo y delicado, debido a que existen o se crean vacantes las cuales aparentemente deben ser suplidas por personal apto tanto conductual, actitudinal y con suficientes conocimientos técnicos para el puesto a fin; por ende, es allí donde en muchas ocasiones se han generado trabas para el acceso de personas con discapacidad a ocupar cargos públicos, debido a que muchos empleadores no asimilan ni mucho menos aceptan la posibilidad de contratar a personas inmersas dentro de este grupo de personas, por cuanto creen que no estarán acorde y a la altura de las actividades a cumplir o que por sus limitaciones no se aparejarían a los perfiles requeridos.

La existencia de normativa legal y aplicable dispone la contratación de personas con discapacidad de acuerdo al número total de la nómina de sus trabajadores, lo que ha permitido que muchos de ellos puedan acceder a un lugar de trabajo en el servicio público, con ello mejorar su entorno y desarrollo en general; pues, tienen la posibilidad de recibir una remuneración por el contingente prestado; sin embargo es importante aclarar además, que la inserción no solo comprende poder ingresar a prestar los servicios para alguna entidad en calidad de trabajador cubriendo vacantes existentes o en post de cumplir con la ley que dispone aquello.

Considero que va mucho más allá debido a que es indispensable la contextualización del concepto, pues a más de lo indicado requiere, que quienes gocen de un trabajo y por ende de un salario, además de ello tienen derecho a contar con los materiales y espacios con la suficiente idoneidad para el mejor desarrollo de sus actividades, y por otra parte ser capacitados constantemente para potencializar sus conocimientos y habilidades; el cumplimiento de todo lo antes detallado permitiría una correcta y adecuada incorporación inclusiva; debiendo considerar además que las asignaciones y responsabilidades para la ejecución de las actividades encomendadas deben tener el cuidado necesario en cuanto a posibles riesgos, relación y estricto apego a su condición y al tipo de discapacidad que adolece tal persona.

Observando lo manifestado con pleno enfoque de derechos, surge la necesidad de concientizar a todas las personas y más aun a quienes dirigen una entidad pública con posibilidad de contratación; así como también a quienes se encuentran a cargo de la selección del personal específicamente a las unidades de talento humano, respecto a un correcto y adecuado trato equitativo que garantice un proceso de selección y contratación incluso de inserción laboral para personas con discapacidad, el cual permita garantizar la atención que determina la normativa constitucional para con ellos, sin que exista posibles hechos de vulneraciones a consecuencia de exclusión y discriminación, que atenten derechos y por consiguiente atañen una correcta administración pública, con posibles actos que menoscaben la incorporación psicosocial y familiar en muchos casos.

La inserción de las personas en la sociedad puede presentar itinerarios muy diversos que se mueven entre la inclusión y la exclusión: en el polo de la inclusión se incrementan la calidad de vida y el sentimiento de realización personal y profesional; en el polo de la exclusión se acentúan la precariedad económica y los sentimientos de fracaso y marginación social. En las biografías individuales, la inserción se produce diferencialmente en las sucesivas etapas de la vida, dependiendo de las circunstancias específicas que presenta cada historia particular. (Pereda, Praday, & Actis, 2003, p. 79)

Es indispensable entonces comprender que parte de la responsabilidad del Estado es garantizar el pleno y efectivo goce de los derechos fundamentales para sus administrados, y más aún cuando estos se encuentran dentro de grupos de atención prioritaria como lo son las personas con discapacidad; por ende se debe implementar proyectos y políticas públicas que garanticen la creación de fuentes de trabajo accesibles al empleo en equidad e igualdad de condiciones con el objetivo de efectuar una correcta y adecuada inserción laboral, que permita la tutela de su dignidad humana en todo momento así como su inclusión social, económico, familiar y laboral.

Nuestro país ha sido reconocido en su debido momento a nivel mundial como uno de los países que se han preocupado directamente de este sector, pionero de varios programas con diferentes instituciones públicas, dirigidos y encaminados al reconocimiento de los derechos, entre ellos específicamente en lo referente a su inserción laboral. Sin embargo, hay muchos factores que impidieron la continuidad de los proyectos como la falta de asignación de presupuesto estatal, además de otras falencias como la falta de análisis sobre el entorno, factores y otras variables como la edad, sexo, tipo de discapacidad, nivel de instrucción y acciones afirmativas en el momento de selección del personal para las diversas modalidades de contratación reconocidas en el sector público, lo que incidió considerablemente para el desempleo actual de muchas personas con discapacidad.

Actualmente la entidad con atribución legal y rectora del talento humano a nivel nacional como lo es el Ministerio de Trabajo cuenta con una bolsa de empleo donde las personas con discapacidad ingresan sus hojas de vida esperando ser contratadas o lo realizan de manera online a través de la Red Pública Socio Empleo; lo propio realiza el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), sin embargo, a falta de coercitividad es bastante complicada su inserción y peor aún la estabilidad de quienes ya se encuentran trabajando; pues, aunque parece difícil de creer en nuestro estado constitucional de derechos, existen un sin número de desvinculaciones y notificaciones con el cese de funciones sin tomar en cuenta la transgresión de derechos.

Estabilidad reforzada de Personas con Discapacidad.

A fin de poder comprender de mejor manera el desarrollo del presente tema es necesario determinar y precisar lo que engloba la estabilidad laboral, por consiguiente se la puede definir como aquella fijeza o seguridad que se le asigna a un trabajador respecto al sostenimiento y conservación de su cargo o lugar en su trabajo; además permite la continuidad al trabajador en el desempeño de sus funciones; de ahí se desprende que un empleo con un alto nivel de regularidad comprende aquel que los trabajadores mantienen realmente mínimas posibilidades de ser cesados en sus funciones; en nuestro país en el sector público lamentablemente no existe una estabilidad laboral que le asegure al servidor una solidez bien definida; pues, por la existencia de varias modalidades de contratación, así como varias formas de dar por terminada la relación laboral, reconocidas en la normativa aplicable para el servicio público, inclusive quienes tengan un nombramiento definitivo podrían perder su empleo por varias circunstancias.

Doctrinariamente, la estabilidad laboral es una manifestación del principio de continuidad del derecho laboral (Américo Plá). Este principio (continuidad) dentro de sus múltiples manifestaciones, señala dos que son muy importantes y tienen relación con la estabilidad laboral: – La preferencia por la contratación a plazo indeterminado. a esta manifestación del principio de continuidad se le

denomina estabilidad laboral de entrada, y – El límite al despido ad nutum o arbitrario. A esta manifestación se le llama estabilidad laboral de salida. A estas dos manifestaciones se llama “estabilidad laboral”. El objetivo de la estabilidad laboral es proteger el derecho al trabajo e impedir los actos arbitrarios de los empleadores. (Obregón , 2016, p. 200)

La estabilidad laboral, es reconocida como uno de los principios base del derecho al trabajo con direccionamiento a reconocer la dignidad humana, es determinante además en la búsqueda de protección eficaz a la parte endeble del relacionamiento laboral como lo es el trabajador, empleando para éste un trato justo, inclusivo y equitativo, el mismo que deberá desde todo contexto garantizar sus derechos plenamente, como la conservación de su empleo; además busca de forma ampliada y preferencial proteger a aquellas personas inmiscuidas dentro de los grupos vulnerables como es el caso de las personas con discapacidad.

Con respecto a nuestro ordenamiento jurídico, de manera tácita otorga una protección especial para determinados grupos de personas en condición especial y de atención especializada, para lo cual el legislador trató de delimitar el poder estatal frente a posibles actos atentatorios de derechos inclusive laborales, sin embargo el desconocimiento y falta de aplicación de la norma han producido acciones anómalas frente a grupos en situación de desventaja por parte de entidades estatales lo cual ha llegado inclusive al cese de funciones de servidores en condición discapacitante sin mayor análisis previo, contrariando desde todo punto de vista la protección especial que les ha sido atribuida.

De ello surge un nuevo principio, respecto a la estabilidad laboral reforzada que no habiendo sido creada e insertada en la normativa legal previamente, ha tenido que surgir como pronunciamiento jurisprudencial constitucional, debido a la existencia de casos reales que han suscitado en el ámbito nacional por la desvinculación de quienes se encuentran en condición de vulnerabilidad específicamente personas con discapacidad; quienes se han visto vulnerados en sus derechos por cuanto en calidad

de servidores públicos habiendo sido desvinculados de sus funciones, sin que autoridades de diferentes entidades tanto concentradas como desconcentradas hayan tomado en cuenta su situación y condición; lo que ha antecedido para la presentación de diversas garantías jurisdiccionales a fin de proteger sus derechos laborales como la estabilidad laboral por ejemplo, donde al encontrarnos en un sistema constitucional de derechos, la autoridad judicial en sus sentencias de carácter constitucional se ha visto obligada a declarar la vulneración y por otra parte disponer el resarcimiento de las consecuencias ocasionadas.

La Sentencia No. 689-19-EP/20, de la Corte Constitucional determinó:

Con relación a la estabilidad laboral reforzada prevista por la jurisprudencia constitucional, es independiente la modalidad de contrato y de la circunstancia de reestructuración de la institución. Que, frente a necesidades institucionales legítimas como las que se realizan en procesos de reestructuración, la desvinculación de una persona sustituta o de una persona con discapacidad debe tener en cuenta su situación en particular y, con la finalidad de cumplir con la estabilidad laboral reforzada, previo a su desvinculación, se debe buscar, de ser posible, su reubicación en la misma entidad. (p. 24, párr. 5)

Como bien lo manifiesta la sentencia antes dicha, el concepto de estabilidad reforzada propende de la tutela efectiva de los derechos reconocidos para las personas con discapacidad, pues se conoce que el trabajo es fuente de desarrollo y así mismo de otros derechos, por consiguiente es indispensable salvaguardar la inclusión, el ejercicio cotidiano de sus potencialidades y más aún la posibilidad de recibir una remuneración justa, la cual sirve como sustento para su manutención habitual y en muchos casos inclusive familiar. En el caso emergente y que ya no exista la posibilidad de continuar con los servicios de un trabajador en condición especial en su mismo puesto de trabajo, se debería optar por reubicarlo en otra vacante analizando que las actividades a desempeñar deben estar acorde a la discapacidad del servidor, todo esto, con el único afán de aportar al cumplimiento de los objetivos de un verdadero sistema constitucional

de derechos totalmente garantista y precautelador del reconocimiento especial que se atribuye a este grupo de personas, incentivando su inclusión, economía, progreso y empoderamiento de superación; evitando totalmente el desempleo, agudización de la pobreza, restricción de derechos, falta de ingresos económicos, descuido o deterioro en la salud y rehabilitación, marginación, discriminación y sobre todo la exclusión.

La estabilidad laboral reforzada prevista por el legislador y la jurisprudencia constitucional no puede limitarse en virtud de la modalidad de contrato o por reestructuración de la entidad en la que labora la persona con discapacidad o su sustituto, por lo que de antemano se debe tener en cuenta en particular la situación de vulnerabilidad, lo que conlleva a que, en aras de garantizar el derecho a la estabilidad, incluso se debe buscar su reubicación en un puesto similar o de rango equivalente. La Constitución de la República y específicamente en su artículo 46 consagra el derecho de atención prioritaria para los grupos vulnerables, como las personas con discapacidad y para su cumplimiento, el Estado debe adoptar medidas en favor de esta población, entre ellas garantizar el derecho al trabajo de manera continua. Uno de los efectos de la desvinculación laboral de las personas con discapacidad y sustitutos es la pérdida de la afiliación a la seguridad social y obviamente la cobertura médica, con lo que la persona con discapacidad queda desprotegida del derecho a la salud, lo que puede degenerar en su deterioro. (Yugsi & Pinos, 2021, p. 211)

Previo a ejecutar un despido, separación, cese de funciones, terminación de contratación por cualquiera de las formas o modalidades previstas en la Ley, quien presida una institución pública deberá tomar en consideración las desventajas que enfrentan las personas con discapacidad y que por ser un grupo de atención prioritaria gozan de atención diferenciada, además de analizar las repercusiones que podría tener al ser cesado hacia el futuro, como el hecho de no contar con ingresos económicos, interrupción o pérdida de afiliación al seguro social y en consecuencia de ello suspender en muchos casos la atención médica, rehabilitación de los tratamientos acorde a su discapacidad, promoviendo en consecuencia de ello, un deterioro en la

salud tanto psíquica como médica y causando graves consecuencias inclusive en la estabilidad emocional personal, así como la de sus familiares.

Normativa interna y pronunciamientos jurisprudenciales en favor de la estabilidad laboral de personas con discapacidad.

Para empezar este análisis es importante señalar que actualmente nuestra Constitución determina al estado ecuatoriano como un sistema plenamente constitucional de derechos, y parte de su contenido se enfoca en garantizar y reconocer la existencia de los grupos de atención prioritaria así como el rol estatal frente a ellos, tal es el caso con respecto a las personas con discapacidad que se realiza un análisis bastante amplio en cuanto a la posible vulnerabilidad de sus derechos, disposiciones y prohibiciones para el aparato estatal frente a este sector, tratando en sí de regular el poder y conseguir una verdadera justicia social.

La constitución determina el contenido de la ley, el acceso y el ejercicio de la autoridad y la estructura de poder. La constitución es material, orgánica y procedimental. Material porque tiene derechos que serán protegidos con particular importancia que, a su vez, serán el fin del Estado; orgánica porque determina los órganos que forman parte del Estado y que son los llamados a garantizar los derechos; procedimental porque se establecen mecanismos de participación que procuran que los debates públicos sean informados y reglados, tanto para la toma de decisiones como para la elaboración de normas jurídicas. (Santamaría, 2008, p. 22)

La Constitución de la República del Ecuador (2008), determina:

Art. 33.- 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.

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

5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.

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.

Art. 330.- Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

Como se puede evidenciar la normativa constitucional se enfoca de manera general en el fomento del derecho al trabajo y además centra su atención en las personas con discapacidad como grupo de atención primordial para el estado concediéndoles la equidad de oportunidades en busca de su inclusión, esto se extiende al ámbito laboral pues dispone la generación de políticas para que en igualdad puedan acceder a un empleo tanto en el sector público como en el sector privado, a fin de tener acceso a una remuneración justa la cual permita solventar sus necesidades y por otra parte la protege

enfáticamente frente a una posible disminución salarial, que sin duda alguna produciría efectos considerables en el desarrollo de quienes adolecen de algún tipo de discapacidad.

La Ley Orgánica de Discapacidades (2012), señala por su parte:

Artículo 45.- Derecho al trabajo. - Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado.

Artículo 46.- Políticas laborales.- El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género.

Artículo 51.- Estabilidad laboral. - Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo.

La normativa dirigida a personas con discapacidad, fue publicada con posterioridad a la Constitución apegada a su supremacía y direccionada a precautelar ya de manera determinada a este grupo de personas, en su contenido referente a la estabilidad laboral el cual es parte del derecho al trabajo reconocido en su articulado, es necesario aclarar que busca una accesibilidad sin ninguna clase de discriminación y en igualdad de oportunidades para ocupar un empleo, así mismo establece el rol de las

instituciones competentes y accionantes en procura de proteger sus derechos laborales; y principalmente, pese a no estar tipificada directamente en la normativa constitucional dispone el goce de estabilidad en cuanto a su empleo.

La Ley Orgánica de Servicio Público (2010), dispone:

Art. 65.- Del ingreso a un puesto público. - El ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos.

El ingreso a un puesto público se realizará bajo los preceptos de justicia, transparencia y sin discriminación alguna. Respecto de la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad y de las comunidades, pueblos y nacionalidades, se aplicarán acciones afirmativas. El Ministerio de Relaciones Laborales implementará normas para facilitar su actividad laboral.

Art. 82.- La carrera del servicio público. - Es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos orientados a motivar el ingreso y la promoción de las personas para desarrollarse profesionalmente dentro de una secuencia de puestos que pueden ser ejercidos en su trayectoria laboral, sobre la base del sistema de méritos.

La carrera del servicio público garantizará la estabilidad, ascenso y promoción de sus servidoras y servidores de conformidad con sus aptitudes, conocimientos, capacidades, competencias, experiencia, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y requerimientos institucionales, sin discriminación a las personas con discapacidad mediante procesos de evaluación e incentivos económicos, para cumplir con el rol social de atender con eficiencia y oportunidad las necesidades sociales para el crecimiento del Buen Vivir como responsabilidad del Estado.

Por su parte, frente a lo determinado en la normativa que rige a todo el sector público dónde se recogen parámetros constitucionales, respecto al ingreso a la carrera pública pues prevalece la inserción de las personas con discapacidad sin ningún tipo de discriminación, exclusión y segregación con un enfoque plenamente garantista, además establece al Buen Vivir como obligación directa del estado para quienes se encuentran dentro de este grupo, pues por su condición no deben ser excluidos por ningún concepto; además, reconoce la implementación de acciones afirmativas en procesos de selección de personas dando atención debida a las personas con discapacidad y reduciéndoles posibles prácticas discriminatorias.

Pese, a no encontrarse determinada expresamente como tal, la estabilidad laboral para personas con discapacidad en la normativa constitucional y leyes inferiores; debido a varias circunstancias atentatorias como el desconocimiento y falta de aplicación de la norma con enfoque de derechos, cambio de autoridades, compromisos políticos, e inclusive actos discriminatorios; se ha producido en el sector público varios casos donde estas personas se han visto vulneradas en sus derechos específicamente en el sector público donde sin mayor sustento legal han sido cesadas y desvinculadas de sus funciones en cualquier modalidad de contratación legalmente reconocida que se encuentren, por lo que al sentirse transgredidos en sus derechos se han visto obligadas a presentar garantías jurisdiccionales; tal es el caso de que la realidad no es la misma por cuanto en acciones de protección propuestas, las juezas y jueces constitucionales aceptan o rechazan las acciones; en varios casos que han sido rechazadas han estimado conveniente presentar acciones extraordinarias de protección en las que la Corte Constitucional ha dejado sin efecto las sentencias venidas en grado y ha dispuesto por tanto la reparación tanto material como inmaterial a su favor, naciendo así entonces una estabilidad reforzada para este sector lo cual ha sido producido de manera jurisprudencial y como sustento legal para casos análogos.

Acción de Protección y Acción Extraordinaria de Protección; como medios de reparación de estabilidad laboral en el sector público de Personas con Discapacidad.

Nuestra normativa suprema, en su contenido determina los diversos mecanismos de protección de derechos mejor conocidos en el medio como Garantías Jurisdiccionales; frente a que pueden estar en amenaza o riesgo inminente de ser atentados o a su vez que los mismos ya han sido transgredidos por actos u omisiones que van en su contra, provocados generalmente por el estado a través de sus instituciones públicas y delegatarios. Entre los existentes y constitucionalmente reconocidos se encuentran: Medida Cautelar, Acción de Protección, Acción Extraordinaria de Protección, Acción de Hábeas Corpus, Acción de Hábeas Data, Acción por Incumplimiento.

En apego de nuestro estudio es importante analizar el alcance de una Acción de Protección respecto a la tutela de vulneraciones de derechos específicamente de personas con discapacidad; por ende, dicha garantía tiene como finalidad un amparo directo para precautelar derechos legalmente reconocidos, además les genera a los Jueces Constitucionales la atribución para declarar la vulneración o no de derechos fundamentales; así, como de ser el caso ordenar la reparación del daño ocasionado. Es importante establecer que únicamente procede frente a decisiones de cualquier índole pero que no sean judiciales y cuando la transgresión de derechos pudo haber sido ejercida tanto por particulares como también por autoridades públicas.

No basta la existencia formal de la acción para lograr proteger los derechos fundamentales. Se requiere un juez activo, que valore casuísticamente y sin pretensiones restrictivas, la verdadera eficacia de la acción para alcanzar su fin, con una interpretación holística de la norma constitucional y de todo el Derecho vigente, en aplicación del principio que reza “iura novit curia” y sobre la base del valor justicia y la independencia judicial en el ejercicio de su función. Es importante además valorar la idoneidad del medio empleado para proteger el derecho vulnerado, sobre lo cual debe pronunciarse el juez y de esta forma también se está garantizando su eficacia, toda vez que entre la idoneidad del medio y su eficacia existe una interrelación lógica, pues la idoneidad implica que el derecho dañado sea protegido adecuadamente y la eficacia conlleva a su

oportuna protección. La Acción de Protección de acuerdo a su regulación actual establece un proceso sencillo además de los elementos que facilitan su eficacia mediante la flexibilidad en el asunto, cuyo objetivo principal será siempre garantizar el amparo y la protección de los derechos, limitando sobre todo aquellos actos del poder público que puedan violar o interponerse en el ejercicio de derechos individuales. (López, 2018, p. 172-173)

La realidad en nuestro medio, es totalmente diferente, pues resulta que se presentan a diario acciones de protección por presuntas vulneraciones a derechos humanos, sin embargo, bajo poder judicial algunas son procedentes y otras no. En la mayoría de casos precisamente con relación a vulneraciones por parte de instituciones públicas y autoridades hacia personas con discapacidad las cuales han sido vulneradas en sus derechos laborales especialmente a su estabilidad laboral o reforzada, quienes se encuentran prestando sus servicios en diversas modalidades de contratación reconocidas en nuestro ordenamiento jurídico; muchos Jueces y Juezas Constitucionales no realizan un análisis jurídico y técnico de la aplicación de la norma constitucional y emiten un criterio meramente legalista, sin un oportuno y suficiente análisis respecto a la ponderación de derechos, inobservando principalmente la jurisprudencia dictada a su favor respecto al derecho a la estabilidad reforzada que tienen reconocida y atribuida como grupo de atención preferente.

Como se encuentra señalado, existe otra Garantía Jurisdiccional como es la Acción Extraordinaria de Protección de Derechos, la cual se encuentra también reconocida en la Constitución y como particularidad de este mecanismo de protección y reparación de derechos es conocida únicamente por la Corte Constitucional del Ecuador, la cual tiene la finalidad de proteger y tutelar derechos que hayan sido transgredidos en procesos judiciales por jueces o tribunales en sus fallos o autos definitivos debidamente ejecutoriados; procesos que pueden ser iniciados por solicitud de las partes o por selección de este organismo de protección de derechos.

Varios pronunciamientos y sentencias han sido emitidos por este organismo nacional de justicia constitucional, el mismo que garantiza la aplicación directa y eficaz de la normativa, así como la supremacía de la Constitución, ocupando sus atribuciones específicas las cuales son de interpretar, controlar y administrar la justicia propiamente dicha, con apego total a la norma antes detallada. Como organismo de Justicia Autónoma de entre sus competencias emite sentencias en las cuales declara vulneración de derechos y dispone la reparación material e inmaterial de inobservancias y transgresiones de derechos constitucionales por los administradores de justicia ordinaria; es importante además determinar que no es otra instancia judicial ni mucho menos confundir que presentar una acción extraordinaria de protección es un recurso adicional u ordinario.

La incorporación de la acción extraordinaria de protección como un medio de tutela de derechos Constitucionales requiere, en primer lugar, comprender la diferencia sustancial que existe entre lo legal y lo Constitucional, y que la presentación de esta acción dentro de la justicia Constitucional puede llegar a tener efectos en toda decisión judicial que no emane directamente de la Corte Constitucional. Esta diferenciación de lo Constitucional y lo legal ha sido abordada por la jurisprudencia de dicho Organismo, así, la Corte Constitucional para el periodo de transición dentro de la Sentencia No. 012-09-SEP-CC, caso Nro. 0048-08-EP, de 14 de julio de 2009, indicó: No se debe confundir a la acción extraordinaria de protección como otra instancia judicial; de ahí que la primera variable de este sistema concreto está dado por la especialización del órgano para asuntos exclusivamente Constitucionales, por lo que la Corte Constitucional no puede entrar a resolver cuestiones legales, sino que debe direccionarse al análisis de la presunta violación de derechos Constitucionales y normas del debido proceso, por lo que se debe realizar una diferenciación del papel asumido por la Corte Constitucional frente a la justicia ordinaria. (Torres, Rivera, & Ronquillo, 2021, p. 5)

Debido a varias decisiones establecidas a través de sentencias emitidas por el órgano judicial competente, por tanto unidades judiciales como tribunales frente a acciones de protección presentadas por quienes han sido vulnerados en sus derechos tal es el caso de personas con discapacidad cesados en sus trabajos por lo que su estabilidad laboral se ha visto irrumplida; en virtud de que varias de ellas se han visto insatisfechas con las decisiones emitidas han presentado acciones extraordinarias de protección frente a dichas decisiones judiciales por varias circunstancias como superposición de legalidad, falta de motivación, inobservancia de vulneración de derechos, entre otras. De igual manera la Corte Constitucional a través de su Sala de Selección como su nombre lo dice ha seleccionado varias sentencias emitidas, de las cuales ha emitido pronunciamientos y sentencias tanto de la admisión como de la selección de casos, realizando análisis bastante amplios de la verdadera condición y situación de este grupo, frente a la importancia de su estabilidad reforzada en el ámbito laboral, por lo que en apego a su atribución de interpretar la norma constitucional ha dejado sin efecto sentencias de grado inferior y por ende ha dispuesto medidas reparatorias de carácter material e inmaterial en favor de los derechos de este grupo humano, disponiendo por consiguiente al estado resarcir el daño o los daños ocasionados y tratando de evitar cualquier tipo de vulneración posterior.

CAPÍTULO II

Antecedentes del caso concreto.

A lo largo de la historia mundial y local se ha evidenciado como los grupos de atención prioritaria concretamente las personas con discapacidad han sufrido marcada exclusión social en todos los ámbitos, lo cual ha promovido la lucha por quienes conforman este grupo inclusive asociándose y agremiándose para promover la defensa, protección y tutela de sus derechos que por su condición de persona con dignidad les

pertenece, por consiguiente, por ser nuestro sistema reconocido en nuestra Constitución como un estado constitucional de derechos plenamente garantista y justicia social, cotidianamente surgen nuevos retos en su afán protector, pues, la sociedad no se mantiene estática debido a que constantemente evoluciona y se adapta a las necesidades de quienes la conforman, como lo son también aquellas necesidades de las personas en condición discapacitante.

Con relación al caso en análisis como muchos ocurridos en nuestro medio cuando han existido desvinculaciones de personas con discapacidad de su lugar de trabajo específicamente en el sector público, sin tomar en cuenta su condición de desventaja e inclusive muchas veces sin importar su correcto desempeño en las actividades encomendadas, han sufrido exclusión y por ende discriminación; particularmente en cuanto al ámbito laboral se refiere se han visto amenazados los derechos de servidores públicos inmersos en este grupo de personas.

Respecto a la sentencia No. 004-1S-SEP-CC emitida por la Corte Constitucional del Ecuador la cual es materia de la presente investigación engloba una situación aparejada a la transgresión al derecho al trabajo en cuanto a la afectación de la estabilidad reforzada por la condición de una persona con discapacidad por parte de la Agencia Nacional de Regulación y Control de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial; por ello, como antecedentes del presente caso se determina que la señora Zurkaya Elizabeth Robalino Flores con discapacidad física del 50%, fue trabajadora en calidad de Servidora de Apoyo 4 en el archivo de la Dirección Provincial de Pastaza de la Agencia Nacional de Regulación y Control de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial; la misma que en compañía del señor y señoras: Ab. José Luis Guerra Mayorga Director General Tutelar, María Isabel Ayora Jara Directora Nacional Derechos del Buen Vivir y Yajaira Anabel Curipallo Álava Delegada Provincial de Pastaza; todos lo antes descritos funcionarios de la Defensoría de Pueblo; presentaron una acción extraordinaria de protección en contra de la sentencia del recurso de apelación la cual recayó en la Sala Única de la Corte Superior de Justicia de Pastaza, por la acción de protección iniciada por la accionante, quien argumentaba y

fundamentaba la vulneración a sus derechos laborales como persona con discapacidad fehacientemente por haberle notificado y terminado su estado contractual con dicha entidad lo que circunstancialmente puso en riesgo su estabilidad laboral.

Interpuesta en primera instancia la correspondiente Acción de Protección, el juez del Juzgado Segundo de la Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia de Pastaza declaró con lugar la Acción propuesta, aceptando el reclamo de vulneración de derechos y discriminación dando realce a la condición de la legitimada activa; adicionalmente dispuso el reintegro inmediato a su lugar de trabajo en la Agencia de Tránsito como técnico de archivo, por lo que la entidad accionada solicita el recurso de apelación a la sentencia dictada con fecha 04 de febrero del 2.014, las 12h23. Recayendo en la Sala Única de la Corte Superior de Justicia de Pastaza ante lo cual los jueces aceptan el recurso de apelación propuesto por la entidad y, por ende, revocan en todas sus partes la sentencia venida en grado de primera instancia.

Posteriormente llega a conocimiento de la Corte Constitucional una Acción Extraordinaria de Protección propuesta por los legitimados activos en contra de la sentencia de segunda instancia por existir vulneración al derecho al trabajo de una persona con discapacidad, igualdad formal y material, debido proceso (motivación) y seguridad jurídica; una vez admitida a trámite y posteriormente al análisis constitucional del caso en concreto la Corte Constitucional, resolvió la vulneración de los derechos: de personas y grupos de atención prioritario; a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación; al debido proceso en la garantía de motivación y a la seguridad jurídica por parte de los jueces de la Sala Única de la Corte Superior de Justicia de Pastaza y principalmente declaran la vulneración del derecho al trabajo de Zurkaya Elizabeth Robalino Flores y a su protección preferencial de persona con discapacidad física del 50% en cuanto a su estabilidad laboral, por parte de la Agencia Nacional de Tránsito.

Por su parte, como medidas reparatorias integrales se ordenó reincorporar mediante un contrato de servicios ocasionales a un puesto de trabajo en iguales condiciones y

remuneración de servidor público de apoyo 4, además de una indemnización correspondiente a los valores no percibidos desde el momento del cese de funciones hasta el día en que se reincorpore a su lugar de trabajo; como medidas de no repetición la Corte ordenó que la Agencia Nacional de Regulación y Control de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial realice capacitaciones a su personal a escala nacional, con especial énfasis en los derechos de las personas con discapacidad y dispuso finalmente al Ministerio del Trabajo efectuar una difusión amplia del contenido de la presente sentencia dirigida a todas las instituciones del sector público.

Admisibilidad y tramitación del caso específico.

Localmente la Corte Constitucional se constituye como un órgano autónomo de administración de justicia la cual garantiza el respeto y supremacía de la norma fundamental, a través de sus tres objetivos plenamente determinados como son: interpretar, controlar y administrar la justicia constitucional.

El artículo 436 (1 y 6) de la Constitución de la República del Ecuador (2008), determinan:

Art. 436.- La Corte Constitucional ejercerá, además de las que le confiera la ley, las siguientes atribuciones:

1. Ser la máxima instancia de interpretación de la Constitución, de los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado ecuatoriano, a través de sus dictámenes y sentencias. Sus decisiones tendrán carácter vinculante.

6. Expedir sentencias que constituyan jurisprudencia vinculante respecto de las acciones de protección, cumplimiento, hábeas corpus, hábeas data, acceso a la información pública y demás procesos constitucionales, así como los casos seleccionados por la Corte para su revisión.

Ante esto, la Corte Constitucional por tener atribución directa respecto al conocimiento de las acciones extraordinarias de protección interpuestas por cualquiera de las partes ante posibles vulneraciones de derechos constitucionales determinados en pronunciamientos judiciales con fuerza de sentencia, de conformidad con lo señalado en la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional en sus artículos 58, 59 y 62; se pronunciará en sentencia respecto a las vulneraciones de derechos, la determinación de las afectaciones y la disposición de reparación integral.

En el caso en particular, a la funcionaria al ser miembro del grupo de personas con discapacidad, se le debió haber garantizado su derecho al trabajo y por ende su estabilidad laboral; por consiguiente, fue la Corte Constitucional, quien realiza un análisis exhaustivo y con ponderación de los derechos vulnerados, en tal virtud, determina que la estabilidad reforzada de la legitimación activa se vio afectada más aún por ser una persona con discapacidad con principal atención y protección; de manera que desde una perspectiva inclusiva con enfoque de derechos dirigida a garantizar una igualdad formal y material en aspectos laborales asegura su estadía en su lugar de trabajo en la entidad; buscando erradicar desde todo contexto posibles acciones discriminatorias que atenten el desarrollo integral de quienes adolecen algún tipo de limitación; concediéndole un realce especial a su desempeño en su lugar de trabajo y permanencia, con la premisa de que todo individuo en cuanto a su dignidad debe tener la oportunidad primero de acceso y posteriormente desarrollarse en su trabajo en igualdad de condiciones.

Como hemos manifestado anteriormente, sin duda alguna el trabajo se constituye como el pilar primordial, personal y profesional debido a que con el pleno ejercicio del mismo se alcanza la dignidad y una vida decorosa, mejorando sustancialmente las condiciones del trabajador en cuanto a la satisfacción de sus necesidades y más aún para quienes se encuentran inmersos en este grupo de personas permitiéndoles además sentirse útiles para con la sociedad con su aporte tanto profesional como económico; resulta imprescindible entonces que quienes están llamados a restituir derechos vulnerados como tienen atribución específica en asuntos jurisdiccionales los jueces

constitucionales a ser garantistas de la efectiva vigencia de la constitución y su supremacía, observando el alcance de los derechos y las afectaciones generadas por las trasgresiones como las sucedidas en el presente caso.

Previo al conocimiento sustanciador de la Corte, las acciones extraordinarias de protección interpuestas deben atravesar una instancia previa de admisibilidad efectuada por su Sala de Admisiones, la cual realiza un análisis preliminar debidamente motivado en cuanto a dar paso o no como proceso ante la Corte en base a competencia, méritos o por improcedencia en cuanto a la falta de justificación de la pretensión carente además de fundamento e inadmisión por aspectos formales del procedimiento en sí; conforme a las disposiciones determinadas en la ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales.

Pretensión específica e importancia del pronunciamiento de la Corte Constitucional

Dentro del presente caso como pretensión concreta por parte de la accionante señora Zurkaya Elizabeth Robalino Flores y quienes conformaron su defensa técnica, en lo principal solicitaron a la Corte como órgano competente en cuanto al control de constitucionalidad, a través de la acción extraordinaria de protección que se restituya sus derechos violentados y así mismo se revoque la sentencia constitucional emitida por la Sala Única de la Corte Superior de Justicia de Pastaza por falta de motivación, resarciendo las consecuencias ocasionadas ante los presuntos actos atentatorios contra el principio de igualdad promovidos por la Agencia Nacional de Tránsito que han afectado al derecho al trabajo y estabilidad laboral en su condición de persona con discapacidad, afectando considerablemente la seguridad jurídica.

En tal virtud, la decisión de la Corte en referencia del presente caso constituye sin lugar a duda una herramienta de protección de derechos como jurisprudencia para casos análogos y de igual manera deja precedentes constitucionales para posibles vulneraciones que se desprendan de hechos similares donde se pretendan transgredir

derechos laborales de personas con discapacidad en el sector público, determinando que todo acto administrativo debe ser estrictamente apegado al contenido de la Constitución y por ende a la Dignidad Humana.

Decisiones de primera y segunda instancia

La acción de protección accionada por la señora Zurkaya Elizabeth Robalino Flores en contra de las ingenieras Paola Carvajal Ayala y Daysy Ortíz Durán, Directora Ejecutiva y Directora Provincial de Pastaza, respectivamente; de la Agencia Nacional de Regulación y Control de Transporte Terrestre Tránsito y Seguridad Vial, fue iniciada en razón de que la accionante encontrándose prestando sus servicios lícitos y personales como técnico de archivo fue cesada en funciones sin haber considerada su condición de vulnerabilidad por encontrarse dentro de los grupos de atención prioritaria con una discapacidad física del 50%; habiendo agotado trámites administrativos en varias instituciones como el Ministerio de Salud Pública [MSP], Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades [CONADIS] y Defensoría del Pueblo [DPE] con el afán de proteger sus derechos, principalmente laborales, sin haber tenido una respuesta garantista por parte de la entidad accionada se vio obligada en presentar una garantía jurisdiccional como lo es una acción de protección, la cual fue avocada por el Juzgado Segundo de la Niñez y Adolescencia de Pastaza, el cual resuelve:

(...) Pastaza, martes 04 de febrero de 2014, las 12H23. VISTOS: (...)

ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCION Y DE LAS LEYES DEL ECUADOR, se declara con lugar la acción de protección planteada por la representante legal de la Defensoría del Pueblo en la Provincia de Pastaza, a nombre y representación de la señora ZURKAYA ELIZABETH ROBALINO FLORES, aceptando en todas sus partes el reclamo de vulneración de derechos y discriminación por su condición de discapacitada y mandando como medida de reparación integral tanto material como inmaterial y como acción afirmativa que promueva su igualdad real con cualquier

funcionario, a reintegrarle a su trabajo que venía desempeñando en la agencia como técnica de archivo.- Fundamento mi sentencia en los arts. 11 numeral 2, 3, arts. 47, 48, Constitución de la República, Tratados y Convenios Internacionales de Derechos Humanos, arts. 3, 4, 47, 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades. (JUZGADO SEGUNDO DE LA FAMILIA, MUJER, NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, JUICIO N°. 16952-2014-0041)

Respecto a la segunda instancia, la parte accionada por no encontrarse de acuerdo con la resolución emitida por el Juez del Juzgado Segundo de la Niñez y Adolescencia de Pastaza quien acepta la acción de protección propuesta por la legitimación activa; interpone el Recurso de Apelación, el cual avoca conocimiento la Sala Única de la Corte Superior de Justicia de Pastaza, misma que en su sentencia dispuso lo siguiente:

(...) Pastaza, viernes 14 de marzo de 2014, las 15H06. VISTOS: (...)

ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCION Y LAS LEYES DE LA REPUBLICA, admitir el recurso de apelación presentado por la Ing. Paola Carvajal Ayala, Directora Ejecutiva de la Agencia Nacional de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial; y, Deysi Ortiz, Directora Provincial de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial de Pastaza; y, revocar la sentencia dictada por el señor Juez del Juzgado Segundo de la Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia de Pastaza, en todas sus partes. (SALA ÚNICA DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PASTAZA, JUICIO N°. 016101-2014-0061)

De lo detallado en párrafos anteriores, considero que la sentencia de primera instancia trató de proteger los derechos vulnerados de la accionante, sin embargo no es menos cierto que los señores jueces de segunda instancia debieron realizar un análisis profundo y con enfoque de derechos inclusivos ratificando la sentencia venida en grado y más bien ampliándola para buscar una reparación integral a los hechos propuestos

dejando de lado su criterio legalista y afianzando un criterio totalmente constitucional; se limitaron a revocar la sentencia de primera instancia en todas sus partes sin mayor fundamento, argumentación y motivación jurídica, inobservando los derechos transgredidos y principios constitucionales hacia la compareciente en su condición de vulnerabilidad, los cuales fueron posteriormente reconocidos por la Corte Constitucional en la acción extraordinaria de protección propuesta.

Reparaciones dispuestas por la Corte Constitucional

Después del análisis exhaustivo efectuado a los argumentos presentados en la fundada acción extraordinaria de protección por parte de la legitimación activa principalmente frente a la vulneración de derechos a personas con discapacidad como al derecho al trabajo; al concluir además, que la terminación laboral injustificada del cual fue víctima la accionante y los tratos emitidos por sus inmediatos superiores vulneraron varios derechos constitucionales, por lo que la Corte resuelve como medidas de reparación las siguientes:

Una vez aceptada la acción extraordinaria de protección como reparación integral en cuanto al debido proceso y a la carencia de motivación en las decisiones previas atentando la disposición constitucional consagrada en el artículo 76, numeral 7, literal h); deja sin efecto la sentencia emitida en primera instancia por el juez segundo de la familia, mujer, niñez y adolescencia de Pastaza; así mismo la sentencia en segunda instancia que emanó de la Sala Única de la Corte Provincial de Justicia de Pastaza y como garantía de no repetición al respecto dispuso la difusión amplia de su pronunciamiento a todas las juezas y jueces que conozcan garantías jurisdiccionales, mediante oficios y publicación en sitio web. Además, dispuso al Consejo de la Judicatura investigar administrativamente y establezca responsabilidades de las autoridades judiciales por la inobservancia de la garantía a la motivación.

Como medida reparatoria dispuesta frente a la vulneración encontrada en cuanto al objeto principal de la acción extraordinaria de protección, la Corte

Constitucional dispuso a la entidad accionada restituya a sus funciones a la accionante bajo la modalidad de un contrato de servicios ocasionales con las mismas condiciones y remuneración, con cargo de servidor público de apoyo 4, concediendo un término de 20 días para su cumplimiento; de igual manera respecto a los valores dejados de percibir por la accionante ordenó a la entidad pública el pago de las remuneraciones y demás beneficios de ley desde la fecha de su desvinculación hasta el día en que sea restituida a su lugar de trabajo, para dicho cálculo de los valores indicados remitió el expediente al Tribunal Distrital de lo Contencioso Administrativo, con sede en el Cantón Ambato.

Entre otras reparaciones la Corte dispuso como medida investigativa a la Agencia Nacional de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial, la correspondiente valoración de responsabilidades sean estas civiles o administrativas por los actos atentatorios detectados en cuanto a los derechos al trabajo, igualdad y no discriminación, lo cual incluye el pleno ejercicio del derecho de repetición, así como las sanciones respectivas a funcionarios en caso de que se establezcan infracciones cometidas. Por otra parte, se manda a la Agencia Nacional de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial con asistencia y apoyo interinstitucional de la Defensoría del Pueblo y del Consejo Nacional para la Igualdad de discapacidades, implementen una capacitación mínima de ocho horas en materia de derechos de las personas con discapacidad a todos sus funcionarias y funcionarios. En prevalencia de la garantía de no repetición dispone al Ministerio de Trabajo difundir el contenido de su decisión a todas las instituciones que forman parte del sector público, la cual se determina que deberá tener alcance tanto a sus representantes legales como a quienes dirijan las unidades de talento humano.

Finalmente, se reserva el derecho para dar seguimiento al cumplimiento de su sentencia y dispone su publicación en la Gaceta Constitucional

Análisis crítico a la sentencia constitucional

El caso específico tiene como objeto central el análisis de una acción extraordinaria de protección, por lo que es importante determinar que la antes dicha garantía jurisdiccional procede únicamente contra decisiones judiciales principalmente en sentencias constitucionales cuando las partes intervinientes se ven afectadas por acción u omisión en sus derechos y fue presentada en este caso ante la sala que emitió la decisión definitiva es decir en segunda instancia.

Analizadas que han sido la acción protección propuesta en primera instancia y apelada en segunda, se constituye por consiguiente la procedencia para la presentación de la acción extraordinaria de protección ante la Corte de conformidad a lo que establece la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, por cuanto es evidente las falencias del sistema de justicia con relación al presente caso en cuanto a la protección de personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Es por aquello que tanto las decisiones del señor juez segundo de la familia, mujer, niñez y adolescencia de Pastaza como de la Sala Única de la Corte Provincial de Justicia de Pastaza carecieron de un análisis constitucional y con enfoque a garantizar plenamente los derechos de la señora Zurkaya Elizabeth Robalino Flores en calidad de persona con discapacidad física; en la primera instancia se resolvió restituir a su lugar de trabajo a la accionante y en segunda instancia se revocó en todas sus partes la sentencia que subió en grado.

Ante la acción extraordinaria de protección interpuesta por la señora Zurkaya Elizabeth Robalino Flores conjuntamente con su defensa técnica buscando que las vulneraciones a sus derechos puedan ser objeto de revisión por la Corte Constitucional en su rol de control constitucional, la misma es declarada admisible y por ende ingresa a trámite.

De las pretensiones generadas por la accionante la Corte Constitucional realiza un análisis profundo. Respecto al debido proceso y a la garantía de motivación en las sentencias, determina que no solo se debe enunciar los hechos o normativa sino va

mucho más allá utilizando inclusive la argumentación jurídica reuniendo puntalmente tres requisitos que son la razonabilidad, lógica y la comprensibilidad. Por otra parte, con relación a la seguridad jurídica señala que las personas buscan confianza mediante el conocimiento de sus derechos y obligaciones y las instituciones que componen el poder público están sujetos a normas jurídicas preestablecidas las cuales deben ser aplicadas por la autoridad competente; en consecuencia, los juzgadores de primera y segunda instancia debieron cumplir su rol garantista y proactivo buscando determinar la existencia o no de vulneraciones a los derechos constitucionales. Respecto a la igualdad y no discriminación en el trabajo para personas con discapacidad, puntualiza que por su condición de atención preferente las personas con discapacidad tienen derechos como el de trabajar en condiciones de igualdad de oportunidades en cuanto al acceso y su permanencia, enfocando la estabilidad laboral, que sin duda alguna será su fuente de realización económica y personal, haciéndose extensiva en muchas ocasiones para sus familias.

La motivación en cuanto a decisiones judiciales, constituye fehacientemente el argumentar o exponer razones para una mejor determinación resolutive, inclusive apegada a una correcta argumentación que construya el pensamiento jurídico suficiente para poder mejor resolver en el momento oportuno. Para lo cual la Corte Constitucional en su rol de control constitucional realiza el debido test de motivación y vulnerabilidad, el cual reúne los parámetros de razonabilidad, lógica y comprensibilidad para su mejor análisis; los cuales se enfocan en: la razonabilidad comprende en determinar las normas utilizadas por el juzgador para determinar la existencia o no de la vulneración de derechos; la lógica por su parte analiza si la sentencia mantiene una coherencia entre las premisas y la decisión y por último la comprensibilidad que se relaciona con la claridad del lenguaje así como la exposición de ideas utilizadas por el juzgador en su decisión.

Considero entonces de manera personal, que la decisión de la Corte en el presente caso consagra un antecedente histórico para la protección eficaz y amplia en cuanto a los derechos laborales de las personas con discapacidad específicamente en la

garantía de la estabilidad laboral, así como la atención especial que debe tener el estado frente a este grupo de personas, debido a que busca una tutela efectiva con el afán de sentar un precedente para futuras decisiones de autoridades públicas que podrían considerarse atentatorias y violatorias en cuanto a derechos. La Corte ha sido clara y ha enfatizado que la inserción y permanencia de personas con discapacidad en su lugar o puesto de trabajo, prevalecerán sobre cualquier otra norma del ordenamiento jurídico, teniendo la obligación de asegurarles protección especial en su entorno laboral a través de un efectivo acceso al empleo y su conservación.

Por todo lo antes señalado, es necesario entonces a nivel de todo el sector público incluido el Consejo de la Judicatura a través de sus fallos o decisiones jurisdiccionales; precautelar los derechos atribuidos y reconocidos a las personas con discapacidad en especial los referentes a la estabilidad laboral protegida para este sector, el cual ha sido motivo del presente análisis; promoviendo la inserción y protegiendo el desarrollo social tanto económico como profesional a través de la permanencia salvaguardada.

CONCLUSIONES

Pese a la evolución social y los avances en cuanto al reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad con relación al ámbito laboral en cuanto a su inserción y estabilidad, dentro de la normativa existente en nuestro país, es muy evidente lastimosamente que todavía se sostienen actos de discriminación y segregación en una sociedad exclusiva para quienes adolecen de algún tipo de discapacidad creyendo que sería menos provechoso su contratación para la consecución de sus metas institucionales, o en otros casos ha conllevado a terminar la relación de dependencia ilegítimamente, contrariando a la normativa existente y a los mandatos de carácter constitucional de tutela a las personas con discapacidad.

La condición de ser personas con discapacidad o sus limitaciones de cualquier índole sin lugar a duda han generado desventaja en el ámbito laboral, puesto que las instituciones públicas a través de sus representantes legales o autoridades ya sea por falta de conocimiento o falta de aplicación de la norma de forma garantista, con sus decisiones se aprovechan de su situación de vulnerabilidad trasgrediendo derechos constitucionales como la estabilidad laboral.

Una vez efectuado el estudio de la sentencia No. 004-18-SEP-CC emitida por la Corte Constitucional del Ecuador, dirigida objetivamente al derecho al trabajo de personas con discapacidad, se establece que los actos administrativos y decisiones judiciales constitucionales deben estar estrechamente arraigados a las disposiciones constitucionales y a las demás normas existentes en Tratados y Convenios Internacionales, por ende, su inserción y estabilidad laboral en un trabajo prevalece sobre cualquier otra norma del ordenamiento jurídico; es necesario precisar que la Corte Constitucional una vez más en su atribución de interpretación tutela, efectiviza, precautela y restituye los derechos de personas con discapacidad, eludiendo posibles actos de discriminación, exclusión o segregación.

RECOMENDACIONES

Es necesario que el Estado genere políticas públicas objetivas en materia de protección de los derechos laborales que promueva la capacitación, inserción y estabilidad de personas con discapacidad en el sector público, si bien es cierto en la normativa vigente se establece de manera general las disposiciones para cumplir con el mandato constitucional, sin embargo la falta de coercitividad y control por el ente rector del Talento Humano ha generado inestabilidad laboral para quienes conforman este grupo de atención prioritaria.

En urgente que el Ministerio del Trabajo a través de su Dirección de Atención Prioritaria vuelva a contar con los recursos económicos suficientes para la contratación de inspectores de trabajo específicamente para personas con discapacidad a nivel nacional quienes entre sus funciones puedan insertar, controlar y sancionar administrativamente cualquier atentado a sus derechos laborales; así también podrían realizar capacitaciones a los representantes legales, autoridades y a quienes dirijan las unidades de talento humano en materia de sus derechos laborales y su condición de atención preferencial.

A través del órgano rector de administración del talento humano a nivel nacional como es el Ministerio de Trabajo se disponga a cada una de las instituciones públicas en todos los niveles la implementación, ampliación y articulación de normativa referente a los derechos de las personas con discapacidad en cada uno de sus reglamentos internos de administración de talento humano, haciendo principal énfasis en el ámbito laboral extensivo hasta su estabilidad y trato igualitario.

BIBLIOGRAFIA

- Álvarez Ramírez, G. (2021). El bienestar personal y social como derecho. Determinantes, indicadores y garantías de efectividad para las personas con discapacidad. *Estudio/Informe del CERMI*, 84.
- Aristizábal Gómez, K. V. (2021). Cuando hablamos de discapacidad, ¿de qué hablamos? Una revisión teórica y jurídica del concepto. *Civilizar: Ciencias Sociales y Humanas*, 64.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador del Ecuador*. Montecristi: Asamblea Nacional del Ecuador.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). *Ley Orgánica de Servicio Público*. Quito: Asamblea Nacional del Ecuador.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Quito: Asamblea Nacional del Ecuador.
- Balaguer Callejón, M. L. (2022). *Interpretación de la Constitución y ordenamiento jurídico*. Madrid: CENTRO DE ESTUDIOS POLÍTICOS Y CONSTITUCIONALES.
- Boza, G. (2011). *Lecciones de derecho al trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Cifuentes Dávila, J. (2022). El Derecho del trabajo como objeto de protección jurídico-penal. *Revista semestral editada por alumnos de la Facultad de Derecho de la Universidad de Lima*, 262.
- Corte Provincial de Justicia de Pastaza Sala Única, 16101-2014-0061 (Corte Provincial de Justicia de Pastaza Sala Única 14 de 03 de 2014).
- Duque Quintero, S. P., Quintero Quintero, M. L., & González Sánchez, P. (2016). Sobre la protección en el trabajo para las personas con discapacidad. *Revista de Derecho*, 75.
- Gómez Rúa, N., Rivera Aguirre, C. D., Carmona Montoya, A., & Cogollo Barona, J. (2018). Debilidad manifiesta y discapacidad: ¿qué protege la estabilidad laboral reforzada? *Revista Latinoamericana de derecho social*, 62.
- Gomez, N. E., Pérez, A. I., López, D. M., & Medina, M. F. (2021). Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia. *Revista CES Derecho*, 7.
- González Beltrán, F. (2022). Fundamentos filosóficos y jurídicos del derecho a la dignidad, igualdad y no discriminación en el trabajo. *Revista de Filosofía, Letras y Humanidades*, 153.

- Hernández Posada, Á. (2004). Las Personas con Discapacidad. *REVISTA AQUICHAN*, 61.
- JUZGADO SEGUNDO DE LA FAMILIA, MUJER, NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, 16952-2014-0041 (JUZGADO SEGUNDO DE LA FAMILIA, MUJER, NIÑEZ Y ADOLESCENCIA 03 de 02 de 2014).
- Latorre, S. (2017). *El Derecho a la Igualdad*. Santiago: Reflexión y debate.
- Legarreta, R. (2003). *Derecho al Trabajo de Personas con Discapacidad*. Barcelona: Real Patronato sobre Discapacidad.
- López, A. (2018). La acción de protección su eficacia y aplicación en el Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 172-173.
- Marín Cardona, L. (2021). Aplicación de la estabilidad laboral reforzada a los docentes de cátedra en situación de discapacidad de las universidades públicas de Colombia. *Revistas Diálogos de Derecho y Política*, 189.
- Marshall Barberán, P. (2020). El ejercicio de Derechos fundamentales de las personas con discapacidad mental en Chile: Derecho internacional, enfoques teóricos y casos de estudio. *Revista de Derecho (Concepción)*, 51.
- Obregón, T. (2016). Estabilidad Laboral no es sinónimo de Reposición. *Revista Derecho & Sociedad*, 200.
- Ordoñez, C. (2011). Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad. *Revista de Educación*, 145.
- Paz-Maldonado, E., & Silva-Peña, L. (2020). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Artículos Originales*, 6.
- Pereda, C., Praday, M., & Actis, W. (2003). *La inserción laboral de las personas con discapacidades*. Barcelona: Fundación "la Caixa".
- Pérez Dalmeda, M. E., & Chhabra, G. (2019). Modelos teóricos de discapacidad. *Revista Española de Discapacidad*, 22.
- Richter, J. (2013). El trabajo en el derecho del trabajo. *Revista latinoamericana de Derecho Social*, 183.
- Santamaría, R. (2008). *La constitución del 2008 en el contexto andino*. Quito: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
- Sentencia No. 689-19-EP/20 (Corte Constitucional 22 de Julio de 2020).
- Torres, T., Rivera, L., & Ronquillo, O. (2021). La acción extraordinaria de protección analizada desde la jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 5.

- Villasmil Prieto, H. (2016). Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo. *Revista Latinoamericana de derecho social*, 15.
- Yugsi, R., & Pinos, C. (2021). Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano. *Ciencias sociales y políticas*, 211.