



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS POLÍTICAS

**MAESTRIA EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO
CONSTITUCIONAL**

TEMA:

**LA GARANTÍA DE LA MOTIVACIÓN EN LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS
FRENTE A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LOS SUSTITUTOS.
ANÁLISIS DE LA SENTENCIA CASO N. 2126-19-EP/24.**

Trabajo de investigación previo a la obtención del título de MAGISTER EN
DERECHO MENCIÓN DERECHO CONSTITUCIONAL, modalidad SEMIPRESENCIAL.

Autor: Abg. Rogel Ochoa Wilmer Iván.

Tutor: Abg. Erika Cristina García Erazo Mg.

AMBATO – ECUADOR

2025

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

Yo, Wilmer Iván Rogel Ochoa declaro ser autor del Trabajo de Investigación con el nombre **“LA GARANTÍA DE MOTIVACIÓN EN LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS FRENTE A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LOS SUSTITUTOS. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA CASO 2126-19-EP/24”**, 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 de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato a los 25 días del mes de junio de 2025, firmo conforme:

Autor: Abg. Wilmer Iván Rogel Ochoa.

Firma:

Número de Cédula: **0703229914**

Dirección: Nueva Loja Sucumbíos

Correo Electrónico: wilmer.rogel@hotmail.com

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “**LA GARANTÍA DE MOTIVACIÓN EN LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS FRENTE A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LOS SUSTITUTOS. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA CASO 2126-19-EP/24**” presentado por Wilmer Rogel Ochoa, para optar por el Título de Magíster en Derecho, mención 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, 25 de junio del año 2025.

.....
Abg. Erika Cristina García Erazo 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 Magíster en Derecho, mención Derecho Constitucional, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor.

Ambato, 25 de junio del 2025

.....

Abg. Wilmer Iván Rogel Ochoa

CC: 0703229914

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Titulación, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: **“LA GARANTÍA DE MOTIVACIÓN EN LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS FRENTE A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LOS SUSTITUTOS. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA CASO 2126-19-EP/24”** 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, 25 de junio del 2025

.....
Abg. Alvarado Verdezoto Juan Francisco. Mg
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

.....
Abg. Jimbo Galarza María Luisa. Mg
VOCAL

.....
Abg. García Erazo Erika Cristina. Mg
VOCAL

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado, en primer lugar, a todas las personas que, a lo largo de su vida laboral, luchan por preservar su estabilidad, dignidad, derechos y frente a las adversidades especialmente, a aquellos trabajadores en situación de vulnerabilidad, quienes, por su condición personal o familiar, requieren una protección especial que les garantice un entorno laboral justo y seguro.

Esta tesis está dedicada a los defensores de los derechos laborales ya todas aquellas organizaciones y personas que han trabajado incansablemente para asegurar que la estabilidad laboral reforzada no solo sea un derecho reconocido, sino una realidad palpable para quienes más lo necesitan que su esfuerzo y valentía sigan siendo inspiración para todos aquellos que se crean violentados sus derechos.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que han sido parte fundamental en la realización de este trabajo.

A mi familia, por su apoyo incondicional, su paciencia y su constante confianza en mí, ya que, sin su amor y respaldo, este logro no habría sido posible gracias por estar siempre a mi lado, dándome fuerza en los momentos difíciles.

A mis docentes, quienes con su conocimiento y dedicación guiaron en este proceso, con sus conocimientos mismos que han sido esenciales para el desarrollo de este trabajo, que me permite realizarme como profesional.

INDICE

AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TÍTULACIÓN	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iii
CERTIFICO	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	iv
APROBACIÓN TRIBUNAL	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN EJECUTIVO	xi
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	1
TEMA DE INVESTIGACIÓN	3
ESTADO DEL ARTE. –.....	4
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	8
OBJETIVOS.....	9
Objetivo Central:.....	9
Objetivo Secundario:	9
HIPÓTESIS	10
JUSTIFICACIÓN	11
PALABRAS CLAVES Y/O CONCEPTOS NUCLEARES	12
DESCRIPCIÓN DEL CASO OBJETO DE ESTUDIO.....	14
METODOLOGÍA	15
CAPITULO I.....	16
MARCO TEORICO	16
1.- LOS GRUPOS DE ATENCION PRIORITARIA.....	16
1.1.- Definición. –	16
1.2.- Reconocimiento. -.....	16
1.3.- Clasificación de los grupos prioritarios y vulnerables.....	18
1.3.1.- Grupos Vulnerables. –	18
Personas privadas de la libertad, adquiere esta vulnerabilidad. -.....	19
Personas con enfermedades catastróficas o de alta complejidad.	19
Las personas con discapacidad.	19

Las mujeres embarazadas. -	20
Niños niñas y adolescentes.	21
2.- PERSONAS CON DISCAPACIDAD. -	21
2.1.- Concepto.....	21
2.2.- Derechos de las personas con discapacidad.	22
2.3.- Beneficios a las personas con discapacidad. –	23
3.- SUSTITUTOS. –	24
3.2.- Protección a sustitutos de personas con discapacidad. –	24
3.3.- Los sustitutos y la Inserción laboral.	25
4.- ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA	26
4.1.- Antecedentes.....	26
4.2.- Estabilidad laboral reforzada en el Ecuador.	27
4.3.- Accesibilidad de las personas con discapacidad y sus sustitutos a las entidades públicas.	27
4.4.- Tipos de nombramiento en las entidades públicas.	28
5.- EL ACTO ADMINISTRATIVO.....	29
5.2.- Requisitos de validez del Acto Administrativo.	30
5.3.-Legitimidad de los Actos Administrativos.	31
6.-LA GARANTÍA DE LA MOTIVACIÓN. –.....	31
6.1.-La Motivación como garantía y obligación constitucional.	31
6.2.-La motivación en el debido proceso. –	32
6.3.-El deber de la motivación de la administración pública. –.....	33
CAPITULO II	35
2.- Estudio del caso.	35
2.1.- Temática a ser abordada.	35
2.2.- Puntualizaciones metodológicas.....	35
2.3.- Antecedentes del caso.....	35
2.4. Decisiones de primera y segunda Instancia	36
2.5.- Procedimiento ante la Corte Constitucional del Ecuador.....	37
2.6.- Problemas Jurídicos planteados por la Corte Constitucional	38
2.7.- Argumentos Centrales de la Corte Constitucional en relación con el Derecho objeto del análisis.....	38
1.- Consideraciones Previas.	38
2.8.- Medidas de Reparación de la Corte Constitucional.....	42

2.9.- Análisis crítico de la Sentencia.....	43
Importancia del caso en relación al estudio constitucional ecuatoriano.	43
b) Apreciación crítica de los argumentos expuestos por la Corte Constitucional	44
c.- Método de interpretación. -	44
d.- Propuesta de solución del caso. -	45
CONCLUSIONES.....	47
RECOMENDACIONES.....	49
Al establecer una garantía constitucional, se fortalezca los estándares de motivación en cuanto a los casos de estabilidad laboral reforzada, y se incluya capacitación integral sobre este tema y el fomento de la sensibilización judicial sobre derechos de personas en situación de vulnerabilidad, revisión y supervisión de la aplicación de la estabilidad laboral reforzada, cuando se interponga este tipo de acciones, antes de emitir un fallo.	49
REFERENCIAS.....	50

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

TEMA: LA GARANTÍA DE MOTIVACIÓN EN LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS FRENTE A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LOS SUSTITUTOS. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA CASO 2126-19-EP/24.

AUTOR: Abg. Wilmer Rogel Ochoa

TUTOR: Abg. Erika Cristina García Erazo Mg.

RESUMEN EJECUTIVO

El presente análisis se centra en la problemática de la garantía de motivación en los actos administrativos que finalizan la relación laboral, en el contexto de la estabilidad laboral reforzada de los sustitutos, el caso que se aborda es la sentencia N.º 2126-19-EP/24 de la Corte Constitucional del Ecuador, el cual establece precedentes sobre la protección de derechos laborales de esta categoría de servidores, la ausencia de una adecuada motivación en los actos administrativos puede vulnerar la estabilidad laboral reforzada de los sustitutos, lo que plantea la necesidad de investigar varios aspectos clave, en inicio se buscará establecer la incidencia de la garantía de motivación en los actos administrativos y cómo esta se interrelaciona con la estabilidad laboral reforzada, asimismo, se analizará cuándo los actos administrativos pueden ser considerados como transgresores de esta garantía, afectando así los derechos de los servidores sustitutos, la investigación incluirá un estudio exhaustivo de aquellos actos administrativos que resultan en la terminación laboral de los servidores sin aplicar los principios constitucionales pertinentes, se examinará el alcance y las implicancias de la sentencia mencionada, identificando cómo se relaciona con la vulneración de derechos de los sustitutos que gozan de estabilidad reforzada, resolver esta problemática tiene implicaciones significativas al garantizar la motivación en los actos administrativos, si no se aborda esta problemática, se corre el riesgo de perpetuar la inseguridad laboral y la arbitrariedad en la terminación de contratos, lo que podría traducirse en un deterioro de los derechos laborales y un debilitamiento de la confianza en las instituciones administrativas, la falta de garantías

adecuadas no solo afecta a los individuos, sino que también repercute en la estabilidad del propio sistema laboral y en la percepción de justicia en el ámbito administrativo.

DESCRIPTORES: Garantía de la motivación, sustitutos, acto administrativo, estabilidad laboral reforzada, debido proceso.

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

THEME: LA GARANTÍA DE MOTIVACIÓN EN LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS FRENTE A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LOS SUSTITUTOS. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA CASO 2126-19-EP/24.

AUTHOR: Wilmer Iván Rogel Ochoa

TUTOR: Abg. Erika Cristina García Erazo Mg.

ABSTRACT

KEYWORDS:

This analysis focuses on the issue of guaranteeing motivation in administrative acts that terminate the employment relationship, within the context of the reinforced job stability of substitute workers. The case addressed is the Constitutional Court of Ecuador ruling No. 2126-19-EP/24, which establishes precedents regarding the protection of labor rights for this category of employees. The absence of adequate motivation in administrative acts can undermine the reinforced job stability of substitutes, which raises the need to investigate several key aspects. Initially, the study aims to establish the impact of the guarantee of motivation in administrative acts and how it interrelates with reinforced job stability. Additionally, it will analyze when administrative acts can be considered violations of this guarantee, thereby affecting the rights of substitute workers. The research will include a thorough examination of those administrative acts that result in the termination of employment without applying the relevant constitutional principles. The scope and implications of the ruling mentioned above will be examined, identifying how it relates to the violation of the rights of substitutes who enjoy reinforced stability. Addressing this issue has significant implications for ensuring motivation in administrative acts. If this problem is not addressed, there is a risk of perpetuating job insecurity and arbitrariness in contract termination, which could lead to a deterioration of labor rights and a weakening of trust in administrative institutions. The lack of

adequate guarantees not only affects individuals but also impacts the stability of the labor system itself and the perception of justice within the administrative sphere. This ruling highlights the importance of transparency, justification, and fairness in administrative procedures.

Keywords: administrative act, due process, enhanced job stability, guarantee of motivation, substitutes,

INTRODUCCIÓN

El derecho al debido proceso es una de las garantías fundamentales que protege a los individuos frente a decisiones arbitrarias y asegura la correcta aplicación de la ley, especialmente cuando se trata de actos que afectan derechos o intereses legítimos, este principio, consagrado en múltiples normativas nacionales e internacionales, implica que toda persona tiene derecho a ser tratada de manera justa y equitativa, en especial en los procedimientos administrativos y judiciales. En este sentido, el derecho al debido proceso se manifiesta a través de diversas garantías, entre las que se destaca la motivación.

La C.C. aborda una situación donde se vulneraron derechos fundamentales relacionados con el debido proceso y la protección laboral reforzada, en el marco de una acción extraordinaria de protección. La Corte aceptó la demanda presentada contra una sentencia de la Sala Especializada de lo Civil y Mercantil de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, en el contexto de un juicio por acción de protección, la Corte constató que se había producido una violación al derecho al debido proceso, específicamente en lo que respecta a la garantía de la motivación.

El fallo de la C.C. subraya que la judicatura en cuestión no cumplió con el estándar mínimo de suficiencia al emitir su decisión, es decir, no proporcionó una fundamentación adecuada y razonada de la misma, lo que comprometió el derecho de la parte afectada a comprender las razones de la decisión judicial ya impugnarla de manera efectiva este aspecto es crucial, ya que la motivación de los actos judiciales es una pieza esencial del debido proceso, que asegura la transparencia y la justificación de las decisiones que impactan en las decisiones de los poderes públicos.

Por otro lado, la C.C. también se pronunció sobre la vulneración del derecho a la protección laboral reforzada de la accionante, quien tiene a su cargo a una persona con síndrome de Down y discapacidad intelectual del 78% la C.C. verificó que, en este caso, se daban los elementos necesarios para que procediera un análisis de mérito sobre la situación laboral de la accionante, considerando su condición de cuidadora de una persona con discapacidad. La vulneración de su derecho a la estabilidad laboral reforzada se presentó cuando, al no considerar adecuadamente sus condiciones particulares, se afectó su derecho al trabajo.

En conclusión, la C.C. al aceptar parcialmente la demanda de acción de protección, refuerza los principios de la motivación adecuada de los actos judiciales y la necesidad de respetar la protección laboral reforzada, en especial cuando se trata de personas en situaciones de vulnerabilidad

En las siguientes páginas, se abordará en profundidad cómo el derecho al debido proceso, a través de la garantía de la motivación, se vincula con la protección de la estabilidad laboral reforzada, además se explorarán las implicaciones jurídicas y los desafíos que surgen en la aplicación de estas garantías, tanto desde el punto de vista legislativo como práctico, con el objetivo de identificar los mecanismos adecuados para asegurar una correcta protección de los derechos laborales.

Para ello se puede decir que la sentencia 2126-19-EP/24 de la C.C. de Ecuador constituye un pronunciamiento clave sobre la vulneración de derechos fundamentales relacionados con el debido proceso y la protección laboral estricta, en el contexto de una Acción Extraordinaria de Protección en esta sentencia, la C.C. analiza la legalidad y el cumplimiento de los estándares constitucionales en la motivación de los actos judiciales emitidos por los jueces provinciales, identificando una deficiencia en la fundamentación de una sentencia impugnada que afectó el derecho de la parte accionante.

Por último, diré que la Sentencia 2126-19-EP/24 refleja la aplicación de principios constitucionales sobre el debido proceso y la protección de derechos laborales, y establece un precedente importante para la correcta aplicación de estos principios en el ámbito jurisdiccional como administrativo.

TEMA DE INVESTIGACIÓN

LA GARANTÍA DE MOTIVACIÓN EN LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS
FRENTE A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LOS SUSTITUTOS.
ANÁLISIS DE LA SENTENCIA CASO 2126-19-EP/24.

ESTADO DEL ARTE

Revisada la bibliografía de cada uno de los Autores que han hecho diferentes estudios con mucha relevancia sobre la garantía de motivación en los actos administrativos y su relación con la estabilidad laboral reforzada de los sustitutos, en el contexto de los y las servidoras sustitutos, esta garantía se vincula con el derecho a la estabilidad laboral reforzada, un derecho que protege a ciertos trabajadores de ser despedidos sin una causa justa para ello:

Para Benalcázar (2018)

La legitimidad de los actos de la administración pública deriva en primer término del servicio al bien común, al fin del Estado con rostro humano, compuesto y definido, a la final, de todas aquellas aspiraciones cuya satisfacción permite el desarrollo integral de las personas en el ámbito temporal. En este mismo contexto básico, los actos de la administración pública deben respetar las exigencias de la dignidad humana, de modo que quedaría vedado absolutamente todo lo que atente contra los derechos humanos, los principios morales y la racionalidad. (pág. 87)

Para Núñez (2019) quien establece:

En el procedimiento administrativo regulado por el Código Orgánico Administrativo se incluyen características de las tres generaciones procedimentales, sin embargo, se requiere incorporar a este texto legal elementos que permitan reconocer otros ámbitos en los que la Administración moderna interactúa (internacional, privado); las nuevas formas de gobernanza signadas por la colaboración público-privada, la función sustantiva del procedimiento para que este actúe como mecanismo de dirección de la actividad administrativa y la formulación, diseño y control de políticas públicas con la participación de todos los actores.(pág. 157)

Para Milkes, S. (2019)

La Administración pública. Tal motivación no se reduce a un simple requisito formal, si no que, por el contrario, resulta esencial para garantizar el ejercicio de las actuaciones procesales de las cuales toda persona es titular. Así mismo, al ser uno de los elementos que permite la revisión del acto administrativo, la motivación resulta necesaria para facilitar el control judicial por el juez administrativo y para identificar cuándo hay vicios en la motivación, ya sea porque atiende a un vicio de forma o excepcionalmente a un vicio de fondo⁵. En este orden de ideas, el contenido de la motivación debe cumplir con criterios de *suficiencia*, como

un nuevo control de la función administrativa, y fungir como garantía esencial para proscribir la arbitrariedad. (p.155)

Erazo (2021).

La Corte Constitucional ha mantenido una línea jurisprudencial reiterada respecto de la necesidad de protección de los derechos de las personas con discapacidad, así como de las personas que tienen a su cargo personas con discapacidad en el ámbito laboral. (pág. 79)

Yugsi-Yugsi & Pinos-Jaén, (2021)

Las personas con discapacidad y sus sustitutos están ampliamente protegidos, pero paradójicamente las disposiciones se cumplen parcialmente, por lo que debe analizarse la manera y percepción que se tiene del aterrizaje de los derechos en cuerpos legales regulados por el Código del Trabajo, la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y la Ley Orgánica de Discapacidades (LOD). Sin embargo, en algunos apartados, esta legislación ha pasado por alto aplicar la igualdad en el reconocimiento de los derechos laborales.

Cabe manifestar de que a unos grupos vulnerables si les dan la opción de reintegro al trabajo, mientras claramente se observa que a quienes conforman los grupos las personas con discapacidad no se les reconoce de igual manera, lo que se constata en sentencias emitidas por la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia. Es observable la favorabilidad a los dirigentes sindicales y a mujeres embarazadas, lo cual indica que se deja de lado el cumplimiento del principio constitucional a la igualdad, inamovilidad y estabilidad a las personas con discapacidad. (pág. 199)

Jimenez & Hurtado (2022)

La favorabilidad de una norma no se mide porque tuvo aplicabilidad o no, puesto que no tendría sentido que esta se haga aplicable sin haber una medición positiva de resultado, en donde se constate que a través de su aplicación se dio solución a un conflicto jurídico de forma coherente y resolutive. (Pág. 9)

Rojas (2023)

Se define acto administrativo como toda manifestación de voluntad unilateral del poder público emitida en ejercicio de la función administrativa, que produzca efectos jurídicos directos o ponga fin al procedimiento con respecto a algún interesado, que afecte a uno o varios

sujetos determinados o determinables, que tenga efectos frente a terceros y que esté regulada por el derecho administrativo. (pág. 321)

Bastidas Caicedo & García Torres (2023)

Se podría reconocer que la Constitución establece derechos fundamentales, pero el hecho que sean derechos primarios o superlativos dentro de un ordenamiento jurídico, esto no exime a estos derechos a que estén regulados por cierto procedimientos que no son propios de la naturaleza constitucional. Dicho de otra manera, la Constitución puede establecer derechos y concederles un nivel de exigibilidad y jerarquía, pero en el contexto de ejercicio y regulación dependerá de otras normas, que, en el caso de las materias procesales, cada materia tiene un procedimiento propio, el cual requiere de condiciones específicas, por lo que no todos los procesos y las materias pueden desarrollar las mismas vías para ejercer un derecho. (pág. 479)

Paguay & Morales (2023)

La estabilidad laboral, para ciertos casos determinados se constituye de manera absoluta como el caso de mujeres embarazadas, período de lactancia, personas con discapacidad o personas sustitutas de personas con discapacidad, no solo por el derecho a su estabilidad reforzada con independencia de la modalidad de contratación o nombramiento provisional; este tipo de estabilidad reforzada es condicional a la persona, en la que, no existe duda sobre vulneración de derechos constitucionales cuando de manera arbitraria se ha producido un cese de funciones. (Holland, 2022). La estabilidad laboral, para ciertos casos determinados, se constituye de manera absoluta como el caso de mujeres embarazadas, período de lactancia, personas con discapacidad o personas sustitutas de personas con discapacidad, no solo por el derecho a su estabilidad reforzada con independencia de la modalidad de contratación o nombramiento provisional; este tipo de estabilidad reforzada es condicional a la persona, en la que, no existe duda sobre vulneración de derechos constitucionales cuando de manera arbitraria se ha producido un cese de funciones. (Pág. 349)

Guashca Tigasi & Alvarado Verdezoto (2024)

El debido proceso se erige como un pilar fundamental del Estado de Derecho, contribuyendo a la protección de los derechos humanos y la prevención de posibles abusos de poder. Este principio se encuentra consagrado en numerosas constituciones y tratados internacionales, reflejando el compromiso global de las naciones con la justicia y la equidad en

todas las esferas de la vida legal. La aplicación del debido proceso no solo es esencial en los tribunales, sino también en contextos administrativos, asegurando que las decisiones gubernamentales sean transparentes, razonables y respetuosas de los derechos fundamentales. Precisamente, dentro de este contexto, el debido proceso legal es el principio que impone la imposibilidad de abstenerse de determinadas conductas formales y obligatorias para garantizar al imputado frente a la discreción de la Administración Pública, asegurándole el cumplimiento del rito procesal establecido por la ley, el cual, como ya se destacó, fue previsto por el legislador para garantizar su plena defensa (pag. 94)

Barba y otros (2024)

Los caracteres del acto administrativo son aspectos que distinguen a dichos actos en el ámbito de la administración pública. Los caracteres principales desde un primer acercamiento encontramos a dos caracteres como son la presunción de legitimidad y la ejecutoriedad. (p. 309)

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

La garantía a la motivación, se ha convertido en un eje fundamental en el desarrollo constitucional, toda vez que por medio de ella se devela el cumplimiento de los preceptos básicos en la estabilidad de un derecho, misma que no es ajena a los actos administrativos, emanados por autoridad judicial o administrativa, que de no fundamentarse en las normas y los principios jurídicos se considerarían nulas sus actuaciones, ya que para ello deberán explicar sus antecedentes.

En consideración a estos preceptos se verificará los actos administrativos de autoridad competente, con los que se da por terminado la relación laboral de un servidor público sustituto, sin establecer estándares mínimos de motivación violentando la estabilidad laboral reforzada, que tienen estas personas por estar en cuidado de una persona con discapacidad, y que existen precedentes constitucionales, autoridades administrativas y jurisdiccionales sin fundamento caen en inobservancias, por lo que subsiste y genera un problema jurídico a resolver.

¿La ausencia de la garantía de motivación en los actos administrativos que pongan fin a la relación laboral vulnera la estabilidad laboral reforzada de los sustitutos?

OBJETIVOS

Objetivo Central:

- Establecer la incidencia de la garantía de la motivación en los actos administrativos frente a la estabilidad laboral reforzada.

Objetivo Secundario:

- Analizar cuando los actos administrativos vulneran la garantía de la motivación y violentan los derechos de la estabilidad a la estabilidad laboral reforzada de los servidores sustitutos.

- Realizar un estudio sobre los actos administrativos que refieren terminación laboral a servidores y que no apliquen principios Constitucionales.

- Examinar el alcance de la sentencia N.º 2126-19-EP/24 de la Corte Constitucional del Ecuador en cuanto a la vulneración de derechos a sustitutos que tienen estabilidad reforzada.

HIPÓTESIS

La falta de motivación en los actos administrativos emitidos por autoridades de las entidades públicas ha violentado la estabilidad laboral reforzada de los servidores públicos sustitutos, conforme de la sentencia caso 2126-19-EP/24

JUSTIFICACIÓN

Determinar la importancia de la investigación a nivel macro, meso y micro en los componentes social, académico y jurídico.

El estudio a la garantía de la motivación de los actos administrativos, frente a la estabilidad laboral reforzada de los servidores públicos sustitutos, comprende un análisis ya establecido dentro de nuestro ordenamiento jurídico, contenido en los diferentes cuerpos legales, de índole nacional como internacional, reconocido por la organización de derechos humanos, y establecido bajo precedente constitucional, que atienden con claridad la vulneración de derechos, por falta de esta garantía constitucional.

Social: Es importante este estudio, ya que forja un conocimiento básico de derechos y la aplicabilidad de esta garantía en beneficio de las diferentes personas que se les violentan sus derechos ya establecidos en el ordenamiento jurídico, y en precedentes constitucionales y de derechos humanos internacionales.

Académica: Considero, que es necesario el análisis de esta Garantía Constitucional, que permite por medio de este estudio ampliar conocimientos, sobre la motivación y su incidencia en los diferentes actos administrativos emitidos por las autoridades públicas.

Jurídica: Considero que es importante este análisis que atiende un fenómeno social, como es la estabilidad laboral reforzada de los servidores sustitutos mismas que se vulnerada, por la inaplicabilidad de una garantía constitucional, pese a contar, con la normativa, y presentes constitucionales, como instrumentos internacionales, y que funcionarios y autoridades hacen caso omiso a estas, en su aplicabilidad.

PALABRAS CLAVES Y/O CONCEPTOS NUCLEARES

Acto Administrativo: La manifestación de la voluntad administrativa para generar efectos jurídicos, sea vía medio de creación, modificación y extinción de derechos a favor de los administrados, es un acto administrativo, según la Corte Constitucional. (Ortega Ruiz, 2018, pág. 11)

Para (Efraín, 2002) El acto administrativo es: “la declaración de un órgano competente que crea, modifica o extingue una situación jurídica individual”. (p. 79)

El debido proceso: El debido proceso, en el ámbito jurídico, constituye un principio fundamental que garantiza a todas las personas el derecho a un procedimiento legal justo y equitativo antes de la imposición de sanciones o la privación de derechos. Este concepto es esencial para asegurar que las decisiones gubernamentales y judiciales se tomen de manera imparcial, respetando los derechos y garantías individuales. (Yugsi-Yugsi & Pinos-Jaén, 2021, pág. 93).

Estabilidad Laboral Reforzada: Conforme a lo previamente visto, se establece que la estabilidad laboral reforzada es una figura de origen normativo, cuya naturaleza se estableció en principio en la protección del trabajador del despido por una situación de vulnerabilidad, hoy también comprendida por una situación de debilidad manifiesta temporal o permanente. El alcance que tiene esta protección, en conexidad con otros derechos fundamentales, es que se le ha otorgado a esta figura el grado de derecho fundamental, cuya extensión resulta más amplia de lo inicialmente señalado en las normas que la regulan, en un proceso que ha sucedido a través de la actividad jurisprudencial de la Corte Constitucional. (Almanza Junco, 2020, pág. 27)

Por lo tanto, la estabilidad laboral reforzada es una garantía constitucional que protege a los trabajadores para evitar la desvinculación sin justificación que tenga peso para la cesación de la relación laboral. (Vargas-Yangua, 2023, pág. 15)

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, dolencias o enfermedades pueden ser de carácter permanente o transitorio. (UNIDAS, RESOLUCIÓN APROBADA POR LA ASAMBLEA GENERAL (SOBRE LA BASE DEL INFORME DE LA TERCERA COMISION, 1995, págs. 17,18)

Normativa jurídica: Se tratará sobre la motivación contenida en el literal 1) del numeral 7 del Artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador 2008 en las que se establece que los actos administrativos deben estar motivados, explicando la pertinencia de la aplicación de la ley, en cuanto a los hechos, y que las autoridades públicas deben aplicar, caso contrario serán nulos.

En el mismo contexto, la ley orgánica de Garantías constitucionales, en el numeral 9 del Artículo 4, que los jueces tienen la obligación de fundamentar sus decisiones, en este caso pronunciarse sobre las razones expuestas en el proceso por las partes.

El Artículo 51 de la ley orgánica de discapacidad, ya nos establece que las personas con discapacidad gozan de estabilidad especial en el trabajo, y que, de darse despido injustificado, este tendría derecho a indemnización, esto es aplicable, a la persona con discapacidad, o a su sustituto quien es la persona, que tiene a su cuidado una persona con discapacidad.

Para este estudio, también se tratará lo establecido, en artículo 98 del Código orgánico administrativo, que define que es el acto administrativo, y en el artículo 100 del mismo cuerpo legal, claramente aclara que la motivación como el elemento principal, de los actos administrativos, emitidos por autoridad competente, los mismos que tendrán efectos jurídicos.

DESCRIPCIÓN DEL CASO OBJETO DE ESTUDIO

En el estudio de la presente sentencia se puede analizar que existió la vulneración de derechos, en cuanto a la estabilidad laboral reforzada, causada por un funcionario público, cuyo acto administrativo, fue impugnado vía constitucional, por lo que la señora Sellenne Virginia de Consuelo Barba Salcedo, interpone una acción extraordinaria de protección ante la Corte Constitucional del Ecuador en contra de la entidad Coordinación Zonal 8 del Ministerio de Salud Pública, y la procuraduría general del estado respectivamente, por habersele dado por terminado su nombramiento provisional, sin observar su condición de sustituta.

En primera instancia, se Unidad Judicial Norte 2 de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia con sede en el cantón Guayaquil, provincia de Guayas, acepta la acción de protección y se dispone que la accionante vuelva a su puesto de trabajo, en la misma que se deduce se violentaron los derechos, la parte accionada presenta una aplicación, misma que fue aceptada por la Sala Especializada de lo Civil y Mercantil de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, y se deja sin efecto la primera sentencia, misma que establece que existía otro vía para impugnar este acto, conforme lo establece el numeral 4 del Artículo 42 de la LOGJCC.

En el análisis de los jueces Constitucionales, observaron la falta de motivación de los jueces que revocaron la sentencia de primer grado, desconociendo la vulneración del derecho que tenía la accionante, por tener una persona Down y una discapacidad intelectual grave del 78% a su cuidado, y observaron que los Jueces de casación también desconocieron la argumentación de la actora antes de motivar la sentencia existiendo de manera explícita los argumentos para declarar la violación del derecho vulnerado.

Para este análisis los jueces de la Corte de manera amplia establecen que la motivación en una garantía jurisdiccional exige un alto estándar y que la no observancia violenta el derecho al debido proceso en la Garantía de la Motivación, por lo que su decisión en razón de los hechos, “acepto la acción Extraordinaria de protección presentada por la accionante señora Sellenne Virginia de Consuelo Barba Salcedo, en contra de la entidad Coordinación Zonal 8 del Ministerio de Salud Pública, en la que se declara la vulneración del derecho, por tener una persona con discapacidad a su cuidado “estabilidad laboral reforzada” y con ellos la medidas de reparación, el pago de 18 remuneraciones.

METODOLOGÍA

El enfoque utilizado en esta investigación se ajusta al método deductivo, ya que se busca profundizar en el estudio de un tema en general, hasta alcanzar los hechos específicos que se presentan en un caso de estudio específico, con el fin de obtener una conclusión que satisfaga el propósito principal de la investigación.

En relación al análisis del caso de estudio, se llevará a cabo mediante el método analítico, ya que se examinarán los elementos significativos de la sentencia objeto de estudio, con el fin de poder emitir una opinión personal acerca de las decisiones adoptadas por los magistrados de la Corte Constitucional de Ecuador.

CAPITULO I

MARCO TEORICO

1.- LOS GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA.

1.1.- Definición. –

En el contexto social se reconoce como grupos de atención prioritaria, a las personas incursas en determinadas circunstancias, y que por su condición social económica cultural política que les imposibilite el desarrollo en la sociedad impidiéndoles mejorar su calidad de vida, para autores como Santillán (2018) que refiere:

Los grupos de atención prioritaria son aquellos que históricamente, por su condición social, económica, cultural y política, edad, origen étnico se encuentran en condición de riesgo que les impide incorporarse al desarrollo y acceder a mejoras condiciones de vida, al buen vivir, es como las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazada, personas con discapacidad, personas privadas de la libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado; La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos, es el estado quien prestara especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad (Pag. 18)

Esta definición tiene un carácter técnico, que ha decir de ella engloba a un grupo de personas que por su condición social, económica entre otras, no se han podido desarrollar, y que por su condición, no han podido acceder a otras condiciones de mejor desarrollo, podemos ver que recoge este contexto enfocados en el buen vivir, y encasilla a este grupo especial como prioritario, para poder enfrentar su diferencia ante la sociedad y poder prestar especial protección, por parte del estado, frente a la sociedad y evitar la discriminación.

1.2.- Reconocimiento. -

Históricamente los grupos de atención prioritaria, han existido, y que, dentro del análisis y estudio, se los reconoce como un grupo social, pero que por su condición no estaba claramente referenciados dentro de la protección especial, es así que dentro de los derechos humanos han tenido su influencia y los países firmantes, al que el Ecuador no es ajeno, y reconoce a estos grupos:

La influencia fundamental en materia de reconocimiento y protección a los grupos en situaciones de vulnerabilidad se produce por conducto del derecho internacional de los derechos humanos, cuyo impulso es necesario reconocer a lo largo del siglo XX de ello los primeros grupos que fueron tutelados en el orden jurídico internacional, comprenden a los niños y mujeres, su evolución en lo regional y luego a lo interno convierte a este desgranare en un auténtico proceso específico de construcción de derechos y garantías en favor de los grupos desfavorecidos y vulnerables (Idrovo & Miranda, 2019).

Al respecto los autores, reconocen el escenario internacional como el impulso del reconocimiento de estos grupos, y que desde este reconocimiento se empiezan a tutelar, para que estos ejerzan derechos y que los mismos sean garantizados por los estados firmantes.

Que, en Ecuador en la Constitución de 1998, se comienza a promover en primer lugar a los grupos vulnerables reconociendo sus derechos, y dándoles una prioridad en el ejercicio pleno de sus derechos, y se introduce desde el Artículo 47 al 54 y se enfoca a este grupo fijando sus derechos, y la participación del estado en su protección.

No obstante, el Artículo 35 de la C.R.E. del 2008, reconoce a este grupo como de atención prioritaria, y empieza una protección diferenciada, que incluye derechos especiales, que le permitan la inserción a mejorar sus condiciones de vida.

Se hace referencia esencial, no solo al reconocimiento de estos grupos y los derechos que ello conlleva, si no a la protección que se registra en la Constitución, al referir el Artículo 426 de este cuerpo legal, que es de estricta obligación acatar las reglas constitucionales y los instrumentos internacionales, y que no es posible alegar su desconocimiento, tanto en las autoridades Judiciales como los mismos servidores públicos, cuando se trate de aplicar alguna norma, y se vulneran derechos, por lo que Erazo (2021):

Es innegable que la justicia constitucional ocupa un lugar sustancial para la vigencia de los derechos constitucionales, lo cual fue tomado en consideración por parte del constituyente efectuándose así una transformación integral dentro de todo el ámbito jurisdiccional, que, aunque aún presenta serios problemas en razón del desconocimiento generalizado del derecho constitucional, se ha ido adaptando a las nuevas exigencias de nuestro estado constitucional. (Pág. 65)

Esta consideración del autor, nos lleva claramente al planteamiento, que el reconocimiento de estos grupos ha creado una tutela efectiva y progresiva, ante cualquier violación a los derechos de estos grupos.

1.3.- Clasificación de los grupos prioritarios y vulnerables

1.3.1.- Grupos Vulnerables. –

Los grupos vulnerables, que estos considerandos dentro de la protección del estado, se han definido que son el producto de una condición social económica cultural, que a criterio de algunos autores intensifican su condición la pobreza que intensifica la desigualdad social, y que en algunos estados esa condición significa estar en vulnerabilidad por lo que se analiza:

Este concepto de grupo vulnerable es relacional, pues su reconocimiento depende de factores históricos, sociales e institucionales (hay grupos de personas que no están en situación de vulnerabilidad en unos países y en otros sí, en unos momentos sí y en otros no...); es un concepto particular, en el sentido de que las personas que pertenecen a estos grupos son más vulnerables que otras, e implica algún tipo de situación o posición de inferioridad, exclusión o estigmatización. (Preonso Linera, 2020, Pag. 2)

El autor refiere este concepto, que es particular ya que la vulnerabilidad dependerá del lugar, esencialmente y de ello indica si estigmatiza a la exclusión, ya que en las mismas situaciones en algunos lugares no lo son.

Personas privadas de la libertad, adquiere esta vulnerabilidad. -

Este grupo es considerado vulnerable, destacando que una vulnerabilidad se adquiere por diferentes aspectos, uno de ellos es la pobreza, y en este caso estar privado de la libertad, sin considerar causas en razón de su privación, en este caso por estar fuera de su entorno, con derecho de evitar hacinamiento, derecho a sus visitas, alimentación, derecho a la atención médica, y con procesos de educación para poderlos introducir a procesos de reinserción social, y que su situación cambie.

Personas con enfermedades catastróficas o de alta complejidad.

Las enfermedades catastróficas han creado con su afectación a las personas, una vulnerabilidad que sugiere la protección del estado, en tal sentido la Constitución del 2008, configura una sección con un artículo donde establece la garantía del estado frente a las personas que adolecen de estas enfermedades catastróficas y activa atención gratuita, al enunciarla en la Constitución, se abre una puerta y se adoptan políticas públicas, creando diferentes proyectos de ayuda social.

Algunos estudiosos establecen:

El caso de personas que padezcan de una enfermedad catastrófica de curso crónico y con riesgo para la vida a lo que se adiciona como requisito que el tratamiento es de alto costo económico e impacto social y que por ser de carácter prolongado o permanente pueda ser susceptible de programación (Moya, 2021, pág. 659)

Dentro del estudio mismo de este tipo de enfermedades donde se propende la protección especial del estado, por su alto costo y el riesgo de vida, el autor claramente ya en la encasilla a algo crónico y al tratamiento costoso, que exterioriza la necesidad individual de cada persona, y que se verifica para estar dentro de este grupo llamado vulnerable.

Las personas con discapacidad.

Con el reconocimiento, hecho tanto en la Constitución, de 1998, como la del 2008, referentes a las personas con discapacidad, en el Ecuador, empieza un nuevo formato de

estructurara a este grupo especial, dentro de las vulnerabilidades, y prioridades, se dice que los términos de discapacidad no son nuevos, más, sin embargo, no siempre se les dio la categorización, que les permita acceder a los derechos que sin decir que se les adaptó, les asisten por su condición, frente al estado.

Se habla que la discapacidad en una persona, es la condición física, o intelectual que adolece y no le permite valerse por sí sola, en nuestra legislación con la Constitución del 2008, ya se le da su espacio mismo que genera derechos y protección del estado, plasmada con exactitud en el Artículo 47, creando políticas de protección para su integración social.

Cuando hablamos que es política de estado, esto hace referencia a la inmersión de la persona con discapacidad, se habla de la tutela amplia como es la prioridad en atención en los ámbitos público y privado, accesibilidad que por su condición no aseguraban su participación como lo es a la vida laboral y su inclusión y estabilidad en un trabajo digno.

Diferentes tratadistas dan conceptos que se acreditan según diferentes aspectos, mismos que se tratan según el tiempo paradigmas y que después de un estudio dan el resultado de una realidad social, para Damiani: “La discapacidad es un concepto sociopolítico, y denota una desventaja, una limitación de las actividades causada por la organización”. (Damiani Pellegrini, 2023, pág. 416).

En el diario social, una política pública enfocada en priorizar a un grupo social por su condición radica en la incorporación de la realización humana, y activa de un individuo que adolece de una discapacidad física o intelectual, a participar de manera normal con asistencia del estado, para captar derecho y servicios como el de la salud y su gratuidad, o la intermediación y rapidez de su atención.

Las mujeres embarazadas. -

La mujer embarazada también forma parte principal de este grupo y su prioridad, que derivan de cuidados especiales en los ámbitos de la salud, y la protección en el ámbito laboral durante su estado de gestación, hasta el cumplimiento de un periodo de maternidad, con lo que se extiende a la protección del menor, a quienes, su protección principal es en los ámbitos de

salud y trabajo, donde a nivel internacional se habla de un cuidado especializado a la maternidad y a la infancia, abordando incluso, el derecho a la lactancia.

Que, la legislación ecuatoriana ha permitido conceptualizar la prioridad a las mujeres embarazadas, como un elemento esencial dentro de los grupos prioritarios, determinando en el Artículo 43 de la Constitución la protección a ámbitos de carácter diferenciado, como en la salud y la accesibilidad gratuita, y la amplitud de sus prioridades que van del respeto a una mujer en estado de gestación, garantizando oportunidades en todas las esferas.

Niños niñas y adolescentes.

Este grupo tiene un grado especial, en cuanto a las políticas de estado, ya que su prioridad, a más de lo establecido en la Constitución, normas como el Código de la Niñez y Adolescencia evocan una composición de derechos principales, que van por encima de cualquier otro derecho, por su condición, las políticas públicas direccionan situaciones como el derecho a una familia, a un nombre, educación salud recreación, y se demarcan desde su nacimiento hasta el cumplimiento de 18 años, con lo que son titulares de derechos, como los reconoce el CNA como un principio rector “INTERÉS SUPERIOR DEL MENOR” a todas las naciones y que en el Ecuador se ha hecho especial, esta protección, adoptando una justicia especializada.

Para este grupo prioritario, como concepción mundial, las naciones unidas y demás órganos internacionales, han proporcionado un amplio contexto jurídico basado en derechos, como cuando se habla del derecho superior del menor establecido en el Código de la Niñez y Adolescencia, que impone a las autoridades de todos los niveles ajustar sus decisiones para el mejor ejercicio de derechos y garantías al menor.

2.- PERSONAS CON DISCAPACIDAD. –

2.1.- Concepto.

El concepto de discapacidad es un proceso dialéctico que se ha venido construyendo en relación a los aspectos evolutivos de las personas que adolecen de una de ellas, y que hoy en

todos los países del mundo se han venido colocando dentro de los procesos políticos, que han generado un contable proceso generador de derechos, frente a las disfunciones sociales para ejercer sus actividades.

En todos los países se determina un concepto mismo que no se generaliza, al principio se creía, que esta condición era una enfermedad:

La OMS la define como enfermedad "Alteración o desviación del estado fisiológico en una o varias partes del cuerpo, por causas en general conocidas, manifestada por síntomas y signos característicos, y cuya evolución es más o menos previsible" (Herrero Jaén, 2016)

Los conceptos, dados solo establecen formas configurativas, de la realidad de estas personas, hay estudios que derivan conceptos dados por la OMS, que sugieren un amplio análisis en su acepción en tanto para Según Rodríguez (2004), la discapacidad se define de la siguiente manera:

Discapacidad: Es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para cualquier ser humano; Se caracteriza por insuficiencias o excesos en el desempeño y comportamiento en una actividad rutinaria, que pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles y progresivos o regresivos, se clasifican en nueve grupos: De la conducta, de la comunicación, del cuidado personal, de la locomoción, de la disposición del cuerpo, de la destreza, de situación, de una determinada aptitud y otras restricciones de la actividad (p. 75, párr. 1).

2.2.- Derechos de las personas con discapacidad

Del propósito mismo de determinar o consensuar el término discapacidad, este promueve sin dudas referencias claras al describir quienes son los que adolecen de una discapacidad, ya que una discapacidad no importa en donde se establezca o la condición, siempre será una limitación, para la persona que adolece de una discapacidad, y de su entorno.

El medio social, no ha terminado de reconocer las necesidades de este grupo especial, ya considerado prioritario o vulnerable, por lo que ha sido necesario establecerlo dentro del contexto político y de derechos, para algunos autores consideran:

El objetivo principal de la Convención de los derechos de las personas con discapacidad es evitar la discriminación por motivos de discapacidad debe entenderse cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. (Alemany 2018 p. 205)

2.3.- Beneficios a las personas con discapacidad. –

Este grupo de atención prioritaria, reconocido en nuestra Carta Magna, confirma una tutela especial, en las esferas sociales, económicas y laborales, estrictamente, lleva la exigencia de promover sus derechos, dentro de su condición, no solo de pagar la mitad de un pasaje en autobús, o la reducción de valores al pago de impuestos o servicios estatales, sino que va dirigido, a la inclusión laboral, y a estándares que adecúan, políticas para felicitar la convivencia y no discriminación, en el diario convivir.

En resumen, todos los beneficios van enfocados en una atención prioritaria y especializada, cuando se trata de una persona que pertenezca a un grupo de atención prioritaria, y de ello, a una persona que adolezca de una discapacidad, reforzara su protección ante las entidades estatales y particulares, el Art. 48 de la Constitución, integra en su contexto, la validación y reconocimiento de derechos, que exigen la aplicación de políticas públicas que permitan el acceso a este grupo especial, por sobre el conglomerado social, en cuanto a su atención, para un buen desarrollo, social, mental, económico establecido en las normas del buen vivir.

El estado, como medida de aplicación, a través de sus organismos trata de garantizar el cumplimiento de los derechos de la personas con discapacidad, y dentro de la inserción laboral, promueva normas que aseguran el involucramiento de este grupo especial, apegado también a los acuerdos internacionales, y normas internas, encausada de manera directa a la aplicación y

exigencia de los derechos, la C.R.E. la LOD, la LOSEP, su reglamento, el C.T. entre otros, que faculta la acción laboral a las personas con discapacidad.

El Estado colombiano, mediante la firma y ratificación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), adquirió la responsabilidad de crear, implementar y ejecutar todas las medidas necesarias para incluir activamente a la población con discapacidad y que sirvan para proteger, respetar y garantizar sus derechos. (Angarita Claro & Pérez Barbosa, 2020)

3.- SUSTITUTOS. –

3.1.- Quienes son sustitutos de personas con discapacidad.

Son sustitutos los padres o parientes que tengan a su cargo personas con discapacidad severa, también los parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, o sus representantes, según el caso los cónyuges o convivientes, y que están legalmente determinados por el órgano correspondiente.

La Constitución ecuatoriana, no establece la calidad de sustitutos, o lo que implica tener una persona con discapacidad, más sin embargo al dar protección a las personas con discapacidad, o reconocer a los grupos prioritarios, sus derechos y garantías, deriva a una persona que ostente el cuidado, a ellos también se les otorga estos derechos, en las mismas condiciones en aspectos como laborales, de pago de servicios, exoneraciones entre otros, los derechos para estos grupos, y la protección, a los sustitutos, se prescribe en la Ley Orgánica de Discapacidades, el aspecto más relevante es el laboral, que esta norma en el Artículo 51, establecen estabilidad laboral reforzada, en las mismas condiciones, de la persona con discapacidad o su sustituto.

3.2.- Protección a sustitutos de personas con discapacidad. –

Las personas con discapacidad, y sus sustitutos, tienen su protección establecida en la ley, con trato especial, y reconocimiento por su situación, pero la protección más marcada, y referencial que podemos encontrar, lo establece la Ley Orgánica de Discapacidad, que

determina la estabilidad laboral reforzada, en las mismas condiciones tanto para el titular con discapacidad, como para su sustituto, que dice: “Estabilidad laboral.- Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo” (Ley Organica de Discapacidad, 2012)

En los diferentes espacios, los sustitutos configuran, una persona, que cuida una persona con discapacidad, y que para ello debe contemplarse las circunstancias de estos, por ejemplo el estado les establecido un bono económico para aquellos que a su cargo tiene una persona con discapacidad, con lo cual se presume que esta persona se dedicara a tiempo completo al cuidado, de este, en el campo laboral refiere en cambio a esa preferencia que tendría, el patrono o administrador de una entidad del estado o privada, para otorgar el cargo, a este sustituto, cuyo espacio, según la norma protege al individuo responsable, para que continúe en su cargo, en un porcentaje requerido, y en su cargo, conforme dicta la ley, para estos casos, la ley orgánica de servicio público, su reglamento, ley de discapacidad y todas aquellos que protegen, esta condición, en el margen laboral.

3.3.- Los sustitutos y la Inserción laboral.

En la legislación ecuatoriana comprende, la obligatoriedad de contratar personas con discapacidad, con ello se desprende que el sustituto, siendo la persona responsable en cuidar o de proveer los cuidados a la persona con discapacidad, en todas las entidades, y en un porcentaje acorde al número de empleados, es obligatorio la contratación de sustitutos, esto es tanto en lo público como en lo privado, “se determina un porcentaje de hasta el 4 por ciento, a partir de 24 trabajadores, y en actividades permanentes en atención con sus conocimientos” (Ley Organica de Discapacidades, 2021)

En este contexto, los grupos vulnerables, tienen políticas de protección, y que una de ellas es establecer, que los sustitutos, formen parte de esta protección, al ser responsables de una persona con discapacidad, la C.C. en orden a sus decisiones en diferentes resoluciones han dejado previsto, que las instituciones tienen la obligatoriedad de adoptar medidas de protección, que reduzcan progresivamente a estos grupos las dificultades que los limitan en el ejercicio de su vida diaria.

4.- ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

4.1.- Antecedentes.

Para poder establecer un concepto de que es estabilidad laboral reforzada, debemos empezar aclarando que es la estabilidad laboral, y esta procede de la administración pública, que esta ejercida en las entidades del estado, en este contexto empezaremos revisando la Constitución del 2008, en su Artículo 225, que establece quienes conforman el sector público, y en sus cuatro numerales, enmarca a todas las entidades que dependen del estado, y quienes ejerzan sus potestades, se les denomina servidores públicos, es así que el Artículo 229, de la Carta Fundamental nos aclara que serán servidores públicos todas y todos los que a cualquier título trabajen para el estado, o que perciban sueldo de este.

Es entonces, que estas entidades, llamadas del estado, constituyen el servicio público, y esta ejercida, por funcionarios, empleados, o trabajadores, ya que según el 229 de la Constitución en su conjunto los denomina servidores públicos, y de conformidad a la ley, cumplen un perfil para ocupar un cargo público, y de ello se desprende el tipo de contratos, nombramientos, a lo que, en su gestión para la ejecución de sus funciones, se le ha denominado estabilidad laboral.

Aunque algunos autores analizan, este aspecto, como el derecho al trabajo, para este estudio revisaremos primero, que es la estabilidad laboral, para algunos autores la estabilidad laboral es “Corresponde a un principio que brinda al trabajador la seguridad de no ser despedido siempre y cuando cumpla a cabalidad con las funciones encomendadas” (Yugsi, M. D. R. Y., & Jaén 2021 p. 195).

Aunque, esta definición conste en los textos legales, y que ya ha estado presente, en la legislación ecuatoriana, no se ha universalizado al respecto a la misma, considerando que a diario existen despido de mujeres embarazadas, personas con discapacidad, sustitutos de personas con discapacidad, y se ventilen a diario en los juzgados y cortes estos temas, la situación laboral de estos grupos especiales muchas veces se resuelve, con un acto administrativo, que no corresponde un sustento motivado para dejar sin trabajo a una persona perteneciente a algún grupo vulnerable.

4.2.- Estabilidad laboral reforzada en el Ecuador.

Cuando hablamos de estabilidad laboral reforzada en el Ecuador se habla de un tema muy especial, ya que se trata de un concepto legal, que establece la protección laboral, o en el trabajo a grupos de trabajadores que se encuentran legalmente establecidos como especiales o vulnerables, y evitar el despido de manera arbitraria, o sin justificación, esta denominada protección reforzada busca salvaguardar a mujeres embarazadas hasta los 18 meses luego de haber nacido el bebé, las personas con discapacidad, o en su reemplazo los que hagan o cumplan su calidad de sustitutos.

La Constitución de la República del Ecuador, reconoce el derecho al trabajo, sus formas, principios y garantías como la estabilidad, por otra parte, en el Código del Trabajo, Ley Orgánica de Discapacidades, ley Orgánica de Servicio Público, entre otros cuerpos normativos, también se reconoce y desarrolla el derecho al trabajo y la estabilidad laboral a favor de todo trabajador que cuente con un contrato de trabajo, el cual a su vez reúna ciertas características. Además, se garantiza una especial protección a ciertas personas que son consideradas de atención prioritaria; Sin embargo, en la realidad, empleadores del sector público o privado, inobservan esta garantía generando que en ciertos casos sea un enunciado con buenas intenciones, debido a la falta de conocimiento, recursos o tiempo para poder enfrentarse al poder que ostenta el empleador. (Jaén & Coronel, 2022, pág. 58)

Este autor en este contexto, es claro al decir que la Constitución del Ecuador reconoce esta estabilidad reforzada como un derecho, y que se amplía, su situación ya sea en el Código del Trabajo, y en la LOSEP, pero nos habla de la cruda realidad ecuatoriana, que pese a tener su prioridad en atenciones, tanto en el sector público como en el privado no son considerados, sea por desconocimiento u otros factores, y que estos derechos para estos grupos se vulneran, pese a la jurisprudencia que ya dota la Corte Constitucional, en muchos casos, que al final del día, son simplemente violaciones a este derecho, y con ello a la seguridad jurídica.

4.3.- Accesibilidad de las personas con discapacidad y sus sustitutos a las entidades públicas.

La posibilidad de acceso para las personas con discapacidades y sus representantes en las entidades públicas es un tema esencial en el ámbito de los derechos humanos, la inclusión social y la igualdad de oportunidades. El acceso significa que las personas, sin importar sus limitaciones físicas, sensoriales, cognitivas o emocionales, deben tener la posibilidad de utilizar los servicios, productos y recursos que ofrecen las instituciones públicas de manera apropiada, sin encontrar barreras o discriminación. En relación con las leyes internacionales y nacionales, se han creado diversos marcos legales y normativos que buscan garantizar la accesibilidad para las personas con discapacidades: la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de las Naciones Unidas, que ha sido aceptada por muchos países, estipula que los Estados deben garantizar que las personas con discapacidades puedan ejercer todos sus derechos y libertades fundamentales en condiciones de igualdad, lo que abarca el acceso a las instituciones públicas y a sus servicios.

Después de la Constitución del 2008, se crea un referente en cuanto a la defensa de estos derechos, y a la inclusión de estos grupos a la esfera laboral y en cumplimiento a la ley se establece el porcentaje de personas con discapacidad que las entidades públicas deben tener de entre sus colaboradores, así benefician a este grupo, y se cumple con la ley.

4.4.- Tipos de nombramiento en las entidades públicas.

La Constitución del Ecuador del 2008, establece en primera instancia, para determinar a las personas trabajadoras, como servidores, y trabajadores, y el régimen al cual se van a administrar, en tal sentido se referencia sus calidades, y el tipo de estabilidad laboral, que tiene cada individuo, para el sector público, los primeros, que se regirán a la Ley Orgánica de Servicio Público, y tendrán la calidad de empleados, y los segundos se regirán por el Código del Trabajo, y tendrán la calidad de trabajadores, más para el sector privado, solo se refiere a un solo régimen que es el de trabajadores regidos por el Código del Trabajo, para el sector privado, se regirán únicamente por el Código del Trabajo, y tendrán su calidad de trabajadores.

Para el servicio público, que deduce relación laboral con el estado se tendrá en cuenta cada uno de los regímenes, en la Ley Orgánica de Servicio Público contratos de servicio ocasional, que se emplearan para un determinado tiempo o actividad definida, no permanente, y nombramientos sean provisional o regulares, este último otorga estabilidad en un puesto o cargo, previo a un concurso, mientras que los contratos que se derivan para el Código del

Trabajo, para las entidades públicas, aunque se deriven una clasificación, los más empleados son los por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, que dan estabilidad laboral, durante el tiempo que los rigen, estas actividades se pueden derivar de proyectos institucionales, y los contratos indefinidos que otorgan una estabilidad, legal dentro de la entidad, ya q estas actividades son constantes, mismas que pueden ser por ejemplo la de un conductor.

Para el sector privado, pueden ser aplicados, todos los establecidos en el Artículo 11 del Código del Trabajo, según sea la razón social de la entidad, o su necesidad, en ambos casos, se aplicarán, las normas del régimen que esté vigente, dentro del ordenamiento jurídico.

5.- EL ACTO ADMINISTRATIVO.

5.1.- Definición de Acto Administrativo.

Al respecto, el COA, ya define al acto administrativo en el Artículo 98, como una declaración unilateral, es decir que nace de la voluntad de quienes ejercen una función pública, en una entidad del estado, mismas que producen efectos jurídicos, que pueden ser individuales o generales, cuando estos agoten su cumplimiento.

Al hablar de acto administrativo debe partirse de la idea en virtud de la cual se concibe esta figura como un acto jurídico. Los actos administrativos constituyen la expresión típica de la función administrativa, ya que la actividad de la misma se refleja básicamente en aquellos. En efecto, las decisiones de la administración están contenidas en los actos administrativos expedidos, por la razón de que la función administrativa depende de una u otra forma de la voluntad de la administración. (Zamudio Perilla , 2015, pág. 175)

En referencia a esta definición el autor considera que el acto administrativo son expresiones típicas de la función pública, que se basan en la decisión de la administración, coincidiendo, con el COA, que define como la voluntad unilateral de quien actúa bajo una potestad administrativa, cuyas decisiones son unilaterales, y surten efectos jurídicos, para los administrados.

El artículo 98 del Código Orgánico Administrativo (COA) establece una definición clara del acto administrativo como una declaración unilateral emitida por una autoridad pública en ejercicio de su función, que produce efectos jurídicos. Esta caracterización coincide con la visión doctrinaria expresada por Zamudio Perilla, quien resalta que el acto administrativo constituye la manifestación típica de la función administrativa, pues es a través de estos actos que la administración pública expresa su voluntad.

Ambas perspectivas, tanto normativa como doctrinal, convergen en un punto esencial: El acto administrativo es una expresión unilateral y jurídica de la voluntad de la administración es decir, no requiere del consentimiento del administrado para su validez o eficacia, lo cual evidencia el carácter de autoridad del estado frente al particular.

5.2.- Requisitos de validez del Acto Administrativo.

Para que estos actos administrativos, tengan validez, deben constar de ciertos requisitos, o elementos esenciales de validez, para que llegue a ser considerado legal y eficaz, estos requisitos aseguran que el acto se realiza dentro de los marcos legales y procesales establecidos y, por tanto, no sea susceptible de nulidad.

A continuación, se detallan los principales requisitos de validez:

1. **Competencia.** - El acto administrativo debe ser dictado por la autoridad o entidad que tiene la facultad para hacerlo, es decir, por el órgano competente según la normativa aplicable, la competencia debe ser material, territorial, funcional y temporal, si el acto es dictado por una autoridad incompetente, será nulo.
2. **Objeto.** - Se refiere a lo que el acto administrativo pretende regular o modificar, es decir, la acción o efecto que la administración pública busca producir con dicho acto.
3. **La voluntad.** - hace referencia a la decisión expresa e intencional de la administración para crear, modificar o extinguir una situación jurídica, es decir, la voluntad es la manifestación de la autoridad administrativa de querer llevar a cabo un acto específico dentro del marco de sus competencias.

4. **El procedimiento.** - Este requisito hace referencia a los pasos, trámites y formalidades que deben seguirse de acuerdo con la ley para que el acto administrativo sea considerado válido y legítimo.
5. **La motivación.** - Consiste en la obligación de la administración pública de explicar las razones jurídicas y fácticas que fundamentan su decisión al dictar un acto administrativo, con la que permite garantizar la transparencia de la administración, asegurar que el acto se basa en hechos y normas legales.

5.3.-Legitimidad de los Actos Administrativos.

La legitimidad de los Actos Administrativos está cimentada en los principios de legalidad, competencia, finalidad pública, motivación, respeto a los derechos fundamentales, proporcionalidad, irretroactividad y control judicial estos principios buscan garantizar que la administración actúe dentro de los márgenes legales y en beneficio de la sociedad, respetando los derechos de los administrados y asegurando la justicia y la transparencia.

Uno de los fundamentos esenciales del Derecho Administrativo es el principio de legalidad que indica que cada acción de la administración pública debe observar la normativa conforme el ordenamiento jurídico vigente, en otras palabras, los actos administrativos solo son legítimos si tienen una base legal que los respalde, y deben ser ejecutados dentro de los límites establecidos por las normas que regulan dicha actuación, características del principio de legalidad exclusividad de la ley, la administración solo puede actuar cuando existe una norma que le otorgue una facultad o competencia para ello esto significa que ningún acto administrativo puede realizarse sin una autorización previa en la ley, es decir, si no existe un fundamento legal para la actuación administrativa, esta será ilegítima.

6.-LA GARANTÍA DE LA MOTIVACIÓN. –

6.1.-La Motivación como garantía y obligación constitucional.

Cuando hablamos de la garantía de la motivación en el Ecuador, nos referiremos a la exigencia que establece el literal 1) del numeral 7 del Artículo 76 de la Constitución del 2008, donde claramente habla que los actos administrativos emitidos por los poderes públicos deben

constar de estructuras mínimas, caso contrario serian nulos, por lo que toda autoridad sea administrativa, judicial tiene la obligación de fundamentar adecuadamente sus resoluciones enunciando principios, explicando así la pertinencia que tenga el acto con la decisión y los hechos expuestos.

La motivación es una de las garantías constitucionales del debido proceso, por lo que existe un conjunto de requisitos para la aplicación correcta de la motivación de autos, decretos y sentencias, la motivación es considerada en el Ecuador como uno de los elementos fundamentales de prevención y control frente a la arbitrariedad de la apreciación de las pruebas que realizan los jueces; En razón de ello, es necesario justificar y rendir cuentas de los razonamientos por los cuales se ha llegado a la solución adoptada, entre otras razones porque los derechos constitucionales de seguridad jurídica y defensa en juicio imponen al juzgador la obligación de motivar y fundamentar sus providencias (Espinosa, C. 2010, Pag 15)

Podemos ver con claridad, que sin motivación los actos del poder público son nulos, en el caso preciso, no motivar en la ley o que estos preceptos no se fundamenten en el hecho o en la acción de la decisión tomada, carecerá de validez y se estaría incurriendo en una violación en contra de quien se active esta decisión o acto administrativo, para este caso en las entidades estatales, este concepto primordial ha pasado en segundo plano, refierase a que las decisiones del poder público se están tomando a la ligera, y obligando al administrado, o al ciudadano activar las diferentes garantías para su defensa.

6.2.-La motivación en el debido proceso. –

El debido proceso sin lugar a dudas aclama todos los presupuestos jurídicos, legales y constitucionales, en la aplicación de la defensa de los derechos humanos y su ámbito, por ello el Artículo 76 de la C.R.E. establece que la garantía de la motivación en ejercicio de estos derechos deberán estar justificadas de manera suficiente.

Los actos administrativos, las resoluciones, y las decisiones emanadas por las autoridades públicas, administrativas y judiciales, para que surtan los efectos legales correspondiente, deben cumplir con el mínimo de motivación, corresponde al sujeto el derecho de conocer las razones del porqué de la decisión, esto con respecto al debido proceso, y al

derecho a su defensa o la impugnación de alguna decisión que según su criterio violente su derecho.

En un primer grupo se encuentran aquellos ordenamientos jurídicos caracterizados por la irrupción del deber de motivación como componente esencial del debido proceso y, por lo tanto, su reconocimiento como garantía constitucional a través de las disposiciones que refieren a aquel o a las garantías propias que derivan de la forma republicana de gobierno, no obstante, en este grupo los ordenamientos carecen de una previsión expresa referida al deber de motivación de los órganos judiciales es el caso de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Venezuela, y nuestro país. (Valenzuela Riroto, 2020, Pág. 77)

6.3.-El deber de la motivación de la administración pública. –

La administración pública conocida como la forma de administrar las entidades del estado, que trata las relaciones del estado y sus ciudadanos, para Neyra “La administración pública es visualizada también en sentido amplio, como el conjunto de actividades directamente preordenadas para la concreción de tareas y fines que se estimen de interés público o común, en un ordenamiento estatal” (2020 Pág.33).

Para otros, la administración pública, se entiende que son las entidades del estado, en nuestro ordenamiento jurídico, el Artículo 227 de la C.R.E. señala que la administración pública se considera un servicio a la colectividad, dando como esencia misma de este término, que se refiere a las entidades del estado y quienes ejercen una potestad por medio de ella, para ello en nuestra misma carta magna refiere en el Artículo 226, que estos que actúan en virtud de esta llamada potestad, solo harán lo que las leyes le permitan.

Dentro de esta pequeña introducción, los llamados funcionarios o servidores públicos, son quienes ejercen estas potestades, por medio de instrumentos legales, como resoluciones, y otros que nacen de esta administración, y que surten los efectos para los administrados, de ahí que la motivación es un deber para la administración pública, ya que sus decisiones deben nacer de fundamentos legales que no adolezcan de vacíos o vicios.

Cuando una autoridad pública, actúa o ejecuta una función, se reduce a un acto administrativo, que define acciones a favor de los administrados, y que para que la misma no afecte a sus administrados, deberá sujetarse a las normas del debido proceso, comprendida en la debida motivación, que deduzca la decisión de la autoridad.

CAPITULO II

2.- Estudio del caso.

2.1.- Temática a ser abordada.

Dentro del análisis la Corte Constitucional, (C.C) como temática abordada sobre la garantía de la motivación en los actos administrativos, cuando estos no cumplen con estándar mínimo de suficiencia, y constatando que existió vulneración del derecho pre establecido en la ley que radica la protección laboral reforzada de un servidor público en su calidad de sustituto de una persona con una discapacidad intelectual en un alto porcentaje.

El estudio examina la vulneración de los derechos a la estabilidad laboral reforzada ocasionada por un acto administrativo de un funcionario público, que fue impugnado constitucionalmente, se trata del caso de una mujer de nombre Sellenne Virginia del Consuelo Barba Salcedo, quien interpuso una acción extraordinaria de protección ante la C.C. del Ecuador contra la Coordinadora de Salud Pública y la Procuraduría General del Estado. En primera instancia intervino la Unidad Judicial Norte 2 de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia, que acogió la acción de protección, sin embargo, la segunda instancia fue desestimada por la falta de motivación de los jueces que reabrieron el caso de primer grado, los jueces dictaminaron que la falta de motivación en una garantía judicial no es violenta y que la decisión del tribunal de acoger la acción extraordinaria de protección estaba justificada.

2.2.- Puntualizaciones metodológicas

La metodología utilizada para el análisis del caso fue de tipo descriptivo, examinando el contexto del evento a través de un enfoque lógico que valora la justificación de la acción extraordinaria de protección, considerando los elementos que la sustentan, para ello con la revisión bibliográfica que contribuye a examinar los presupuestos pertinentes al tema, y con ello poder realizar una evaluación crítica la resolución emitida por la C.C.

2.3.- Antecedentes del caso

Con el fin de proteger sus derechos, Sellenne Virginia del Consuelo Barba Salcedo, interpone una Acción de Protección en contra la Coordinación Zonal 8 del Ministerio de Salud Pública por la terminación de su nombramiento provisional, misma que violenta su derecho como sustituta, y a la estabilidad laboral reforzada por pertenecer al grupo prioritario, en consecuencia, de ello afectando su capacidad para cuidar a su hermana con discapacidad, de fecha 18 de octubre del año 2018.

En diciembre de 2018, la Unidad Judicial del cantón Guayaquil aceptó la demanda y ordenó su reintegro, sin embargo, la entidad empleadora interpuso recursos de aclaración y apelación, y en abril de 2019, la Corte Provincial (C.P.) revocó la decisión anterior, declarando sin lugar la demanda, tras este revés, Sellenne presentó una acción extraordinaria de protección en julio de 2019, que fue admitida por la C.C. en septiembre de ese mismo año.

En febrero de 2022, un Juez Constitucional asumió el caso, solicitando un informe a la C.P. que se presentó en mayo de 2023, posteriormente, se programó una audiencia para marzo de 2024, la cual fue pospuesta por razones institucionales.

Finalmente, la audiencia tuvo lugar el 15 de marzo de 2024, donde participaron Sellenne, su abogado y representantes de la Coordinación del Ministerio de Salud, así como jueces de la C.P. en este proceso jurídico pone de relieve las tensiones entre derechos laborales y la atención a personas con discapacidad en el contexto ecuatoriano.

2.4. Decisiones de primera y segunda Instancia

La Sentencia 2126-19-EP/24 aborda un caso laboral en el que una trabajadora del Ministerio de Salud Pública fue desvinculada mientras tenía a su cargo el cuidado de su hermana con discapacidad intelectual del 78%, a continuación, se analizan las decisiones de primera y segunda instancia:

El Juez de Garantías Jurisdiccionales de la Unidad Judicial Norte 2 de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia admitió la Acción de Protección interpuesta por la señora Barba Salcedo, ordenando su reintegro al puesto de trabajo que ocupaba hasta el 30 de septiembre de 2018. Esta decisión se basó en la protección laboral reforzada para personas que cuidan a familiares con discapacidad.

La Sala Especializada de lo Civil y Mercantil de la C.P. de Justicia del Guayas revocó la decisión de primera instancia argumentando que el nombramiento provisional de la accionante no otorgaba estabilidad laboral, y que no se había demostrado su calidad de trabajadora sustituta, además sugirió que la acción debía dirigirse al ámbito contencioso administrativo.

2.5.- Procedimiento ante la Corte Constitucional del Ecuador

Dada la relevancia constitucional del caso, y en particular la posible vulneración de los derechos laborales y de protección de las personas con discapacidad, la C.C intervino en el caso para analizar las decisiones adoptadas en las instancias anteriores.

La C.C. admitió el recurso de revisión interpuesto por la señora Barba Salcedo, quien cuestionaba la decisión de la C.P. que revocó su reintegro laboral.

La C.C. evaluó si existía una vulneración de derechos fundamentales relacionados con la protección laboral de las personas con discapacidad, en este caso, se analizó si la desvinculación de la trabajadora constituía una violación al derecho a la no discriminación y al derecho a la protección laboral reforzada para quienes tienen a su cargo personas con discapacidad.

La C.C también revisó si la C.P. había fundamentado adecuadamente su decisión, constató que la decisión de la C.P. no había justificado de manera suficiente la revocatoria de la sentencia de primera instancia, ni la invalidación de los derechos fundamentales de la trabajadora.

El Trámite empieza cuando la Sala de Admisiones de la C.C. admitió a trámite la acción extraordinaria de protección presentada por Sellenne Virginia del Consuelo Barba Salcedo, el 26 de septiembre del 2019, causa que fue sorteada el 17 de febrero del 2022, y la sustanciación de esta causa fue asignado al Juez Constitucional Richard Ortiz Ortiz, quien avoca conocimiento del CASO 2126-19-EP el 27 de abril del 2023.

Una vez que el Juez Constitucional Richard Ortiz avoca conocimiento solicita un informe de descargo a la Sala de la Corte Provincial, (C.P) informe que fue presentado el 04

de mayo del mismo año, por parte de esta C.P. quien hace su respectivo descargo, conforme providencia.

Una vez evacuada que fuere esta diligencia de fecha 20 de febrero del 2024, el Juez Constitucional sustanciador de la causa, convoca para audiencia el 14 de marzo del año 2024, a las 09H00 con 30 minutos, misma que fue diferida por parte del mismo Juez Constitucional definida con nueva fecha para el 15 de marzo del mismo año a las 09 horas con 30, audiencia que fue evacuada conforme lo señalado en providencia a la que comparecieron las partes procesales en este caso, la parte accionante, y accionada, con sus respectivos abogados que surten su defensa técnica, conjuntamente en este caso los Jueces de la Sala Especializada de lo Civil y Mercantil de la Corte Provincial de Justicia del Guayas.

2.6.- Problemas Jurídicos planteados por la Corte Constitucional

Para la C.C. el problema jurídico, inicia en las acusaciones que el legitimado activo ha demandado en contra de un acto administrativo lesivo que viola derechos fundamentales, y que esta Corte señala que un argumento válido es el que cumpla con un estándar mínimo de suficiencia, y que este reúna los elementos, base fáctica, tesis, y justificación jurídica, en donde la accionante refirió que se vulneraron los derechos al debido proceso en cuanto a la garantía de la motivación, por ende que la sentencia de apelación habría incurrido de manera errada en cuanto a la identificación de las partes procesales, y a la impugnación establecida en este caso con otro caso extraño al proceso que inicia la causa, con lo que se formula otro problema jurídico, por lo que la C.P. ha vulnerado el derecho al debido proceso en la garantía de la motivación en la sentencia impugnada, porque habría emitido su decisión atendiendo a otros elementos que resultan atinentes para rechazar esta acción de protección, incurriendo en el vicio de insuficiencia motivacional.

2.7.- Argumentos Centrales de la Corte Constitucional en relación con el Derecho objeto del análisis.

1.- Consideraciones Previas.

Como podemos apreciar de la referida sentencia la C.C. analiza la pretensión del accionante que afirma que al haberse aceptado la apelación de la causa por parte de la C.P. sin

haber presentado los argumentos válidos sobre el proceso se vulnera sus derechos constitucionales como el derecho al debido proceso en “la garantía de la motivación”, a la tutela judicial efectiva y a la seguridad jurídica, más la C.C. estima que dicha actuación jurisdiccional, haciendo un análisis razonable observa que la Corte Provincial ha incurrido en el vicio de insuficiencia motivacional, que vulnera el debido proceso, al no enunciar las normas, en que se funda la decisión, explicar la pertenencia, y realizar el análisis para la verificación de si existe o no la vulneración del derecho.

Con esta observación tan básica, la C.C. establece que no se cumplió lo establecido en numeral 7 literal 1) del artículo 76 de la C.R. que arguye en cualquier procedimiento en el que se establezcan derechos y obligaciones de cualquier naturaleza, se garantizará el derecho al debido proceso, el cual incluirá, que las resoluciones de los poderes públicos serán motivadas y que no existe motivación si en esta resolución no se expresan las normas donde se funde o se establezca la decisión, y estos actos serán nulos de no motivarse debidamente.

Para la C.C. al revisar la sentencia impugnada, se observa que la Sala de la C.P. se limitó a enunciar los derechos a la defensa, al debido proceso y a la motivación, sin ofrecer un razonamiento que respaldara afirmaciones, además no hizo mención de otros derechos constitucionales que fueron invocados en la demanda, en lugar de aquello solo se limitó a afirmar que no existió violación de derechos constitucionales del accionante.

Al respecto, la C.P. se refirió sobre los derechos a la defensa y al debido proceso que la accionante no utilizó los elementos suficientes que le permitan afirmar su vulneración y que al mismo tiempo, se destacó que la reclamante no poseía el certificado de sustituta emitido por el MIES al momento de su desvinculación, añadiendo que el nombramiento provisional no otorga estabilidad por lo tanto se determinó que la demanda se encuentra en un estado de improcedencia, conforme a lo establecido en el artículo 42, numeral 4 de la LOGJCC.

También indica que la C.P. determina que la vía constitucional no es la más adecuada y que la vía ordinaria sería lo más viable para la reclamación de un acto administrativo, que además según su criterio está bien motivado y goza de legitimidad, según las reglas del derecho administrativo, y que cualquier reclamación debe hacérsela en el contencioso administrativo

En este sentido como se ha señalado ya en los párrafos anteriores, para la C.C. en su análisis observa que la Sala de la C.P. de ninguna manera ha expuesto argumentos suficientes que refieran sobre las alegaciones de la accionante, en cuanto la violación a sus derechos que ha señalado en su demanda, más bien la misma C.P. solo se limita en su razonamiento a establecer que existen otras vías idóneas para abordar este tipo de reclamación, como la vía ordinaria, que por ser un acto administrativo que determino su desvinculación declara que no existió la violación de ningún derecho, sin hacer más análisis o razonamientos desatendiendo otras particularidades, a las que estaba obligado a revisar y a presentar un análisis minuciosa y resolver según su naturaleza.

Para la C.C. la sentencia que se impugna no contiene una motivación adecuada o suficiente, que permita establecer un razonamiento en cuanto a la reclamación de la accionante, y vulnera el derecho al debido proceso en la garantía de la motivación, puesto que esta Sala Provincial no ajusto un análisis en el contexto mismo de la reclamación de la accionante, ya que esta tiene a su cuidado a su hermana con una discapacidad de 78 por ciento, y que funge como sustituta, en un hecho público y notorio, con lo que se estaría transgrediendo los derechos de esta persona, limitando los derechos a su salud, a la alimentación, y a su trabajo, que deducen la seguridad social, frente a los derechos consagrados para las personas con discapacidad, y pertenecientes a grupos de atención prioritaria, que son protegidos con estabilidad laboral reforzada, establecidas en la Ley Orgánica de Discapacidades y en la C.R.E.

Para la C.C. es meritorio el análisis excepcional dentro de la sentencia 126-19-EP/24, todos los aspectos que refieren cada uno de los hechos, referenciado las normas jurídicas, y las leyes que establecen la fijación del análisis que infiere que se busque o se revise minuciosamente, si existe la vulneración de un derecho alegado, en principio en materia de garantías jurisdiccionales una regla es que la carga de la prueba en caso de las entidades públicas recae en esta, toda vez que los hechos alegados por la accionante, se refieren ciertos, y la entidad le corresponde desvirtuar, cosa que en este proceso no se probó, y que en cuanto a las circunstancias que llevan al hecho, violatorio, la parte accionada no infirió o refirió en lo mínimo las condiciones que tenía la servidora, al momento de dar por terminado el nombramiento provisional, sin observar que la servidora tenía a su cargo una persona con discapacidad valorada en un 78 por ciento de discapacidad.

Que, la accionada si tenía conocimiento de este particular, y que sabía de los procedimientos, a la que la accionante venía procesando en conocimiento de la entidad accionada, para ello, la C.P. en su fallo no revisó de manera exhaustiva si de alguna manera este acto administrativo violaba el derecho de la accionante y que en su demanda impugna, ciertamente por vulnerar el derecho a un sustituto, si no que refiere un fallo a decir que existen otras vías, en lo principal, y que a más de ello la falta de prolijidad al redactar la resolución en función de datos erróneos que no proporcionan veracidad y distinguen la decisión no se basó en la reclamación de la violación de derechos para una persona sustituta.

Para la C.C. en una sentencia de acción de protección, los problemas legales surgen de las alegaciones y los hechos que pueden indicar vulneraciones de derechos si la presentación de las posibles violaciones es deficiente, los jueces deben revisar si hay una posible violación de un derecho fundamental mencionado.

La revisión de la demanda muestra que la accionante argumenta que se vulneró su derecho a la protección laboral reforzada debido a que no se consideró que su hermana tiene una discapacidad intelectual y problemas de salud antes de su despido, ella sostiene que su despido unilateral ha violado las garantías de protección laboral y otros derechos como alimentación y salud la Magistratura analizará si la entidad vulneró su derecho a la protección laboral reforzada al despedirla sin considerar su situación familiar.

Que la C.R.E. asegura el derecho de las personas con discapacidad a tener empleo en condiciones de igualdad, promoviendo sus habilidades y potencial a través de políticas que faciliten su integración en el ámbito laboral público y privado y que no solo proporciona esta seguridad a este grupo, sino que también proporciona protección adicional a las familias que cuidan a estas personas, y que a través de ciertas políticas el estado debe implementar medidas de apoyo para proyectos productivos dirigidos a los familiares de personas con discapacidad severa.

Entonces la C.C. refiere estrictamente la responsabilidad social el estado, y de familia existen justamente para lograr la igualdad de oportunidades y la integración social de las personas con discapacidad, en este sentido se referencia la ley, la jurisprudencia que han venido desarrollando el derecho a la protección laboral reforzada, garantizando que las personas con discapacidad, sus cuidadores o sustitutos mantengan su empleo como medida de

protección, para las personas con discapacidad que no pueden trabajar debido a su condición, permitiendo la sustitución por terceros que también recibirán una protección laboral reforzada para ello la C.C. ha establecido que ambas partes, la persona con discapacidad y su cuidador, tienen derecho a esta protección laboral, sin importar el tipo de contrato.

Finalmente, se destaca que la desvinculación de una persona sustituta o con discapacidad debe ser la última opción, buscando primero la reubicación en la misma institución antes de considerar la desvinculación, que requiere el pago de indemnización legal si es inevitable.

De lo prescrito una persona con nombramiento provisional en una institución pública, que cuida a alguien con discapacidad, informa a su empleador sobre su situación y si es despedida sin que se consideren otras opciones como su reubicación en un puesto similar, al no recibir indemnización tras su despido, se vulnera su derecho a una protección laboral reforzada.

En este contexto la C.C. acepta la acción extraordinaria de protección 2126-19-EP, y declara la vulneración del derecho al debido proceso en la garantía de la motivación en cuanto a la decisión de la Sala de la C.P. del Guayas dejando sin efecto la sentencia del 30 de abril de 2019 emitida por esta sala.

2.8.- Medidas de Reparación de la Corte Constitucional

Como queda indicado, la C.C. una vez que acepta la Acción Extraordinaria de Protección y declara la vulneración del derecho al debido proceso en la garantía de la motivación en perjuicio de Sellenne Virginia del Consuelo Barba Salcedo y su hermana Bianka Carola Barba Salcedo, se dispuso:

Primero. – Al valorar el derecho y establecer la violación de su derecho como sustituta, cuando se declara que la sentencia 126-19-EP/24, que constituye, una medida de satisfacción para la accionante Sellenne Virginia del Consuelo Barba Salcedo y su hermana Bianka Carola Barba Salcedo, por que haberse declarado la vulneración, de sus derechos, constituye la valoración de su y trabajo y su condición.

Segundo. – Se ordena el pago por indemnización a Sellenne Virginia del Consuelo Barba Salcedo, en un equivalente a 18 meses de la mejor remuneración que haya devengado, según lo establece la LOD por parte de la Coordinación Zonal 8 del Ministerio de Salud Pública, en plazo de dos meses, y a informar en el término de 30 días a la juzgadora sobre el cumplimiento de la medida integral.

Tercera. - Que la unidad de Talento humano de la Coordinación Zonal 8 del Ministerio de Salud Pública, capacite al personal sobre la estabilidad laboral reforzada que tienen las personas con discapacidad o sus sustitutos, plazo que determina en seis meses, que de la misma medida cumplido el plazo tendrá treinta días para comunicar a la Juez de la medida.

2.9.- Análisis crítico de la Sentencia

Revisada la sentencia, es importante analizar cada una de las puntualizaciones para emitir un criterio sobre lo establecido por esta Corte Constitucional.

Importancia del caso en relación al estudio constitucional ecuatoriano.

Esta Corte ha establecido que, para garantizar la efectividad de las decisiones judiciales, los jueces deben motivar sus sentencias y tienen la obligación de enunciar las normas jurídicas que fundamentan su decisión, explicar su aplicación y el análisis de los hechos cuando haya vulneración de derechos, y si no hay determinar la vía judicial ordinaria adecuada.

La C.P. tras recoger los hechos, justificó la improcedencia de la Acción de Protección y propuso que la vía ordinaria era la más adecuada, afirmando que no se debe usar la acción de protección para temas que pertenecen a la justicia ordinaria.

La C.C. observó que la C.P. no argumentó de manera suficiente sobre las alegaciones de la accionante y sólo presentó otras vías judiciales, sin analizar los derechos vulnerados, por lo tanto, la motivación de la sentencia impugnada fue insuficiente y violó el derecho al debido proceso.

Para la C.C. establece que despedir a una persona sustituta o con discapacidad debe ser la última opción se debe intentar reubicar a la persona en el mismo lugar o en un puesto similar,

considerando su situación especial, que de no ser posible reubicar se procedería la desvinculación, pero pagando la indemnización legal.

Entonces de este contexto se considera que es procedente la acción de protección dado las circunstancias de la demandante y la persona a su cargo, para ello la C.C. ha afirmado que esta acción es válida en conflictos laborales entre el las entidades del estado y los empleados públicos cuando se afecta la dignidad o los derechos fundamentales.

b) Apreciación crítica de los argumentos expuestos por la Corte Constitucional

Para la C.C. dentro de la presente sentencia, ha graficado, un precedente, que determina la importancia misma, y la necesidad de hacer constar la argumentación exigida en una sentencia, que esta deduzca un análisis minucioso de la impugnación a una decisión, y toma como referencia sentencias acto administrativo inmotivado, desde la reclamación ya se observa vacíos argumentativos, y la violación al debido proceso, que, para este caso determinada en la garantía de la motivación, por parte de las decisiones de los poderes públicos.

La C.C. para aclarar este caso argumenta con sentencias de igual categoría que viabilizan la comprensión de esta sentencia, fijando un punto de debate claro y sencillo, que es la vulneración del derecho al debido proceso en la garantía de la motivación, al inobservar el derecho de una persona sustituta y la estabilidad reforzada por su condición.

Lo crítico de esta sentencia, es observar que una C.P inobserve estos principios y violente las garantías constitucionales, y no analice más allá de una apelación, y no considere los argumentos válidos de la afectada, y la posible afectación según el contexto que tiene la reclamación de un derecho, plasmado como tal en la Constitución y la ley.

En el caso en concreto, hay varios aspectos, que se siguen inobservando, y que, pese a la jurisprudencia, precedentes constitucionales, se sigue insistiendo, en estas violaciones, teniendo que llegar hasta la C.C. un asunto que podría ser de mera legalidad, si se respetara la aplicación de la ley, y el respeto a los derechos otorgados por la constitución.

c.- Método de interpretación. -

Para este caso, la C.C. ha hecho un análisis en cada una de las partes, la revisión de los problemas jurídico, la ponderación al establecer que la Sala Provincial, no atendió con claridad el requerimiento de la accionante, la falta de visualización misma de la violación del derecho, establece que la C.C. ha empleado ponderación y proporcionalidad, explicando así, el reclamo a un derecho, que da inicio a la controversia, a la tesis que se violentó un derecho, a lo establecido en la ley, que determina que estando prescrito en la Constitución y en la ley, se inobservaron, y la relación de los hechos, que dan congruencia con los fundamentos mismos y la ley, y que los jueces en esta sentencia analizan y le dan la importancia correspondiente para sostener su decisión, siendo esta muy clara y precisa, y atiende al reclamo, no se aleja de la norma y de los hechos planteados, rectificando la decisión de la sala que solo hace un análisis estricto, con fundamentos erróneos, y cero análisis de los pedidos de la accionante.

d.- Propuesta de solución del caso. -

La Sentencia 2126-19-EP/24 de la C.C. aborda la vulneración de derechos fundamentales, tanto del debido proceso en la motivación de la sentencia como del derecho a la estabilidad laboral reforzada ante este escenario, propongo una serie de medidas adicionales que podrían contribuir a una resolución más equitativa y que asegure una verdadera reparación para el accionante, así como para la mejora del sistema judicial y administrativo.

1. Revisión exhaustiva de los procesos de desvinculación laboral en situaciones de vulnerabilidad.
- Proponer la creación de protocolos claros para la desvinculación de empleados en situaciones de vulnerabilidad, como aquellos que tienen a su carga personas con discapacidad estos protocolos deben incluir un análisis previo más exhaustivo de las circunstancias personales del trabajador y un proceso de consulta con las partes involucradas antes de tomar una decisión de desvinculación, esta medida no solo evitaría situaciones como la del accionante, sino que también promovería una cultura laboral más inclusiva y respetuosa de los derechos humanos.
2. Fortalecimiento de la capacitación judicial sobre derechos laborales y garantías de debido proceso.
3. Compensación justa y adicional para situaciones de vulnerabilidad.
4. Creación de una plataforma de seguimiento para casos de protección laboral reforzada, a fin de garantizar que los derechos de las personas se cumplan sin dilaciones.
5. Mecanismos de mediación previos a la desvinculación, observando el debido proceso, y las garantías de cumplimiento.

6. Reparación integral en el ámbito psicológico y social, además de la compensación económica, es importante ofrecer a la accionante, brindarle ese apoyo que le permita integrarse de manera normal a la entidad para no ser discriminada o vejada en su diario accionar.

CONCLUSIONES

Una vez analizado el caso en la sentencia 126-19-EP/24, en cuanto se refiere al debido proceso, en la garantía de la motivación, se concluye, que nuestro ordenamiento jurídico las garantías jurisdiccionales constituyen la protección de los derechos, fundamentales, y que cualquier persona puede hacer efectivo sus derechos cuando se crea que estos fueren violentados, tanto por órganos administrativos, como de decisiones judiciales, de los órganos del poder judicial.

Por lo tanto, la decisión de la C.C. refuerza la importancia de garantizar el acceso a una justicia debidamente motivada y de asegurar la protección de los derechos laborales de quienes, debido a su rol de cuidadores, se encuentran en situaciones de vulnerabilidad este fallo pone de manifiesto el compromiso del sistema judicial con la protección de los derechos humanos, en especial para aquellas personas que se encuentran en condiciones de mayor necesidad de tutela por su relación con personas.

Sobre el derecho al debido proceso en la garantía de la motivación, este fallo refuerza la importancia de que las decisiones judiciales sean debidamente motivadas, como garantía de un debido proceso, asegurando que el acceso a la justicia sea efectivo, transparente y respetuoso de los derechos fundamentales de las personas la C.C. al señalar la vulneración del derecho al debido proceso por falta de motivación suficiente, reafirma el compromiso de proteger los derechos humanos y de mejorar las condiciones de acceso a la justicia en Ecuador.

Sobre la motivación de los actos administrativos y su derecho al debido proceso es una garantía esencial, en el contexto de los actos administrativos, la Corte subraya que estos deben estar debidamente motivados para cumplir con los estándares de legalidad y justicia, permitiendo a las partes involucradas comprender las razones que sustentan las decisiones que les afectan en este sentido, la motivación es clave para garantizar que los actos administrativos no sean arbitrarios ni caprichosos, la falta de motivación suficiente, como ocurrió en este caso con la sentencia de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, vulnera el derecho al debido proceso y afecta el derecho de las personas.

la Sentencia No. 2126-19-24 de la C.C. al establecer que la C.P. de Justicia del Guayas en su resolución no implemento un estándar mínimo de motivación requerido al derecho al

debido proceso específicamente, el análisis el fallo subraya la obligación de los tribunales de ofrecer fundamentación adecuada y suficiente en sus decisiones transparencia y acceso efectivo a la justicia, por lo tanto, la C.C. al acoger la demanda de acción extraordinaria de protección, refuerza la importancia de que los tribunales, en todos los niveles, realicen un análisis exhaustivo y bien fundamentado de los casos que se les presentan, para garantizar que sus decisiones sean justas, razonadas y respetuosas de los derechos humanos .

RECOMENDACIONES

Como recomendaciones que determinen el análisis de la presente sentencia podemos recomendar fortalecer los procesos de capacitación en los órganos judiciales en cuanto a la garantía de la motivación, estableciendo estándares claros y precisos para el sistema judicial, que faciliten el uso de precedentes judiciales, y la ponderación jurídica, que les permita hacer un análisis amplio del contexto de una reclamación.

Que se haga un monitoreo preciso y constante, a las resoluciones en cuanto a los fallos establecidos para las garantías jurisdiccionales en cada una de las instancias para poder determinar la aplicación de las reglas aplicables, en cuanto a estos procesos, y que constituyan una traba o un obstáculo en la validación de un derecho, por parte de quienes se sientan afectados.

Al establecer una garantía constitucional, se fortalezca los estándares de motivación en cuanto a los casos de estabilidad laboral reforzada, y se incluya capacitación integral sobre este tema y el fomento de la sensibilización judicial sobre derechos de personas en situación de vulnerabilidad, revisión y supervisión de la aplicación de la estabilidad laboral reforzada, cuando se interponga este tipo de acciones, antes de emitir un fallo.

Capacitar y sensibilizar a Jueces, funcionarios y autoridades administrativas sobre la importancia de la motivación en los actos administrativos esto debe incluir talleres, seminarios y otras formas de formación continua que refuercen la comprensión del derecho al debido proceso y la necesidad de motivar adecuadamente las decisiones.

REFERENCIAS

Aleman, M. (2018). Igualdad y diferencia en relación con las personas con discapacidad (Una crítica a la Observación General N° 01 (2014) del Comité (UN) de los Derechos de las personas con discapacidad). In *Anales de la Catedra Francisco Suárez*. (Una crítica a la Observación General n.º 1 (2014) del Comité, 52, 205.

Almanza Junco, J. E. (15 de noviembre de 2020). <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/sociojuridicos/article/view/10026/9453>. Obtenido de <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/sociojuridicos/article/view/10026/9453>: portal de revistas ur

Angarita Claro, L. P., & Pérez Barbosa, Y. (2020). Analisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad y sus beneficios frente a los procesos de contratación social. Artículo para optar el título de especialistas en Contratación Estatal. Universidad Libre Seccional Cúcuta. Año 2020 .

Asamblea Nacional. (2012). Ley Organica de discapacidades. Quito: Registro Oficial N° 796.

Asamblea Nacional. (2012). Ley Organica de Discapacidades. Quito: Ediciones legales EDLE S.A.

Asamblea Nacional. (2012, 25 septiennre). Ley Organica de Discapacidades . Registro Oficial.

Asamblea Nacional. (2021,22 de Abril). Ley Orgánica de Discapacidades. Registro Oficial.

Barreira, M. B. (2018). Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, 204.

Benalcazar Guerron, J. (2018). Reflexiones sobre la validez y la invalidez de los actos administrativos. *Revista de la Facultad de Derecho de México*(268), 82-106. doi:<https://doi.org/10.22201/fder.24488933e.2017.268.60981>

Damiani Pellegrini, L. (2023). Fundamentos teorico-conceptuales de la convencion sobre los derechos de las personas con discapacidad de la organizacion delas Naciones Unidas. *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, XXIII, 416. Obtenido de https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&as_ylo=2018&as_yhi=2024&q=conceptos+Las+personas+con+discapacidad+segun+onu&btnG=

Efraín, P. (1 de Febrero de 2002). *Iuris Dicto*. Obtenido de *Iuris Dicto*: <https://doi.org/10.18272/iu.v3i5.569>

Erazo Galarza, D. E. (27 de julio de 2021). Desarrollo Jurisprudencial de los Derechos de los Grupos de Atención Prioritaria. JUEES, 65.

Espinosa Cueva, C. (2010). Teoría de la Motivación de las resoluciones judiciales y jurisprudencia de casación y electoral. Quito.

Idrovo, R., & Miranda. (2019). researchgate. Obtenido de researchgate: https://www.researchgate.net/profile/Luis-Ordonez-Pineda/publication/336702881_El_derecho_a_la_autodeterminacion_informativa_de_los_ninos_ninas_y_adolescentes/links/5dae249b4585155e27f7a0e4/El-derecho-a-la-autodeterminacion-informativa-de-los-ninos-ninas-

IGUAL, M. B. (2018). Maria Begoña BARREIRA IGUAL. RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO, 204.

Jaén, C., & Coronel, M. (2022). Estado Actual de la estabilidad laboral reforzada en el Ecuador. IUS Constitucionale, 58.

Milkes, S. (2019). El deber de motivación de la Administración. Buena administración y la motivación de los actos administrativos expedidos en ejercicio de facultades discrecionales., 163. doi:file:///C:/Users/COOPERACION/Downloads/Dialnet-BuenaAdministracionYLaMotivacionDeLosActosAdminist-6733363.pdf

Moya, D. (Noviembre de 2021). La protección Legal a las mujeres embarazadas como grupo de atención prioritaria. Sociedad & Tecnología(S2), 659. Obtenido de file:///C:/Users/COOPERACION/Downloads/admin,+Vol+4+No.+S2+Art+25%20(2).pdf

Naranjo Naranjo, E. P. (2022). Las líneas Jurisprudenciales de la Corte Constitucional sobre la motivación de las sentencias en acciones de protección en relación a los derechos fundamentales en el Estado Constitucional del Ecuador. Las líneas Jurisprudenciales de la Corte Constitucional sobre la motivación de las sentencias en acciones Master's thesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 32.

OFICIAL, R. (2012). LEY ORGANICA DE DISCAPACIDADES. QUITO, ECUADOR.

Ortega Ruiz, L. G. (18 de Junio de 2018). researchgate. Obtenido de researchgate: https://www.researchgate.net/publication/351067659_El_acto_administrativo_en_los_procesos_y_procedimientos

Preño Linera, M. A. (2020). Estado de alarma por coronavirus y protección jurídica de los grupos vulnerables. Direito Publico, 2.

Rivera Silva, T. V. (31 de enero de 2022). La motivación de las sentencias constitucionales como garantía del derecho al debido proceso. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores,. doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i.3021>

Rodríguez, C. (1 de Noviembre de 2004). Sobre el concepto de discapacidad. Una revisión de las propuestas de la OMS. Obtenido de Sobre el concepto de discapacidad. Una revisión de las propuestas de la OMS: <https://www.journal.auditio.com/auditio/article/view/30/136>

Rojas Barrientos, S. (2023). Sistematización de los defectos en la forma del acto administrativo: revisión de literatura integrativa. Derecho PUCP, 321. doi:<https://doi.org/10.18800/derechopucp.202301.009>

Sanches. M.A., M. M. (2018). Vulnerabilidad moral. Bioetica, 40. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/bioet/a/wkP33ZtyK9ZgfCk6bKwBwjx/?format=pdf&lang=pt>

Santillan, X. L. (2019). Atención a Grupos Prioritarios y Calidad de Vida, ¿Responsabilidad Social Universitaria?: Caso Parroquia Mariscal Sucre – Ecuador, 2017. Revista Publicando, 6(22), 16-26., 18. Obtenido de file:///C:/Users/COOPERACION/Downloads/Dialnet-AtencionAGruposPrioritariosYCalidadDeVidaResponsab-7149456%20(1).pdf

Senado de la República de Colombia. (2013, 27 de febrero). LEY ESTATUTARIA 1618 DE 2013.

UNIDAS, N. (7 de FEBRERO de 1995). RESOLUCIÓN APROBADA POR LA ASAMBLEA GENERAL (SOBRE LA BASE DEL INFORME DE LA TERCERA COMISION. ENABLE. Obtenido de https://www.un.org/esa/socdev/enable/rights/ares49_153s.htm

UNIDAS, N. (7 de febero de 1995). RESOLUCIÓN APROBADA POR LA ASAMBLEA GENERAL (SOBRE LA BASE DEL INFORME DE LA TERCERA COMISION. ENABLE, 17,18. Obtenido de https://www.un.org/esa/socdev/enable/rights/ares49_153s.htm

Valenzuela Riroto, G. F. (2020). Enfoque actual de la motivación de las sentencias. Su análisis como componente del debido proceso. Revista de Derecho.

Vargas-Yangua, M. &. (marzo de 2023). Estabilidad laboral reforzada como una garantía del derecho de igualdad del sustituto de. Polo del Conocimiento, 8(3), 2524. Obtenido de file:///C:/Users/COOPERACION/Downloads/5415-28184-1-PB.pdf

Yugsi-Yugsi, M. D, & Pinos-Jaén, C. E. (2021). Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 7(3), 191-213 . doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i3.1902>

Zamudio Perilla , J. F. (2015). El acto administrativo como expresión de la función administrativa. In *Vestigiun Ire*, 9, 179.