



UNIVERSIDAD SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO

CARRERA DE DERECHO

**Trabajo de investigación de Artículo Científico previo a la obtención del Título de
Abogado**

Título:

Protección laboral para trabajadores sustitutos de personas con discapacidad: un enfoque de
estabilidad en Ecuador.

Autores:

Amén Torres Josué Sheryei

Parrales Espinales Ninfa Nayeli

Tutor:

Dra. Ana Jessenia Arteaga Moreira, Mg.

Cantón Portoviejo – Provincia de Manabí - República del Ecuador

Octubre 2024 – marzo 2025

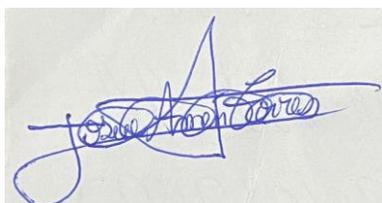
Declaración de autoría y cesión de derechos de propiedad intelectual

Josúe Sheryei Amén Torres con cédula N.131488947-6 y Ninfa Nayeli Parrales

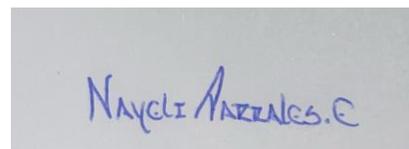
Espinales con cédula 131657883-8 declaramos, en forma libre y voluntaria, ser los autores del trabajo de investigación con el título **Protección laboral para trabajadores sustitutos de personas con discapacidad: un enfoque de estabilidad en Ecuador**, cuyo contenido es auténtico, original y no infringe derechos de propiedad intelectual de terceros. En este sentido, asumimos la responsabilidad correspondiente ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión de la información obtenida en el proceso de investigación. Así como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuestas son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autor/a.

De manera expresa cedemos los derechos de propiedad intelectual del Artículo Científico **“Protección laboral para trabajadores sustitutos de personas con discapacidad: un enfoque de estabilidad en Ecuador”** a la Universidad San Gregorio de Portoviejo, por ser la institución de Educación Superior que nos acogió en todo el proceso de desarrollo del mismo, y autorizo a su difusión en formato digital, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Portoviejo, 11 de abril de 2025



Josúe Sheryei Amén Torres
C.C 131488947-6



Ninfa Nayeli Parrales Espinales
C.C 131657883-8

Protección laboral para trabajadores sustitutos de personas con discapacidad: un enfoque de estabilidad en Ecuador.

Labor Protection for Substitute Workers of Persons with Disabilities: A Stability Approach in Ecuador.

Autores

Amén Torres Josúe Sheryei

Universidad San Gregorio De Portoviejo

Correo: [josueamen05@hotmail.com](mailto:joseamen05@hotmail.com)

Orcid: <https://orcid.org/0009-0007-7507-3860>

C.C 131488947-6

Parrales Espinales Ninfa Nayeli

Universidad San Gregorio De Portoviejo

Correo: nayeliparralese4@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0009-0009-3719-0921>

C.C 131657883-8

Tutor

Dra. Arteaga Moreira Ana Jessenia Mg.

Universidad San Gregorio De Portoviejo

Correo: aniarmo@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-9536-3036>

Resumen

El artículo abordó la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores que sustituyen a personas con discapacidad en Ecuador. Se basó en el análisis de normativas provenientes de tratados internacionales, así como de disposiciones constitucionales y laborales que protegían a este grupo, garantizando su permanencia en el empleo para asegurar el bienestar de las personas con discapacidad. La Constitución de 2008 y la Ley Orgánica de Discapacidades establecieron derechos y mecanismos de protección para estos trabajadores, prohibieron la discriminación y promovieron su inclusión. En ese momento, los empleados que reemplazaban a personas con discapacidad en Ecuador se encontraban con una escasa protección laboral debido a la ausencia de regulaciones concretas que aseguraran su continuidad en el trabajo. Si bien la Carta Magna y varias leyes laborales reconocieron el derecho a una estabilidad fortalecida para ciertos colectivos en riesgo, la implementación de este principio para los empleados sustitutos permaneció poco clara, lo que permitió los despidos injustificados y situaciones laborales difíciles.

Palabras clave: Estabilidad laboral, personas con discapacidad, principio de estabilidad laboral reforzada, trabajadores sustitutos.

Abstract

The article addresses the reinforced labor stability of substitute workers for people with disabilities in Ecuador. It is based on constitutional and labor regulations that protect this group, ensuring their job permanence to guarantee the well-being of people with disabilities. The 2008 Constitution and the Organic Law on Disabilities establish rights and protection mechanisms for these workers, prohibiting discrimination and promoting their inclusion. The study employs a mixed approach, combining qualitative analysis of laws and jurisprudence with quantitative data on their application. Key rulings from the Constitutional Court, such as 1067-17-EP/20, reinforce substitute workers' right to job stability and sanction unjustified dismissals. Challenges in implementing these provisions are also analyzed, including the lack of effective public policies and structural barriers. The article concludes that, although there have been legal advancements, the protection of substitute workers still faces obstacles in practical application. It proposes strengthening control mechanisms and promoting regulatory adjustments to ensure the full exercise of these individuals' rights in Ecuador's labor environment.

Keywords: Job stability, people with disabilities, principle of reinforced job stability, substitute workers.

Introducción

La estabilidad laboral, dentro del ordenamiento jurídico, ha venido ofreciendo cierta protección a grupos específicos de personas debido a su situación o condición de vulnerabilidad definida por la legislación, como es el caso de personas con discapacidad o mujeres embarazadas; en la actualidad, surgen nuevas formas de protección laboral que, aunque no se originan directamente en la legislación vigente, emergen de la interpretación judicial (Yugsi, 2021).

Organismos internacionales de derechos humanos, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), incluyen en sus documentos legales la defensa de los derechos de los trabajadores que, por su situación particular, se encuentran en estado de riesgo. En respuesta a esta problemática, los países miembros implementan leyes propias para establecer medidas de protección que previenen abusos por parte de empleadores, quienes, debido a su interés y posición dominante, toman decisiones que afectan negativamente a los empleados (Yugsi, 2021).

La discapacidad no se concibe como un fenómeno reciente. En este contexto, la revisión de hechos históricos permite entender cómo ha sido abordada, cómo se percibe a lo largo del tiempo y qué medidas se implementan para su atención. Estos aspectos fundamentan que, en la actualidad, las personas con discapacidad sean reconocidas como titulares de derechos, gozando de las mismas oportunidades que les permitan alcanzar la tan anhelada igualdad (Guaman, 2022).

La estabilidad laboral constituye un derecho fundamental que garantiza la permanencia en el empleo, especialmente para quienes se encuentran en situación de vulnerabilidad. En Ecuador, el marco legal reconoce la estabilidad laboral reforzada tanto para las personas con discapacidad como para sus trabajadores sustitutos, quienes asumen responsabilidades laborales

en su representación debido a su condición. Este principio se fundamenta en la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Discapacidades y otras normativas complementarias, asegurando la igualdad de oportunidades y la protección contra la discriminación en el ámbito laboral ecuatoriano (Camuendo, 2023).

La estabilidad en el empleo representa un derecho esencial que permite a los trabajadores, especialmente a aquellos en condiciones desfavorables, conservar sus puestos de trabajo. En Ecuador, la normativa establece una protección laboral específica para las personas con discapacidad y sus trabajadores sustitutos, quienes desempeñan funciones en su nombre como consecuencia de su situación. Este principio cuenta con el respaldo de la Constitución de la República del Ecuador y de la Ley Orgánica de Discapacidades, junto con otras disposiciones vigentes dentro del marco legal ecuatoriano, garantizando la equidad, la igualdad de oportunidades y un mecanismo de defensa frente a la discriminación laboral.

Es indiscutible que las personas con discapacidades han sido, a lo largo de la historia, uno de los grupos más perjudicados por la exclusión y la discriminación. Esta realidad ha generado una deuda histórica que continúa vigente y que requiere la atención de la sociedad en su totalidad. En la actualidad, este colectivo abarca cerca de mil millones de individuos en todo el planeta, representando un 15 % de la población mundial. Durante un largo período, la perspectiva predominante sobre la discapacidad fue influenciada por un enfoque asistencialista, donde las personas eran vistas como sujetos pasivos, merecedores de caridad y atención (Arteaga, 2019).

Bajo esta perspectiva, se les asociaba principalmente con la enfermedad, reduciendo sus necesidades al ámbito médico y rehabilitador. En consecuencia, el personal de salud asume un rol central y decisivo, guiando a las personas con discapacidad y a sus familias en lo que

respecta a su crecimiento personal y social, sin tener en cuenta completamente su independencia ni sus derechos como miembros de la sociedad. Su propósito es salvaguardar a los sectores de atención prioritaria, como las personas con discapacidad y sus representantes, en el entorno laboral de Ecuador. Este estudio se fundamenta en la necesidad de examinar las leyes actuales que protegen este derecho y su implementación real, teniendo en cuenta los obstáculos legales, sociales y estructurales que aún existen.

La Carta Magna de la República del Ecuador establece las normas que fundamentan la estabilidad laboral reforzada. En el inciso 2 del artículo 11 se consagra el principio de igualdad, prohibiendo cualquier tipo de discriminación, incluyendo la que se basa en la discapacidad. Además, el artículo 35 reconoce a las personas con discapacidad como un grupo que requiere atención prioritaria, extendiendo dicha protección a sus cuidadores/sustitutos, quienes son responsables de su bienestar. Este marco legal busca asegurar que tanto las personas con discapacidad como sus cuidadores puedan mantener sus empleos, a menos que la terminación laboral no esté relacionada con la discapacidad (Nacional, 2008).

Conjuntamente, el artículo 47, numeral 5, promueve políticas de prevención y equiparación de oportunidades, instando a entidades públicas y privadas a fomentar la inclusión laboral de este grupo. De igual manera, el artículo 61, numeral 7, refuerza el acceso al empleo público para las personas con discapacidad, bajo criterios de equidad e igualdad de oportunidades.

En este contexto, la figura del sustituto adquiere relevancia, como lo estipula la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) y la Norma para la calificación y certificación de sustitutos directos de personas con discapacidad (2018). Según estas normativas, el sustituto es aquel familiar que, debido al grado severo de discapacidad de la persona asistida, asume sus

responsabilidades laborales, lo que incluye ser considerado dentro del porcentaje de inclusión laboral exigido a las empresas.

Por consiguiente, bajo el análisis que se realizamos en esta investigación encontramos que como problema principal se centra en ¿Cómo se garantiza la estabilidad laboral reforzada para los trabajadores sustitutos de personas con discapacidad en Ecuador? En este contexto, el objetivo general es analizar el impacto en la protección de los derechos laborales de los trabajadores sustitutos y de las personas con discapacidad.

Para lograr este objetivo, se planteamos objetivos específicos que abarcan diferentes aspectos claves de la práctica legal en el marco jurídico ecuatoriano. En primer lugar, analizar el impacto socioeconómico de la inestabilidad laboral en los trabajadores sustitutos de personas con discapacidad en Ecuador, considerando sus efectos en la calidad de vida y el acceso a derechos fundamentales; de igual manera proponer estrategias y reformas normativas que fortalezcan la estabilidad laboral de los trabajadores sustitutos de personas con discapacidad en Ecuador, con base en experiencias comparadas y principios de protección laboral reforzada y por último determinamos las repercusiones para la práctica profesional y la relación entre el empleador y el empleado en contextos de vulnerabilidad de los trabajadores sustitutos de personas con discapacidad.

A pesar de los progresos realizados en las normas, persisten obstáculos en la aplicación de estas regulaciones. Las estrategias gubernamentales y los sistemas de control todavía presentan carencias para asegurar de manera completa la dignidad y los derechos de las personas con discapacidad y sus representantes. Por lo tanto, este estudio intenta resaltar la relevancia de la protección laboral mejorada como un concepto esencial para la equidad social y el bienestar de estas personas, sugiriendo métodos para aumentar su implementación en el

entorno de Ecuador.

Metodología

El enfoque de esta investigación fue mixto, ya que se utilizó tanto métodos cualitativos como cuantitativos para abordar el marco jurídico ecuatoriano y así poder analizar si este protege la estabilidad laboral de los trabajadores sustitutos de personas con discapacidad, en el contexto del principio de estabilidad laboral reforzada. Este enfoque permitió una visión más completa, ya que, por un lado, el método cualitativo proporcionó una comprensión profunda de las normativas, principios y derechos laborales, centrando la atención en la interpretación y el significado de las disposiciones legales, así como en las experiencias y percepciones de los trabajadores y expertos en la materia (Quezada, 2024).

La investigación cualitativa es una metodología de investigación que se utilizó para explorar y comprender en profundidad fenómenos sociales, culturales, humanos o psicológicos. A diferencia de la investigación cuantitativa, que se enfoca en datos numéricos y estadísticas, la investigación cualitativa se centra en la obtención de datos descriptivos y no numéricos, como observaciones, entrevistas, documentos o registros, para analizar el significado y la interpretación de los participantes en el estudio (Bejarano, 2016).

A su vez, el enfoque cuantitativo permitió recolectar y analizar datos numéricos que nos obsequió una visión más objetiva sobre la aplicación de estos principios en la práctica. La investigación se sustentará en una recopilación exhaustiva de estudios previos, revisiones de leyes y jurisprudencia, así como en observaciones directas y entrevistas con actores clave, como juristas, expertos en derecho laboral y representantes de organizaciones que trabajan con personas con discapacidad (Quezada, 2024).

La dogmática jurídica por otro lado nos ayudó a estudiar las normas y principios legales

que protegen a los trabajadores sustitutos, buscando entender el marco teórico y doctrinal que sustenta la estabilidad laboral. La hermenéutica jurídica, por su parte, permitió interpretar y aclarar el sentido y alcance de las disposiciones legales, aclarando ambigüedades y adaptando las leyes a contextos sociales cambiantes. La investigación jurídico-descriptiva nos proporcionó un análisis detallado del estado actual de la legislación en cuanto a la protección de los derechos de los trabajadores sustitutos, mientras que la investigación jurídico-comparativa contrastará las leyes nacionales con las de otros países para identificar buenas prácticas y áreas de mejora (Quezada, 2024).

Como parte de la investigación también hicimos uso del método exegético jurídico, que nos permitió centrar e interpretar las normas aplicables según el contexto individual de cada persona, el método comparativo jurídico, busco contrastar las normativas nacionales e internacionales, el método teórico jurídico, que analizo los principios y teorías subyacentes, y el método analítico jurídico, que descompondrá las disposiciones legales y evaluó su impacto.

Este estudio se presentó como un artículo de análisis legal, donde se reunió y se examinó el marco regulador y las doctrinas actuales, ofreciendo una visión crítica sobre la protección de la estabilidad laboral de los empleados que reemplazan a personas con discapacidad. Se usaron técnicas como el análisis de documentos para investigar la legislación y la jurisprudencia vinculada a la estabilidad laboral reforzada, así como entrevistas a profesionales, que proporcionarán una mirada concreta y detallada sobre la aplicación de estas regulaciones en el ámbito laboral. Esta combinación de enfoques y métodos permitirá una comprensión exhaustiva del tema, cubriendo tanto los aspectos teóricos como los prácticos de la estabilidad laboral en el contexto de la discapacidad.

El "estado del arte" o "estado de la técnica" se refiere a un resumen actualizado y

completo de la investigación, desarrollos y conocimientos existentes sobre un tema o campo de estudio específico en un momento determinado. Este término se utiliza comúnmente en la investigación académica y científica para describir el punto en el que se encuentra una disciplina o área de investigación en un momento dado (Urbina, 2017).

Fundamentos teóricos

La estabilidad laboral

La estabilidad laboral es un principio y un derecho fundamental de los trabajadores, lo que resalta la responsabilidad que tienen los gobiernos de salvaguardar y asegurar su adecuado ejercicio. En Ecuador, este principio fue reconocido por primera vez en la Constitución de 1945, donde el artículo 148, inciso m), prohibía el despido sin razón válida, exigiendo el pago de compensaciones en caso de incumplimiento. De igual manera, en el inciso ñ), se estableció que no se podía despedir a una mujer embarazada de su puesto de trabajo. Este reconocimiento a nivel constitucional permitió que la estabilidad en el empleo comenzara a consolidarse como una de las principales protecciones de los trabajadores (Espinoza, 2021).

Con base en la definición, se refiere a la continuidad de un individuo en su puesto de trabajo, lo que implica que la eficacia en su labor persista a lo largo del tiempo y no concluya sin una razón legal justificativa. La estabilidad en el ámbito laboral es un principio que debe aplicarse de forma constante entre las partes involucradas, así evitando que haya acciones que atenten a derechos constitucionales y tratados internacionales de las personas con discapacidad y sus sustitutos.

Para lo cual dentro de la Ley Orgánica de Servicio Público en su normativa vigente considera y estipula el concepto del servidor público a los empleados y los menciona como “Que el servidor público es aquella persona que se encuentre en facultades legales y además que preste

servicio de cualquier forma o cualquier título trabaje, preste servicios o ejerza un cargo, función o dignidad dentro del sector público” (Art. 4). (Nacional, 2010)

Y a su vez bajo el análisis que hemos considerado dentro de la normativa ecuatoriana, en la cual destaca Código del trabajo vigente, dentro de su artículo 9 define a los servidores públicos como: Aquella persona a la cual se obliga de manera voluntaria al servicio de la obra, en la cual se debe de cumplir con lo establecido en ella y puede ser catalogado el servidor tanto como empleado o como obrero (Ecuador, 2005).

De acuerdo con el marco legal ecuatoriano, los derechos laborales y la seguridad laboral de los individuos con discapacidad experimentan frecuentes violaciones. Por esta causa, la Corte Constitucional ha dictado varias resoluciones que abordan los derechos laborales de este sector, fomentando mejoras notables en su defensa. No obstante, estos logros no han solucionado totalmente las dificultades relacionadas con la seguridad laboral de las personas con discapacidad, así como de sus cuidadores o quienes son responsables de su apoyo económico, especialmente en situaciones de despidos injustos que están especificados en el Código de Trabajo de 2005 (Barreno, 2022).

Tipos de Estabilidad Laboral

Estabilidad Absoluta

Este tipo de estabilidad laboral impide que el empleador tenga la libertad de terminar la relación laboral, la continuidad del trabajador se considera permanente, a menos que se dé una situación no deseada que lo haga dejar su empleo. En resumen, es el derecho del trabajador a quedarse de manera indefinida en su puesto, a menos que su elección significa finalizar el vínculo laboral con el empleador de manera inmediata (Espinoza, 2021).

Estabilidad Relativa

Este tipo de estabilidad, que se considera impropia o relativa, se traduce en la seguridad que posee el empleado para recibir una compensación en caso de un despido sin causa justificada. Además, actúa como un obstáculo al derecho de despedir, lo cual implica que se obtiene una forma de estabilidad. La estabilidad laboral está respaldada por diversas leyes de protección que buscan garantizar que no se vea amenazada, y cuando el empresario actúa de forma unilateral en contra de esto, se le impone una penalización económica en forma de indemnización (Espinoza, 2021).

La estabilidad laboral, considerada como algo que puede cambiar y finalizar, es un concepto esencial dentro del derecho laboral, que no proporciona una certeza total de permanencia. Sin embargo, para que se lleve a cabo la finalización de la relación laboral por cualquier motivo, es fundamental que se cumplan las normativas estipuladas en la Constitución y en la legislación aplicable (Paguay & Morales, 2023).

La diversidad de opiniones entre los magistrados sobre la protección jurídica y el derecho al trabajo, sobre todo al evaluar la estabilidad laboral frente a la noción de expectativa laboral, sugiere la necesidad de revisar aspectos como la protección judicial efectiva. Este principio del derecho laboral cobra especial relevancia en los casos de nombramientos provisionales que superan los cinco años dentro de una institución, dado que su duración prolongada puede incidir en la esfera de protección de los derechos del trabajador (Paguay & Morales, 2023).

La estabilidad laboral reforzada para personas con discapacidad y sus sustitutos

En el país sudamericano de Ecuador, existen principios legales específicos. En primer lugar, el artículo 11, inciso 2, de la Constitución de la República del Ecuador asegura que todos los individuos tienen los mismos derechos, deberes y posibilidades. Esto significa que ninguna

persona debe ser objeto de discriminación debido a su capacidad diferente, y en caso de que esto ocurra, el culpable enfrentará sanciones conforme a la legislación vigente (Pinos, 2022).

La estabilidad laboral reforzada aplica el principio de continuidad lo que permite que el empleado conserve su cargo, aun cuando el jefe pretenda despedirlo, previniendo así su despido. En Ecuador, la protección laboral reforzada para aquellos que sufren accidentes laborales no está incluida en la normativa, sino que ha sido aceptada a través de fallos de la Corte Constitucional, que han creado precedentes importantes para otorgar este derecho (Valverde, 2021).

La estabilidad laboral en el contexto legal ecuatoriano.

La estabilidad laboral reforzada a personas con discapacidad y sustitutos, en Ecuador se fundamenta en la siguiente normativa legal. En primera instancia, el artículo 11, numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador, afirma la igualdad entre todos los ciudadanos, asegurando que todos disfruten de los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades. Esto implica que la discriminación por motivo de discapacidad no está permitida; si se produce, se aplicarán sanciones conforme a la legislación (Pinos, 2022).

Esto significa que las personas con discapacidades deben mantener su puesto de trabajo, a menos que la razón para su despido no esté relacionada con su condición. En lo que respecta a la creación de grupos prioritarios a nivel constitucional, el artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador incluye a las personas con discapacidades dentro de este grupo, lo que les otorga derechos a una mayor protección en el ámbito laboral, beneficio que también se extiende a su cuidador, o sea, a la persona encargada de su atención (Pinos, 2022).

De acuerdo con lo indicado en este artículo de la Constitución Nacional, el empleo se considera un derecho y una responsabilidad social que el gobierno debe salvaguardar. Las personas con discapacidades y sus representantes son quienes deben recibir una protección

efectiva en este ámbito, y la estabilidad laboral reforzada es el principio fundamental que debe implementarse para garantizar su adecuado cumplimiento (Pinos, 2022).

La igualdad de oportunidades en el acceso laboral representa un avance significativo, sin embargo, la carencia de leyes implementadas y la ausencia de políticas efectivas crean obstáculos para que los derechos de las personas con discapacidad sean respetados con la dignidad humana que les corresponde. Es importante hacer énfasis que las personas y familias a cargo de una persona con discapacidad, según el artículo de la Constitución de la República del Ecuador deben beneficiarse de la seguridad Social y además se les debe ofrecer formación continua con el objetivo de asegurar la atención necesaria para el individuo asistido, la cual debe proporcionarse con excelencia, ajustándose a las exigencias de su situación (Pinos, 2022).

En relación con los derechos de los ciudadanos ecuatorianos, el inciso 61, numeral 7 de la Constitución de la República del Ecuador establece La opción de que las personas con discapacidades ocupen puestos en el servicio público, de acuerdo con sus habilidades y logros, bajo un proceso de selección que tenga particularidades definidas y que considere principios de equidad, igualdad de género y oportunidades, sin que su discapacidad obstaculice su participación (Pinos, 2022).

Los principios de la estabilidad laboral

La estabilidad laboral, como principio, ha sido objeto de constante debate a nivel mundial debido a los múltiples beneficios que ofrece tanto a los trabajadores como a la economía de un país. Este principio facilita el acceso a endeudamiento a largo plazo, garantiza el disfrute de derechos fundamentales como la alimentación, vivienda y salud, y asegura a los trabajadores, tras años de servicio, la posibilidad de una jubilación digna. Como resultado, se promueve una vida digna durante y después de su vida laboral, extendiéndose hasta el final de sus días

(Palacios, 2021).

El legislador ecuatoriano ha establecido la figura de la estabilidad laboral especial para proteger a trabajadores en condiciones de vulnerabilidad, como mujeres embarazadas, personas con discapacidad o quienes padecen enfermedades catastróficas, garantizándoles una indemnización mayor en caso de vulneración de este principio por parte del empleador.

Asimismo, la Corte Constitucional ha señalado que estos grupos suelen ser más susceptibles a la discriminación laboral, y su situación de subordinación frente al empleador los coloca en una posición de mayor vulnerabilidad e inequidad dentro de la relación laboral (Quizhpi, 2022).

Persona con discapacidad

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas es el principal instrumento internacional vinculante en esta materia. Este texto presenta métodos nuevos que cuestionan las formas y costumbres convencionales, a menudo desactualizadas, que han mantenido la falta de visibilidad, la exclusión y la violación de los derechos humanos de las personas con discapacidad en todo el mundo (García, 2023).

El derecho al trabajo y a la estabilidad laboral de las personas con discapacidad en Ecuador enfrenta constantes vulneraciones. Por esta causa, la Corte Constitucional ha dictado múltiples fallos sobre los derechos laborales de este sector, facilitando mejoras notables en su resguardo. No obstante, estos logros no han solucionado por completo las dificultades relacionadas con la seguridad laboral de las personas con discapacidad, así como de sus cuidadores o aquellos responsables de su sostenimiento, especialmente en situaciones de despidos indebidos establecidos en el Código de Trabajo de 2005 (Barreno, 2022).

En el contexto ecuatoriano desde el 25 de septiembre de 2012, la Ley Orgánica de Discapacidades establece en su artículo 48 la figura del sustituto laboral, que tiene la capacidad

de actuar en representación de una persona con discapacidad en su lugar de trabajo, asegurando de este modo la salvaguarda de sus derechos y la continuidad en su empleo. Este mecanismo es clave para asegurar la inclusión laboral de personas en situación de doble vulnerabilidad, ya sea por su discapacidad o por factores como la edad, que limitan su capacidad para realizar actividades esenciales de autocuidado, haciéndolas dependientes de terceros (Quezada, 2024).

Clases de discapacidad

Discapacidad física o motora

La ausencia total o parcial de una extremidad u otra parte del cuerpo genera una limitación funcional que afecta la autonomía y el desempeño cotidiano del individuo. Esta situación puede surgir por múltiples factores, como malformaciones genéticas, lesiones o cirugías requeridas para mantener la salud. En el ámbito del empleo, un incidente laboral que resulte en la pérdida de un brazo no solo afecta la aptitud física del empleado, sino que también puede traer consigo efectos emocionales, financieros y sociales. La recuperación, la adaptación a dispositivos protésicos y la reincorporación al trabajo se vuelven elementos cruciales para asegurar el bienestar y la integración real de la persona afectada en su contexto laboral y social (García, 2023).

Discapacidad intelectual

Son limitaciones en el ámbito mental y en la capacidad de ajustarse al entorno social. Se observa en individuos que no han llegado a los 18 años. En este conjunto están los niños que tardan más en comenzar a gatear, sentarse o caminar en comparación con otros pequeños; aquellos que nacen con síndrome de DOWN. Estas personas enfrentan problemas para aprender, entender y expresarse. Esta situación es permanente y persiste durante toda su existencia (García, 2023).

Discapacidad mental

Se denomina como una discapacidad psicosocial, y se presenta como un conjunto de síntomas que resultan de un cambio en la capacidad cognitiva de una persona, provocando dificultades en el pensamiento y en los sistemas biológicos de desarrollo que se encuentran en su función mental. Aquellos que reciben un diagnóstico de discapacidad mental cuentan con un coeficiente intelectual que está notablemente por debajo de la media, lo que les genera complicaciones para adaptarse a la vida diaria por cuanto les falta independencia (García, 2023).

Discapacidad sensorial

La presencia de limitaciones en los sentidos implica una restricción en la capacidad de percibir estímulos del entorno, lo que puede afectar significativamente la interacción y comunicación de la persona. Entre estas condiciones se encuentran la ceguera, que supone la pérdida total o parcial de la visión, y la sordera, que implica la disminución o ausencia de la capacidad auditiva. Estas discapacidades pueden ser congénitas o adquiridas por enfermedades, accidentes o envejecimiento. El ajuste a estas circunstancias demanda la utilización de tecnologías de apoyo, tales como equipos para la audición, sistemas braille para la lectura o traductores de lengua de señas, al igual que la adopción de enfoques de inclusión en el entorno educativo (García, 2023).

Trabajadores sustitutos

En la legislación ecuatoriana, los trabajadores que ocupan roles de sustitución se enfrentan a dificultades como la discriminación y la marginación en el ámbito laboral, situaciones que la Ley Orgánica de Discapacidades intenta aliviar al establecer condiciones de trabajo adecuadas para las personas con discapacidad. Esta normativa identifica como sustitutos a los padres de niños con discapacidad, tutores legales, así como otros familiares hasta el cuarto

grado de parentesco y segundo de afinidad, incluyendo también al cónyuge, pareja de hecho o cuidadores de aquellos con discapacidad severa. Adicionalmente, la ley estipula que se puede designar a solo una persona por cada individuo con discapacidad y determina que las empresas no deben emplear a más del 50% de sustitutos dentro del límite legal permitido (Gamboa & Cabrera, 2024).

Sustituto de la persona con discapacidad

En el ámbito jurídico ecuatoriano, se implementan estrategias gubernamentales que reconocen a las personas con discapacidad como un grupo que requiere atención especial. La Constitución del año 2008 garantiza el respaldo a aquellas familias que cuidan a un individuo con discapacidad. De manera similar, la Ley Orgánica de Discapacidades del 2012 introduce el concepto de un sustituto. Esto significa que, dado el alto grado de discapacidad, algunas personas no tienen la posibilidad de desempeñar un trabajo por sí mismas (Aguilar y Villamar, 2020). Un pariente hasta el cuarto grado de consanguinidad o el segundo de afinidad puede asumir su lugar laboralmente (Macias, 2024).

En la legislación ecuatoriana existen políticas públicas que reconocen a las personas con discapacidad como un grupo prioritario de atención. La Constitución del Ecuador (2008) protege a las familias que tienen bajo su responsabilidad a una persona con discapacidad. Además, la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) establece la figura del sustituto, permitiendo que quienes tienen una discapacidad severa y no pueden trabajar directamente, cuenten con un representante en su lugar (Macias, 2024).

La normativa sobre la evaluación y certificación de representantes directos de personas con discapacidades indica que los padres o tutores legales de los menores con discapacidad pueden ser considerados como tales. Estos representantes son tomados en cuenta para satisfacer

el porcentaje mínimo requerido de inclusión laboral, que es del 4% en empresas que disponen de al menos 25 empleados, así como para gozar de beneficios fiscales, siempre que el menor posea una discapacidad de 30% o más. Además, se reconocen como representantes directos a los parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y el segundo de afinidad, junto con cónyuges, tutores legales o personas responsables del cuidado de individuos con discapacidad severa de un 75% o más (Macias, 2024).

A lo largo del trabajo, hemos generado un análisis a la sentencia No. 375-17-SEP-CC de 2017, de la Corte Constitucional del Ecuador, en la cual establece una garantía de estabilidad laboral especial reforzada, la cual protege y asegura un derecho fundamental para ciertos grupos de personas catalogadas como vulnerables; el derecho a reintegrarse y permanecer en el mercado laboral sin ser objeto de discriminación o exclusión (Quizhpi, 2022).

A estos grupos de atención prioritaria no se les debe tratar de la misma forma que al resto de los trabajadores, debido a que ellos poseen una condición particular, y a su vez no es adecuado aplicar solo el principio de igualdad formal; en su lugar, deben recibir protección para evitar vulneración de derechos constitucionales a través del principio de igualdad material y de acciones afirmativas que ayuden a restituir sus derechos (Organization, 2023).

Trabajador sustituto y estabilidad laboral como efecto jurídico

El trabajador sustituto es quien ocupa un puesto laboral destinado a personas con discapacidad en una empresa obligada a cumplir con esta inclusión. El empleador tiene pleno conocimiento de que el trabajador cumple una función de sustitución, el cual, en caso de un despido inesperado, posee la protección adicional de estabilidad que está estipulada en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades. El trabajador que actúa como sustituto forma parte del porcentaje mínimo requerido de empleo para personas con discapacidades, disfrutando de los

mismos derechos y responsabilidades que aquellos a los que asiste, con las distinciones específicas que establece el régimen laboral pertinente, el Código de Trabajo y la LOSEP (Camargo & Aguirre, 2022).

La estabilidad laboral de los trabajadores es esencial, ya que son contratados para apoyar a personas con discapacidades que se encuentran en situaciones de dependencia.

Frecuentemente, estas personas enfrentan una vulnerabilidad doble, ya que su discapacidad, junto con su edad, ya sea temprana o avanzada, les limita para llevar a cabo tareas básicas de autocuidado, lo que les obliga a depender completamente de otra persona para su bienestar y calidad de vida (Palacios, 2021).

Análisis de los resultados y discusión

El estudio de la normativa vigente en Ecuador, así como de la jurisprudencia y las teorías relacionadas con los trabajadores que reemplazan a personas con discapacidad, muestra que existe un marco legal relativamente robusto, aunque presenta ciertas falencias y dificultades en su aplicación práctica. Un hallazgo esencial es la falta de claridad y la escasa regulación del rol del trabajador sustituto en el Código del Trabajo ecuatoriano, en la Ley Orgánica de Discapacidades y en su reglamento correspondiente. Aunque el artículo 48 del Código del Trabajo menciona la estabilidad laboral para las personas con discapacidad y sus sustitutos, no establece con precisión los procedimientos para su calificación, la notificación al empleador ni los mecanismos necesarios para garantizar el acceso efectivo a la justicia.

Al analizar múltiples fallos de la Corte Constitucional, se identifica un progreso relevante en el reconocimiento del principio de protección laboral reforzada como una garantía especial, alineada con un enfoque basado en derechos y no únicamente en la lógica contractual. Sin embargo, en la práctica, los jueces de tribunales inferiores no siempre aplican este principio con

la rigurosidad que exige la Constitución, lo que deja a los trabajadores sustitutos en una posición de vulnerabilidad frente a despidos arbitrarios.

Otro aspecto relevante es que, en la mayoría de los casos estudiados, los trabajadores desconocen sus derechos como sustitutos y los procedimientos disponibles para ejercerlos. Esta situación evidencia la necesidad urgente de implementar políticas públicas orientadas a la información y capacitación tanto para trabajadores como para empleadores. Desde un enfoque doctrinal, autores como Rodríguez y Salazar destacan la importancia de concebir el trabajo no solo como un medio de subsistencia, sino como un derecho social estrechamente ligado a la dignidad humana. Esta visión, al aplicarse a los trabajadores sustitutos, exige al Estado y al sector empleador mantener un nivel más alto de protección, particularmente en lo relacionado con los derechos de las personas con discapacidad.

En resumen, aunque Ecuador presenta avances significativos dentro de la protección laboral de las personas con discapacidad y a su vez de los trabajadores sustitutos que las representan, la figura del trabajador sustituto continúa en gran medida invisibilizada dentro del sistema legal, lo que contradice los principios de igualdad y no discriminación consagrados en los artículos 11 y 66 de la Constitución.

Conclusión

En la actualidad, los empleados que reemplazan a personas con discapacidad en Ecuador enfrentan una escasa protección laboral, principalmente debido a la falta de regulaciones específicas que garanticen su estabilidad y continuidad en el empleo. Esta situación genera una serie de vulnerabilidades para quienes, a pesar de desempeñar funciones esenciales dentro de las organizaciones, no cuentan con un marco legal que respalde adecuadamente su permanencia laboral. Aunque la Constitución de 2008 y diversas leyes laborales reconocen el derecho a una

estabilidad reforzada para colectivos en situación de riesgo, la aplicación concreta de este principio en el caso de los trabajadores sustitutos sigue siendo limitada y poco clara. Esta ambigüedad normativa permite que ocurran despidos injustificados y que persistan condiciones laborales inestables y desiguales.

En este contexto, el estudio reafirma la necesidad urgente de consolidar la estabilidad laboral de los trabajadores sustitutos como un pilar fundamental de la justicia social y de la inclusión efectiva en el entorno laboral ecuatoriano. Garantizar la permanencia en el empleo de estos trabajadores no solo protege sus derechos, sino que también asegura la continuidad del cuidado y apoyo que brindan a las personas con discapacidad, quienes dependen de ellos directa o indirectamente.

Para avanzar en este objetivo, se propone una serie de acciones concretas. Entre ellas, se recomienda fortalecer el marco normativo existente mediante reformas legales que reconozcan expresamente la situación particular de los trabajadores sustitutos. Además, es esencial mejorar los mecanismos de supervisión por parte de las autoridades laborales, con el fin de prevenir prácticas discriminatorias y asegurar el cumplimiento de las garantías laborales. Finalmente, se plantea la necesidad de fomentar una cultura institucional basada en el respeto, la inclusión y la equidad, donde todos los actores del sistema laboral reconozcan el valor y la importancia de este grupo de trabajadores.

Referencias

- Andrade, P. (2024). El Principio de Estabilidad Laboral Reforzada en el Derecho Ecuatoriano: Protección de los derechos laborales de trabajadores vulnerables. *Universidad del Azuay* .
- Arteaga, A. J. (2019). Inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Dialnet*, 4(1), 6.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35381/racji.v4i1.536>
- Barreno, G. M. (2022). La Estabilidad Laboral Reforzada De Los Sustitutos De Personas Con Discapacidad y Tutela Judicial Efectiva. Analisis Del Caso 689-19-EP/20. *UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA*, 1(4), 90-99.
<https://doi.org/https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/5226>
- Bejarano, M. A. (2016). La Investigación Cualitativa. *Revista mensual de la UIDE extension Guayaquil*, 2-9.
- Camargo & Aguirre. (2022). Estabilidad laboral absoluta para personas con discapacidad: Un mecanismo efectivo para el desarrollo integral de sus derechos. *Digital publisher*, 13.
<https://doi.org/doi.org/10.33386/593dp.2022.6-1.1570>
- Camuendo, V. d. (2023). Anteproyecto La Servidora Pública En Estado De Embarazo Con Nombramiento Provisional y Su Derecho a La Estabilidad Laboral. *UNIANDES*, 1(1), 50-60.
<https://doi.org/https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/17579>
- Capa & Magallenes. (2021). La estabilidad laboral reforzada: una garantía constitucional al trabajador que tiene a su cargo una persona con discapacidad. *Universidad de Guayaquil, Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas*.
- Chávez, G. (2022). Estabilidad Laboral Reforzada Para Trabajadores Sustitutos De Personas Con Discapacidad Análisis De La Sentencia 698-19-EP/20 De La Corte Constitucional Del Ecuador. *Universidad Tecnológica Indoamérica*.
- Constante & Rodriguez . (2024). Garantía de estabilidad laboral y nulidad de despidos de personas con discapacidad: Derecho comparado entre Ecuador y España. *Dialnet*.
- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. (s.f.).
- Ecuador, A. N. (2005). *Codigo de Trabajo*.
https://doi.org/https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- Espinoza, L. F. (2021). Principio de Estabilidad Laboral, situación actual del trabajador en el marco normativo aplicable en el Ecuador. *UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL*, 1(1), 19. <https://doi.org/http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16431>

- Fiallos, C. (2022). El Derecho Constitucional Al Trabajo De Las Personas Sustitutivas, En La Ley Orgánica Del Servicio Público Del Ecuador, En El Cantón Pastaza. *Universidad Regional Autónoma De Los Andes "UNIANDESIBARRA"*.
- Gamboa & Cabrera. (2024). La Acción de Protección como Garantía para los Trabajadores Sustitutos Frente a la Vulneración de su Estabilidad Laboral Reforzada en Instituciones Públicas. *Revista científica dominio de las ciencias*, 10(3). <https://doi.org/https://orcid.org/0009-0001-1097-8630> / <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/3995>
- García, D. B. (2023). Estabilidad Laboral Reforzada De Trabajadores Sustitutos a Través De La Acción De Protección. Análisis De La Sentencia No. 689-19-EP/20 De La Corte Constitucional Del Ecuador. *UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA*, 4-8. <https://doi.org/https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/5415/13318#:~:text=689%2D19%2DEP%2F20,a%20la%20estabilidad%20laboral%20reforzada>.
- Guaman, D. A. (2022). "La estabilidad laboral de los trabajadores sustitutos, como mecanismo orientado al desarrollo integral de derechos de las personas con discapacidad". *UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO*, 1(1), 123. <https://doi.org/http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10111>
- Macias, D. M. (2024). Estabilidad laboral reforzada como una garantía del derecho de igualdad del sustituto de persona con discapacidad física. *Polo de conocimiento*, 8(3), 10-15. <https://doi.org/https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/5415#:~:text=L a%20estabilidad%20laboral%20reforzada%20es,la%20igualdad%20de%20oportunidades%20lab orales>.
- Nacional, A. (2008). *Cisntitucion de la Republica del Ecuador* . <https://doi.org/https://www.asambleanacional.gob.ec/es/contenido/constitucion-de-la-republica-del-ecuador>
- Nacional, A. (2009). Ley Organica De Empresas Publicas, LOEP.
- Nacional, A. (2010). *Ley Organica del Servicio Publico*. <https://doi.org/http://biblioteca.defensoria.gob.ec/handle/37000/4070>
- Nacional, A. (2012). Ley Orgánica De Discapacidades.
- Organization, W. H. (2023). Disability. *World Health Organization*. https://doi.org/https://www.who.int/health-topics/disability#tab=tab_1
- Paguay & Morales. (2023). La estabilidad laboral en el Ecuador. *Scielo*, 15(2), 346-354. https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202023000200346

- Palacios, V. (2021). La estabilidad laboral absoluta para personas con discapacidad Un mecanismo efectivo para el desarrollo integral de sus derechos. *Universidad Andina Simón Bolívar*, 125.
- Palacios, Z. (2021). La estabilidad laboral absoluta para personas con discapacidad. *Universidad Andina Simón Bolívar*, 1(2), 110. <https://doi.org/http://hdl.handle.net/10644/8021>
- Pinos, C. E. (2022). Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público. *Revista Científica Las Ciencias*, 7(3), 15-20. <https://doi.org/https://orcid.org/0000-0002-0934-8471>
- Protección laboral reforzada de trabajadores sustitutos con nombramiento provisional / Reconstrucción de precedente 1067-17-EP/20. (s.f.). *Corte constitucional del Ecuador*.
- Quezada, M. H. (2024). Estabilidad laboral de los trabajadores calificados como sustitutos, garantizando los derechos de las personas con discapacidad. *Universidad Nacional de Loja*, 2(4), 50-68. <https://doi.org/https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/29571>
- Quizhpi, P. A. (2022). El principio de la estabilidad laboral especial reforzada y la regla de la movilidad de la carga de la prueba en los casos de despido intempestivo por discriminación. *uazuay-revista*, 1(5), 5-10. <https://doi.org/https://prisma.uazuay.edu.ec/index.php/udalawreview/article/view/608>
- Urbina, A. (2017). El estado del arte / estado de la técnica y la Investigación Científica y Tecnológica. *Revista Portal de la Ciencia*, 13, 3-7. <https://doi.org/https://doi.org/10.5377/pc.v13i0.5916>
- Valverde, Y. (2021). La estabilidad laboral reforzada en Ecuador, una garantía para las víctimas de riesgos del trabajo. *UNIANDÉS*, 1(2), 25-31. <https://doi.org/https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/13640>
- Vargas, M. &. (2022). Caso No. 17296-2018-00063 por acción de protección que sigue Juan Marcelo Robalino Fierro: “El derecho al trabajo, conforme a la estabilidad laboral reforzada de un sustituto de una persona con discapacidad”. *Repositorio Universidad San Gregorio de Portoviejo* .
- Yugsi, M. d. (2021). Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público. *Dominio de la Ciencia*, 7(3), 191-213. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i3.1902>
- Zurita, Intriago & Martines . (2024). Los trabajadores sustitutos de personas con discapacidad: debate doctrinal y constitucional . *Gigital publisher* .