



UNIVERSIDAD SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO

CARRERA DE DERECHO

Trabajo de investigación de Artículo Científico previo a la obtención del título de Abogado

Título:

Estabilidad laboral reforzada de los trabajadores sustitutos: un estudio jurisprudencial en la Corte

Constitucional ecuatoriana

Autores:

Chica Gallardo Belky Yanina

Valdiviezo Aragundi Kerly María

Tutor:

Abg. Loor Párraga Jeniffer Juliet, Mgs.

Cantón Portoviejo – Provincia de Manabí - República del Ecuador

Abril – septiembre 2025

Declaración de autoría y cesión de derechos de propiedad intelectual

Nosotras, **Chica Gallardo Belky Yanina** y **Valdiviezo Aragundi Kerly María**

declaramos, en forma libre y voluntaria, ser las autoras del presente trabajo de investigación, 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 exclusiva responsabilidad de mi persona, como autor/a.

De manera expresa cedo los derechos de propiedad intelectual del Artículo Científico ***“Estabilidad laboral reforzada de los trabajadores sustitutos: un estudio jurisprudencial en la Corte Constitucional ecuatoriana”***, 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, 03 de octubre de 2025

Chica Gallardo Belky Yanina

C.C. 131640704-6

Valdiviezo Aragundi Kerly María

C.C. 135033873-5

**Estabilidad laboral reforzada de los trabajadores sustitutos: un estudio jurisprudencial en
la Corte Constitucional ecuatoriana**

*Reinforced job stability of substitute workers: a jurisprudential study in the ecuadorian
Constitutional Court*

Autores:

Chica Gallardo Belky Yanina

Universidad San Gregorio de Portoviejo.

<https://orcid.org/0009-0001-2337-9557>

belkychicag08@gmail.com

Valdiviezo Aragundi Kerly María

Universidad San Gregorio de Portoviejo.

<https://orcid.org/0009-0001-5832-6922>

valdiviezokerly10@gmail.com

Tutor:

Loor Párraga Jeniffer Julliet

Universidad San Gregorio de Portoviejo.

<https://orcid.org/0000-0002-2579-0550>

abjullietloorparraga@hotmail.com

Resumen

La estabilidad laboral reforzada de los trabajadores sustitutos ha sido reconocida por la Corte Constitucional del Ecuador como una medida de protección frente a despidos arbitrarios e injustificados. Esta investigación tuvo por objeto analizar las sentencias emitidas por la Corte Constitucional para conocer la evolución del desarrollo jurisprudencial respecto a este derecho. El estudio se desarrolló en el contexto del sistema de justicia ecuatoriano tomando como

referencia el marco normativo y jurisprudencial. A través de un enfoque cualitativo y la implementación del método histórico-jurídico fue posible identificar el desarrollo jurisprudencial que ha venido ejerciendo la Corte Constitucional respecto de la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores sustitutos. No obstante, los resultados muestran que la falta de aplicación e inobservancia de criterios constitucionales debilita la protección de esta estabilidad. Se concluye que la Corte Constitucional ha consolidado criterios vinculantes de manera progresiva sobre la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores sustitutos. Sin embargo, en estos casos no ha ejercido la facultad de selección y revisión de casos, de modo que si la parte no interpone la acción extraordinaria de protección no existirían criterios relevantes que desarrollen este derecho.

Palabras clave: Estabilidad laboral reforzada; personas con discapacidad; precedentes vinculantes sobre estabilidad laboral reforzada; seguridad jurídica; trabajador sustituto.

Abstract

Enhanced job security for substitute workers has been recognized by the Constitutional Court of Ecuador as a protective measure against arbitrary and unjustified dismissals. This research aimed to analyze rulings issued by the Constitutional Court to understand the evolution of jurisprudential development regarding this right. The study was conducted within the context of the Ecuadorian justice system, taking the regulatory and jurisprudential framework as a reference. Through a qualitative approach and the implementation of the historical-legal method, it was possible to identify the jurisprudential development that the Constitutional Court has been exercising regarding enhanced job security for substitute workers. However, the results show that the lack of application and non-compliance with constitutional criteria weakens the protection of

this stability. It is concluded that the Constitutional Court has progressively consolidated binding criteria on enhanced job security for substitute workers. However, in these cases, the Court has not exercised its power to select and review cases, so if the party does not file an extraordinary protection action, there would be no relevant criteria to develop this right.

Key words: Reinforced job stability; people with disabilities; binding precedents on enhanced job stability; legal certainty; substitute worker.

1. Introducción

La estabilidad laboral reforzada de los trabajadores sustitutos constituye un mecanismo esencial para salvaguardar los derechos de quienes asumen el cuidado de personas con discapacidad, evitando su desvinculación arbitraria y asegurando su permanencia en el empleo. No obstante, a pesar de la extensión de la estabilidad laboral reforzada a los trabajadores sustitutos, este derecho ha sido negado en sentencias impugnadas tanto de primera como de segunda instancia, a pesar de la existencia de jurisprudencia vinculante de la Corte Constitucional ecuatoriana que protege este derecho.

La falta de estabilidad laboral en estos casos puede comprometer el bienestar de las personas en situación de vulnerabilidad, lo que hace imprescindible el estudio de la evolución de los criterios de la Corte Constitucional en la garantía efectiva de este derecho. En Ecuador la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores sustitutos ha sido reconocida mediante jurisprudencia de la Corte Constitucional, sentencias como la 172-18-SEP-CC, 689-19-EP/20, 367-19-EP/20, 1067-17-EP/20, 2126-19-EP/24, han reconocido y desarrollado ampliamente este derecho, el cual implica la permanencia de una persona con discapacidad o de su sustituto en el lugar de empleo como medida de protección especial.

En este contexto, el estudio se centra en el análisis de la evolución de los criterios

emitidos por la Corte Constitucional respecto a la estabilidad laboral reforzada con especial atención a su aplicación en favor de los trabajadores sustitutos como titulares de este derecho. La novedad de esta investigación radica en examinar cómo dichos pronunciamientos han contribuido a consolidar un marco jurídico más claro y protector para quienes asumen responsabilidades de cuidado de una persona con discapacidad, ofreciendo un análisis que hasta el momento no ha sido ampliamente explorado en la literatura constitucional ecuatoriana.

Por lo expuesto respecto a la estabilidad laboral reforzada y teniendo en claro el impacto en la protección efectiva de los trabajadores sustitutos y en la garantía de sus derechos, se plantea la siguiente pregunta: ¿Cómo ha sido la evolución de la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores sustitutos en los criterios jurisprudenciales de la Corte Constitucional del Ecuador?

En base a la interrogante se ha planteado como objetivo general: analizar la evolución de la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores sustitutos en los criterios jurisprudenciales de la Corte Constitucional del Ecuador. De igual manera se establecieron los siguientes objetivos específicos: revisar los fundamentos teóricos del contenido y alcance del derecho a la estabilidad laboral reforzada; identificar el marco normativo ecuatoriano que regula los derechos de los trabajadores sustitutos; y, examinar las sentencias de la Corte Constitucional del Ecuador en torno a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores sustitutos, identificando sus principales criterios.

2. Metodología

La investigación realizada correspondió a un artículo de reflexión. La metodología empleada en este trabajo respondió a un enfoque cualitativo. Este estudio se enmarcó en la línea de investigación de la carrera de Derecho de la Universidad San Gregorio de Portoviejo, correspondiente a “Estudios Sociales del Estado y del Derecho desde la Perspectiva

Constitucional y del Ordenamiento Jurídico Ecuatoriano”, garantizando su alineación con los ejes académicos y las prioridades investigativas institucionales.

El tipo de investigación escogido correspondió a la dogmática jurídica, lo que permitió realizar una revisión exhaustiva de la legislación ecuatoriana aplicable a los derechos laborales de las personas sustitutas. Asimismo, se recurrió a la hermenéutica jurídica, al ser “la ciencia que desarrolla los principios, tanto desde la doctrina como desde la jurisprudencia, que contribuyen con el intérprete a entender y aplicar correctamente las normas jurídicas” (Pérez, 2024, p. 47).

Por otra parte, se aplicó el método teórico-jurídico, debido a que estuvieron presentes durante toda la investigación concepciones teóricas de la estabilidad laboral reforzada y de los trabajadores sustitutos. Por otro lado, se utilizó el método analítico-jurídico, que parte del carácter multidimensional y sistémico del Derecho, este permitió el análisis teórico y jurídico de la estabilidad laboral reforzada, así como la comprensión del contenido, alcance y aplicación de las disposiciones legales y criterios jurisprudenciales vinculados a la estabilidad laboral reforzada.

Así también se empleó el método histórico-jurídico, lo que hizo posible identificar el desarrollo jurisprudencial que ha venido ejerciendo la Corte Constitucional respecto de la estabilidad laboral reforzada, en especial de los trabajadores sustitutos, como una garantía de protección en favor de quienes ejercen funciones de cuidado de personas con discapacidad, evitando su desvinculación arbitraria y asegurando su permanencia en el empleo.

Este método “es parte del entendimiento de la evolución de Derecho como fenómeno histórico social” (Martínez, 2023, p.3) mismo que permitió observar cómo la Corte Constitucional ha asumido un rol protagónico en el desarrollo progresivo de la figura de estabilidad laboral reforzada, ya que no se encuentra en la Constitución de forma expresa, pero

que es parte del Derecho al trabajo contemplado en la Carta Magna.

Respecto a las técnicas de investigación jurídica, se aplicó el estudio de caso mediante el cual se estudiaron sentencias emitidas por la Corte Constitucional, se analizaron casos de la estabilidad laboral reforzada de trabajadores sustitutos y cómo la Corte ha ido en esos casos modulando y desarrollando jurisprudencialmente este derecho, en favor de trabajadores sustitutos quienes se enfrentan a contextos de especial vulnerabilidad.

Se empleó un tipo de muestreo intencional o por criterio, seleccionando casos que cumplieran parámetros previamente definidos; bajo esta lógica se seleccionaron sentencias de la Corte Constitucional del Ecuador que desarrollan la estabilidad laboral reforzada, considerando criterios como la titularidad de este derecho: personas con enfermedades catastróficas, personas con discapacidad, mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, y trabajadores sustitutos; así como también sus requisitos o la concurrencia de los elementos para decretar la garantía de la estabilidad laboral reforzada. En cuanto a los trabajadores sustitutos, además se consideró aquellas sentencias en la que se determina el alcance de la protección laboral reforzada de este grupo.

3. Fundamentos teóricos

3.1. Estabilidad laboral reforzada: alcance y contenido como derecho fundamental

Para efectos de la investigación, resulta indispensable abordar el derecho a la estabilidad laboral reforzada en la medida en la que constituye una garantía esencial dentro del ámbito de la protección de derechos laborales. Este abordaje permite comprender su relevancia para los trabajadores sustitutos quienes, al asumir el cuidado de una persona con discapacidad se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad.

En este sentido, la estabilidad laboral “naturalmente se halla en el principio de la

estabilidad en el empleo como mecanismo de garantía de todo trabajador” (Moncayo, 2022, p.4). Jaén y Guerra (2022) señalan que es una garantía que tienen en general los trabajadores para evitar la desvinculación injustificada, misma que está relacionada con el derecho al trabajo, que es considerado base de realización personal y base de la economía, constitucionalmente protegido.

Para autores como Almanza (2021) la estabilidad laboral es concebida como un mecanismo para proteger al trabajador frente a un despido por una situación de vulnerabilidad, pero también comprendida por una situación de debilidad. Es así que a través de esta figura se garantiza a los trabajadores no ser desvinculados de su puesto de trabajo de manera arbitraria, lo cual asegura o al menos permite tener esa proyección, el desarrollo de la vida personal, familiar, o social en un entorno de estabilidad económica.

En este contexto la protección de la estabilidad laboral se ha ampliado mediante el concepto de reforzada, agregándose este término para ciertos grupos prioritarios que necesitan una protección mayor por parte del Estado. De acuerdo con García y Montalvo (2024) es una modalidad de protección especial, destinada a trabajadores que por su condición de vulnerabilidad o por ejercer funciones de representación y defensa de derechos laborales, requieren una mayor garantía de permanencia en su empleo.

Esta figura protege a los trabajadores frente a despidos arbitrarios, buscando proporcionar seguridad y previsibilidad en el empleo, y que de esta manera no se vean afectados por decisiones unilaterales del empleador, por lo que se limita la autonomía que tiene el empleador de despedir a un trabajador en situación de vulnerabilidad. Trujillo y Arango (2022) sostienen que gracias a las particularidades que rodean la estabilidad laboral reforzada, los trabajadores que gozan de esta protección tienen el derecho de exigir su cumplimiento, lo que permite asegurar el

respeto al debido proceso en los procedimientos orientados a finalizar su relación laboral de manera justificada

En determinados casos, la estabilidad laboral adquiere un carácter absoluto como ocurre con las mujeres embarazadas, o en periodo de lactancia, personas con discapacidad o personas sustitutas de personas con discapacidad. Así, la estabilidad reforzada es condicional a la persona, por ello cuando se produce un cese de sus funciones de manera injustificada se configura una vulneración de derechos constitucionales (Paguay y Morales, 2023).

Villagómez et al. (2022) concuerda con este último criterio y señala que los casos relacionados con estas situaciones deben ser abordados considerando la realidad y las necesidades específicas de cada persona. Esto implica la responsabilidad del Estado de garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación. Por lo tanto, la figura no se limita a un solo grupo de personas, sino a aquellas que se encuentran en una situación de vulnerabilidad. Por ello, esta protección especial la tienen quienes enfrentan mayores barreras para el acceso y permanencia en el empleo, con el fin de que los empleadores no despidan sin justa causa.

El derecho a la estabilidad laboral reforzada no se reconoce de forma expresa en la Constitución de la República del Ecuador, más bien hace parte del derecho al trabajo. La Carta Magna establece que “el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico fuente de realización personal y base de la economía” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 33).

Esta falta de reconocimiento expreso ha motivado a la Corte Constitucional, como máximo órgano de control, interpretación constitucional y administración de justicia, a generar precedentes sobre la protección laboral reforzada, incluyéndose los trabajadores sustitutos. Este accionar es coherente con el cambio en la concepción tradicional de la fuente del derecho

introducido por la Constitución del 2008.

Precisamente el artículo 436 numerales 1 y 6, establece que la Corte Constitucional tiene la atribución de: “1. Ser la máxima instancia de interpretación de la Constitución, de tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado ecuatoriano, a través de los dictámenes y sentencias. Sus decisiones tendrán carácter vinculante” y “6. Expedir sentencias que constituyan jurisprudencia vinculante respecto de las acciones de protección, cumplimiento, hábeas corpus, hábeas data, acceso a la información pública y demás procesos constitucionales, así como los casos seleccionados por la Corte para su revisión” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Esto en concordancia con la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, que también reconoce la potestad de la Corte Constitucional para crear precedentes constitucionales, al establecer que “los parámetros interpretativos de la Constitución fijados por la Corte Constitucional en los casos sometidos a su conocimiento tienen fuerza vinculante” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 2 num 3).

De esta forma la Corte Constitucional ha reconocido y definido los alcances del derecho a la estabilidad laboral reforzada. Su desarrollo jurisprudencial tiene su origen en la Sentencia No. 080-13-SEP-CC, dictada el 09 de octubre del 2013, en la cual se abordó las categorías sospechosas y la estabilidad laboral reforzada. Dicha sentencia estableció que las personas portadoras de VIH o enfermas de SIDA gozan de un principio de estabilidad laboral reforzada, por lo que merecen una especial protección dada la fuerte carga discriminatoria.

Así también, la Sentencia No. 375-17-SEP-CC, dictada el 22 de noviembre de 2017, abordó a las personas que padecen una enfermedad catastrófica, señalando que:

(...) corresponde a los empleadores en aplicación del principio de estabilidad laboral

reforzada garantizar de forma prioritaria los derechos de estos trabajadores, evitando al máximo su desvinculación laboral, puesto que aquello generaría un deterioro en su salud y vida digna, toda vez que al estar desprovisto de medios necesarios para su subsistencia y afrontar su enfermedad, la separación de su fuente de trabajo e ingresos genera una seria vulneración a estos derechos. (p.38)

La Corte también ha extendido el derecho a la estabilidad laboral reforzada a las personas con discapacidad, la Sentencia No. 258-15-SEP-CC, dictada del 12 de agosto de 2015, señaló que las personas con discapacidad, en virtud del derecho a la igualdad material, deben contar con permanencia y respecto de ellas no se puede dar por terminado el contrato de forma unilateral, así:

(...) la suscripción de contratos de servicios ocasionales con personas con discapacidad debidamente calificadas, la causal de terminación, contemplada en el literal f del artículo 146 del Reglamento de la Ley Orgánica de Servicio Público, esto es la sola decisión unilateral discrecional de la entidad, no constituye razón suficiente para justificar la salida de la persona con discapacidad. (p.27)

Por otra parte, en Sentencia No. 1342-16-EP/21, de 23 de junio de 2021, se analiza el caso de una persona con discapacidad auditiva que fue desvinculada de su puesto de trabajo, dándose por terminado su nombramiento provisional. Al respecto, la Corte declaró la vulneración a los derechos a la estabilidad laboral reforzada señalando que “resulta inadmisibles que se pretenda justificar la desvinculación de una persona con discapacidad en el cumplimiento de los fines y objetivos de la institución” (Sentencia No. 1342-16-EP/21, 2021, acáp. 49).

La Sentencia No. 1504-19-JP/21, dictada el 24 de noviembre de 2021, la Corte resuelve el caso de un miembro de las fuerzas armadas que se le dio de baja por una discapacidad del 80

% generada por un accidente mientras se encontraba en servicio. La Corte señaló:

La atención prioritaria y protección reforzada de las personas con discapacidad se fundamenta en la situación de vulnerabilidad y los factores de riesgo y exclusión que enfrentan en diversos ámbitos de la sociedad, como sucede con los obstáculos para acceder a la educación, trabajo, participación, justicia, salud y otros. (Sentencia No. 1504-19-JP/21, 2021, acáp. 71)

La Sentencia No. 1095-20-EP/22, dictada el 24 de agosto de 2022, la Corte resuelve el caso donde se dio por terminado el contrato de servicio ocasional a un servidor público, con enfermedad catastrófica y discapacidad física. La Corte señaló que:

Si, (i) una persona con discapacidad que, independientemente del momento en que la contrajo, celebró un contrato bajo la modalidad de servicios ocasionales; (ii) la entidad empleadora conocía de la condición de discapacidad de manera previa a su desvinculación; y, (iii) no se ha procurado su reubicación si por su condición se ve imposibilitada para seguir ejerciendo efectivamente su cargo [Supuesto de hecho], entonces, la entidad no puede dar por terminado el contrato con base en su sola voluntad con base en la causal prevista en la letra f) del artículo 146 del Reglamento de la LOSEP [Consecuencia jurídica]. (Sentencia No. 1095-20-EP/22, 2022, acáp. 111.1)

La Corte extiende este derecho a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, de esta manera, la Sentencia No. 309-16-SEP-CC emitida el 21 de septiembre de 2016, la Corte resuelve el caso de la destitución de una servidora en estado de gestación y maternidad, la Corte se pronuncia respecto a la negativa de renovación de contrato de servicios ocasionales de la mujer embarazada señalando que “la Constitución reconoce la ya citada prohibición de despido de mujeres por causa de su estado de gestación y maternidad, así como la prohibición de

discriminación relacionada con sus roles reproductivos” (Sentencia No. 309-16-SEP-CC, 2016, p.15). Agregando que “la protección que ofrece el bloque de constitucionalidad a las mujeres embarazadas no se agota en la protección contra terminaciones anticipadas de su relación laboral en razón de su estado; sino que, proscriben todo tipo de discrimen contra ellas” (Sentencia No. 309-16-SEP-CC, 2016, pág. 17).

En la Sentencia No. 108-14-EP/20, emitida el 9 de junio de 2020 por la Corte Constitucional del Ecuador, se amplía esta protección especial a este grupo vulnerable, en un caso en el que se dio por terminado el contrato ocasional por la institución empleadora. La Corte determinó que el vencimiento del plazo del contrato de servicios ocasionales no constituye una causa justa para terminar la relación laboral por la protección especial que tienen este grupo de mujeres. Así señaló que:

(...) el contrato de servicios ocasionales no debe cambiar de naturaleza jurídica, sino que adquiere un régimen especial debido al derecho a la protección especial de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia. Dicho régimen especial se verifica en la extensión o renovación del contrato referido, al menos hasta la terminación del permiso de lactancia. (Sentencia No. 108-14-EP/20, 2020, p.22)

Por otra parte, en la Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados, dictada el 05 de agosto de 2020, la Corte Constitucional revisó 19 casos provenientes de AP que tratan sobre mujeres embarazadas, con licencia por maternidad o en período de lactancia, trabajadoras del sector público bajo contratos de servicios ocasionales, nombramientos provisionales y con cargo de libre remoción. La Corte analizó el alcance de los derechos de las mujeres en estado de embarazo, determinando que: “Ningún contrato podrá terminar por razón del embarazo o lactancia”. Así también que: “En todo tipo de contrato, las mujeres en estado de gestación

tendrán protección especial hasta que termine el periodo de lactancia” (Sentencia No. 3-19-JP/20, 2020, p.45).

Así mismo la Corte Constitucional ha reconocido la protección laboral reforzada de los trabajadores sustitutos, uno de los pronunciamientos clave es en la Sentencia No. 172-18-SEP-CC, que establece que la estabilidad reforzada para la persona con discapacidad se extiende a la persona que tiene la responsabilidad de cuidarla. Esta figura así denominada en el Estado ecuatoriano adquiere gran relevancia, por ello es importante analizarla a continuación.

3.2. Figura de los trabajadores sustitutos en el Ecuador

En el ordenamiento jurídico ecuatoriano, la figura del trabajador sustituto constituye un mecanismo de protección laboral y social diseñado para salvaguardar el derecho al trabajo y la estabilidad económica de quienes, por circunstancias excepcionales, no pueden desempeñar directamente las funciones inherentes a su cargo (Yugsi y Pinos, 2021). Macías y Vargas (2023) señalan que:

La garantía constitucional de estabilidad laboral reforzada al sustituto de persona con discapacidad, protege a este grupo de atención prioritaria para que no se les desvincule del trabajo, porque esto implica una vulneración de los derechos de igualdad al ser discriminados por su condición de discapacidad. (p.2530)

Este instrumento jurídico opera como una garantía frente a situaciones que, de no existir esta previsión, podrían derivar en la pérdida del empleo y, por ende, del sustento familiar, generando un impacto negativo no solo en la persona afectada, sino también en su núcleo familiar y en su entorno social.

Bajo ese argumento, se trata de una institución que materializa principios esenciales reconocidos por la Constitución de la República del Ecuador, tales como la igualdad, la no

discriminación y la solidaridad, procurando que condiciones adversas como una enfermedad grave, una discapacidad física, mental o sensorial, o la necesidad impostergable de cuidar a un familiar en situación de vulnerabilidad, no se conviertan en causas automáticas de desvinculación laboral. Así, el trabajador sustituto actúa como un puente entre el derecho a conservar el empleo y la necesidad de asegurar la continuidad operativa en la empresa, permitiendo que el titular del puesto mantenga su vínculo jurídico con el empleador.

La Constitución de la República, en su artículo 33, eleva el trabajo a la categoría de un derecho fundamental y, al mismo tiempo, de un deber social, reconociéndolo como un pilar esencial para la realización personal, la integración en la vida comunitaria y el desarrollo económico del país. En tal aspecto, no se trata únicamente de una actividad destinada a la generación de ingresos, sino de un medio a través del cual las personas ejercen su capacidad productiva, fortalecen su autoestima y contribuyen al bienestar colectivo.

En concordancia con este mandato general, el artículo 47, numeral 5, de la Carta Magna, establece de forma expresa que las personas con discapacidad tienen derecho a un empleo adecuado y adaptado a sus condiciones, así como al acceso a medidas que faciliten su permanencia en el mismo. Por lo que, no se limita a reconocer un derecho en abstracto, sino que ordena la adopción de acciones concretas por parte del Estado y de los empleadores, para que la inclusión laboral no sea un ideal inalcanzable, sino una realidad efectiva.

En este sentido, se expide la Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad (LOPCD) que entró en vigor el 3 de julio de 2025 a partir de su publicación en el Cuarto Suplemento No. 73 del Registro Oficial. Esta normativa deroga de forma expresa la anterior Ley Orgánica de Discapacidades (LOD), publicada originalmente en el Suplemento del Registro Oficial No. 796, de fecha 25 de septiembre de 2012.

Bajo esa perspectiva, la nueva ley tiene como objeto central garantizar la plena vigencia, protección y ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, en concordancia con los principios establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, los tratados e instrumentos internacionales ratificados por el Estado ecuatoriano y las disposiciones de la normativa conexas vigentes. Asimismo, persigue como finalidad esencial asegurar la igualdad real y la no discriminación basada en la condición de discapacidad, disponiendo para ello la creación y fortalecimiento de los preceptos jurídicos e institucionales que resulten necesarias para promover la inclusión integral, activa y equitativa, con el propósito de garantizar su participación plena en la vida social, económica, educativa, cultural y política del país.

Un ejemplo de ello se plasma en su artículo 5 pues la LOPCD establece que serán considerados sujetos de amparo y protección, bajo el alcance de esta ley, las personas con discapacidad residentes en el Ecuador, los ciudadanos ecuatorianos con discapacidad que se encuentren en el exterior, los sustitutos directos, los sustitutos por solidaridad humana, las personas cuidadoras, así como también, las personas jurídicas públicas o privadas sin fines de lucro que cuenten con la debida acreditación para la atención de personas con discapacidad en su sistema de registro titular.

Sobre esta base, el artículo 6 de la LOPCD define a la persona con discapacidad a aquella que presenta alteraciones en su estructura o funciones corporales, mentales, intelectuales, sensoriales o psicosociales, lo que puede generar limitaciones en la realización de actividades esenciales de la vida diaria de manera autónoma e independiente. Estas condiciones, al interactuar con las barreras del entorno, pueden restringir o impedir su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones en la sociedad.

De acuerdo a lo dispuesto en el Manual de Calificación/Recalificación de la

Discapacidad, emitido por el Ministerio de Salud Pública vigente desde el 21 de junio de 2024, se adopta la escala genérica de gravedad de la discapacidad de la Organización Mundial de la Salud, conforme a la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. En este marco, se estableció la graduación de la discapacidad según su gravedad de la siguiente manera: Ninguna discapacidad (0 a 4%), discapacidad leve o ligera (5 a 24%), discapacidad moderada (25 a 49%), discapacidad grave (50 a 74%), discapacidad muy grave (75 a 95%) y la discapacidad completa (96 a 100%).

Ahora bien, esto evidencia que cada tipo de discapacidad ostenta necesidades y requisitos específicos que deben ser atendidos mediante un sistema de apoyo adecuado y ajustado al caso concreto ya que existen situaciones en las que ciertas discapacidades exigen ayudas perentorias que, aunque deben garantizar y respetar la autonomía del individuo, no pueden quedar a su total discrecionalidad (Portilla, 2019). En este sentido, (Lawson y Beckett, 2021) expresan que, respecto a la capacidad jurídica, con frecuencia se limitan o se suprimen derechos legales debido a la condición de discapacidad o al diagnóstico de una persona.

El artículo 53 de la LOPCD reconoce la figura de sustituto en cuanto menciona que las personas que ejerzan la función de sustitutas, ya sea de manera directa o por solidaridad humana, podrán ser consideradas dentro del porcentaje establecido para el cumplimiento de la cuota de inclusión laboral a cargo de los empleadores, siendo esta el 25%. De tal forma, se reconoce que el sustituto debe gozar de todos los derechos laborales correspondientes al cargo que desempeñe, sin que esto implique la terminación del vínculo del trabajador titular.

Para precisar esta figura, el artículo 7 de la LOPCD establece que se considera a la persona en calidad de sustituta directa a los parientes por vínculo familiar hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, por ser cónyuge, pareja en unión de hecho, apoderado

legal o responsable del cuidado de una persona con discapacidad grave, muy grave o completa, los padres y madres o representante de niñas, niños y adolescentes con discapacidad, sin importar el tipo o porcentaje de la misma asume legalmente esa condición conforme a la normativa del ente rector del trabajo. Cabe resaltar que, no podrán acceder a la condición de sustituta directa quienes tengan deudas de pensiones alimenticias en favor de la persona con discapacidad ni quienes reciban una prestación económica del Estado relacionada con ella.

Es importante aclarar que la figura del trabajador sustituto surge como respuesta a la dificultad de cumplir con la cuota mínima del 4% de contratación de personas con discapacidad cuando se trata de personas con discapacidad grave, muy grave o completa; dado a que, por la naturaleza del porcentaje de discapacidad, en muchos casos, no era posible que dichas personas desempeñaran de manera independiente las actividades propias de un empleo. Esta figura también obedece a la necesidad de garantizar que niños, niñas y adolescentes con discapacidad crezcan en un entorno adecuado sin que se comprometa la capacidad para generar ingresos de sus familias y el reconocimiento del cuidado de toda persona con discapacidad.

Continuando, el artículo 8 de la LOPCD menciona que se entenderá como persona sustituta por solidaridad humana a quien tenga bajo su cargo el cuidado de una persona con discapacidad grave, muy grave o total, siempre que no exista parentesco por consanguinidad o afinidad, ni referente familiar, conforme a la normativa dictada por la autoridad competente en inclusión económica y social.

En este sentido, las personas que actúan en calidad de sustituta por solidaridad humana son entendidas como aquellas que, sin tener vínculos de consanguinidad o afinidad con la persona en situación de discapacidad y ante la ausencia de un referente familiar, asume voluntariamente la responsabilidad de su cuidado lo cual trasciende el simple cumplimiento de

un deber legal y se enmarca en los valores más esenciales de la convivencia humana, como la empatía, la solidaridad y la disposición desinteresada de ofrecer apoyo a quien más lo necesita (Ehret, 2024).

En consecuencia, con el fin de asegurar la aplicación efectiva de la Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad, la clasificación y certificación de los sustitutos se lleva a cabo a través de la expedición de normas por parte del Ministerio del Trabajo, las cuales garantizan un trato equitativo tanto para los trabajadores del sector público como del sector privado. Es así que mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2025-105, publicado en el Registro Oficial No. 110 el 26 de agosto de 2025, se expidió la Norma para la Certificación de Sustitutos Directos de Personas con Discapacidad la cual establece el procedimiento para la certificación de sustitutos directos de personas con discapacidad, así como el procedimiento para la pérdida de esta calidad.

En este contexto, resulta pertinente examinar de manera comparativa el marco normativo vigente y el derogado, a fin de determinar si la reciente Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad (LOPCD) representa un avance efectivo en la protección de los derechos de las personas con discapacidad, o si, por el contrario, la derogación de la anterior normativa ha generado retrocesos o vacíos en su tutela respecto al derecho al trabajo y su estabilidad arraigada hacia las personas con discapacidades.

En este sentido, un aspecto clave que refleja la correspondencia entre ambas normativas se encuentra en la regulación de la estabilidad laboral, ello se evidencia en el artículo 56 de la LOPCD, que mantiene la base establecida en el artículo 51 de la ley anterior (LOD), al reconocer una estabilidad especial para las personas con discapacidad y para quienes tienen a su cargo su manutención y ante el despido injustificado deberán ser indemnizados con dieciocho meses de la mejor remuneración; dicha disposición responde tanto a la necesidad de proteger el empleo como

deber del Estado, como a la obligación de garantizar la igualdad para la persona que ejerce su profesión (Paguay y Morales, 2023).

No obstante, la LOD establece que los empleadores no podrán contratar más del 50% de sustitutos respecto del porcentaje legal de inclusión laboral, mientras que la LOPCD reduce este margen, fijando que los empleadores no podrán contratar más del 25% de sustitutos. En consecuencia, la normativa más reciente busca restringir el uso de sustitutos, privilegiando la contratación directa de personas con discapacidad para garantizar una inclusión laboral más efectiva.

Sin embargo, la verdadera transformación se evidencia en la incorporación de los términos grave, muy grave y completa en la LOPCD, para definir los tipos de discapacidad que habilitan la intervención de una persona en calidad de sustituta. En contraste, la anterior LOD hacía referencia únicamente a la discapacidad severa como supuesto para dicha condición. Este cambio refleja una ampliación en el porcentaje de discapacidad considerado, ya que al hablar de discapacidad grave, muy grave y completa se comprende un rango que va del 50 al 100%, mientras que, la categoría de discapacidad severa se limitaba al intervalo entre el 75 y el 100%.

Así también, de un elemento que puede considerarse un avance cualitativo es la posibilidad de que, además de recibir la indemnización, la persona afectada decida ser reinsertada de forma inmediata en su puesto de trabajo, esta previsión, ausente en la anterior, no solo amplía la respuesta frente a la desvinculación, sino que plantea una visión más activa de la protección, orientada no únicamente a reparar el daño económico, sino a preservar la continuidad del proyecto laboral y social de la persona con discapacidad.

En términos prácticos, el trabajador sustituto es aquella persona que, previa aprobación de la autoridad laboral competente, asume de manera temporal las funciones, responsabilidades y

obligaciones propias de un trabajador titular que se encuentra imposibilitado para desempeñarlas (Carrillo y Cabrera, 2025). Esta figura se activa en situaciones específicas en las que el titular no puede cumplir con sus labores habituales debido a circunstancias que afectan su capacidad laboral, tales como una discapacidad física, mental, intelectual o sensorial, ya sea de carácter permanente o transitorio.

En ese sentido, su importancia social radica en que la figura del trabajador sustituto se configura como un mecanismo efectivo de inclusión y de justicia laboral, no solo porque impide que las limitaciones derivadas de condición compleja, se traduzcan de manera inmediata en desempleo (Abarca et al., 2024) sino porque preserva uno de los elementos esenciales para la dignidad humana. Así, este derecho garantiza la posibilidad de contar con un ingreso estable que permita sostener las necesidades básicas de la familia, con la finalidad de desempeñar sus funciones.

Más allá de su dimensión económica, reconoce que el trabajo no solo es un medio de subsistencia, sino también un espacio de desarrollo personal, integración social y ejercicio de derechos. En concordancia con ello, se sostiene que esta figura no debe interpretarse como una renuncia a los derechos laborales del trabajador principal, sino como una extensión de dichos derechos en favor de un miembro de su familia (Zurita et al., 2025).

Además, al formar parte de la relación laboral y expresar su carácter bilateral, esta garantía no se encuentra enfocada únicamente al beneficio de una sola de las partes, por el contrario, genera un equilibrio que favorece tanto al trabajador como al empleador. Para el trabajador asegura la estabilidad económica y emocional, indispensable para su bienestar tanto personal como familiar; mientras que, para el empleador, permite conformar un equipo más comprometido, capacitado y productivo, lo cual repercute de manera directa en la eficiencia y el

éxito empresarial (Sánchez y Cárdenes, 2025).

De esta manera, con la creación de la figura del trabajador sustituto y su incorporación en la legislación ecuatoriana, el país se consolida como un referente en materia laboral al brindar respuestas frente al complejo panorama de los derechos laborales y la inclusión social. Esta figura introducida inicialmente en la derogada LOD y posteriormente incorporada en la vigente LOPCD refleja un proceso de desarrollo normativo progresivo a lo largo del tiempo. La normativa actual ha recogido ciertos criterios desarrollados por la jurisprudencia de la Corte Constitucional, que han permitido una evolución favorable en su regulación y aplicación. A continuación, se presentan los resultados de dicho desarrollo jurisprudencial sobre la figura de los trabajadores sustitutos.

4. Análisis de los resultados y discusión

En el Estado ecuatoriano, la Corte Constitucional desempeña un rol clave al garantizar la supremacía constitucional y la plena protección de los derechos fundamentales además fortalece la armonía entre la normativa interna y los estándares jurídicos internacionales, reafirmando su papel como promotora de transformaciones profundas, tanto en el ámbito estructural como en el cultural.

Su labor no se limita únicamente a resolver conflictos legales, sino que también establece un desarrollo jurisprudencial sentando precedentes que determinan los límites, el alcance y la forma en que se aplican y desarrollan los derechos constitucionales fomentando una justicia más inclusiva efectiva y sensible ante las necesidades de las personas en situación de vulnerabilidad orientando la actuación del sistema judicial (Ramos et al., 2025).

En este contexto, la protección a la estabilidad laboral reforzada se ha ido consolidando a través de diversos pronunciamientos de la Corte Constitucional, estableciendo criterios para

garantizarla. Esta protección no se limita únicamente a las personas con discapacidad, sino que también se extiende a mujeres embarazadas, en período de lactancia y a los trabajadores sustitutos.

En cuanto a los trabajadores sustitutos la Corte Constitucional, ha ido desarrollando y modulando este derecho a este grupo de personas. La Sentencia No. 172-18-SEP-CC, emitida el 16 de mayo del 2018, resuelve un caso donde se desvinculó mediante compra de renuncia con indemnización a una servidora pública que tenía a su cargo y manutención a su hijo con discapacidad intelectual del 84%, la Corte indicó lo siguiente:

(...) a fin de garantizar el pleno ejercicio de los derechos de la persona con discapacidad, corresponde a quien tenga a su cuidado y responsabilidad, recibir una protección especial, que indirectamente asegure el pleno goce y disfrute de los derechos de quien está a su cargo. (Sentencia No. 172-18-SEP-CC, 2018, p.40)

Por su parte, la Sentencia No. 689-19-EP/20, emitida el 22 de julio del 2020, resuelve un caso donde se dio por terminado el contrato de servicio ocasional a un servidor público, padre de un niño con discapacidad del 99%, la Corte estableció lo siguiente:

La estabilidad laboral reforzada es independiente de la modalidad de contrato y de la circunstancia de reestructuración de la entidad. Frente a necesidades institucionales legítimas como las que se materializan en procesos de reestructuración o desaparición de la institución, la desvinculación de una persona sustituta o de una persona con discapacidad debe tener en cuenta su situación en particular y, en aras de cumplir con la estabilidad laboral reforzada, previo a su desvinculación, se debe buscar, de ser posible, su reubicación en la misma entidad. (Sentencia No. 689-19-EP/20, 2019, acáp. 48)

De igual manera, señaló que “la existencia del certificado, que es simplemente declarativo, constituye un medio de acreditación que obedece únicamente al reconocimiento de

los derechos del accionante, más no es un requisito constitutivo para el otorgamiento y ejercicio de sus derechos” (Sentencia No. 689-19-EP/20, 2020, acáp. 45). Lo que refuerza la idea de que el reconocimiento de los derechos de las personas pertenecientes a grupos de atención prioritaria no está supeditado a la obtención de un documento específico.

Por consiguiente, la Sentencia No. 367-19-EP/20, dictada el 07 de octubre de 2020, resuelve el caso de un trabajador que fue despedido intempestivamente, teniendo a su cargo la manutención de su hija, quien tiene un 59% de discapacidad intelectual grave. La Corte señaló:

(...) el carné de discapacidad constituye una formalidad que otorga mayor certeza al juzgador o juzgadora respecto a la acreditación de la condición, pero no constituye el fundamento para declarar la existencia de la misma. Los jueces o juezas pueden recurrir a otras pruebas para constatar la discapacidad. (Sentencia No. 367-19-EP/20, 2020, acáp. 26)

Siguiendo la línea jurisprudencial la Sentencia No. 1067-17-EP/20 emitida el 16 de diciembre de 2020, se resuelve el caso de un cirujano pediátrico que fue desvinculado unilateral y anticipadamente por su entidad empleadora al dar por terminado su nombramiento provisional, a pesar de ser padre y cuidador de un niño con discapacidad intelectual del 48%. La Corte indicó que:

(...) el Hospital de Ancón desde el año 2012 conocía de la discapacidad del niño N.N., finalizó la relación laboral con base a informes sobre la subutilización del accionante en su área de trabajo, sin considerar que es cuidador sustituto de un niño con discapacidad, sin que se haya procurado su reubicación y sin que, una vez desvinculado, se lo haya indemnizado conforme al artículo 51 de la LOD. (Sentencia No. 1067-17-EP/20, 2020, acáp. 34)

Posteriormente, la Corte Constitucional en la Sentencia No. 2126-19-EP/24, dictada el 25 de abril de 2024, resuelve un caso donde se dio por finalizado el nombramiento provisional de una trabajadora del servicio de salud, que tenía a su cargo la manutención y cuidado de su hermana con síndrome de Down y una discapacidad intelectual grave del 78%. La accionante notificó a la entidad empleadora el inicio del trámite ante el MIES para ser acreditada como trabajadora sustituta, sin embargo, la acreditación le fue otorgada cuatro días después de ser desvinculada, razón por la cual la entidad empleadora enfatizó en su defensa técnica que la accionante no poseía la calidad de trabajadora sustituta. La Corte señaló que:

(...) es indispensable que la entidad empleadora conozca de manera previa la situación de la persona sustituta. No obstante, esto no impone la obligación de que la persona que tiene a cargo a otra con discapacidad deba acreditar su situación obligatoriamente a partir de un certificado de discapacidad o de una acreditación de su condición sustituto.

(Sentencia No. 2126-19-EP/24, 2024, acáp. 76)

Así también la Corte reconstruyó el precedente en sentido estricto contenido en la Sentencia No. 1067-17-EP/20 y formuló la siguiente regla:

Si, (i) una persona que ostenta un nombramiento provisional en una institución pública y que tiene bajo su cuidado y manutención a otra persona con discapacidad; (ii) puso en conocimiento oportunamente a la entidad empleadora de su condición de sustituta; pero, (iii) es desvinculada de su puesto de trabajo sin que la entidad empleadora haya considerado a esta opción como última alternativa incluso ante necesidades institucionales legítimas. Es decir, sin que haya procurado su reubicación en la misma entidad, en un puesto similar o de equivalente rango y función, acorde con la circunstancia especial de la persona con discapacidad y sin que, una vez desvinculada

ante la imposibilidad de su reubicación, se le haya indemnizado conforme al artículo 51 de la LOD [supuesto de hecho], entonces, se vulnera su derecho a la protección laboral reforzada [consecuencia jurídica]. (Sentencia No. 2126-19-EP/24, 2024, acáp. 80)

Esta sentencia constituye un avance sustancial al formular una regla en sentido estricto que delimita claramente las obligaciones de la entidad empleadora, como conocimiento oportuno de la condición de sustituto, análisis de reubicación previa en un puesto similar o de equivalente y, en caso de desvinculación indemnización conforme a la ley.

Por consiguiente, la Sentencia No. 2206-19-EP/24 dictada el 08 de noviembre de 2024, revisa un caso donde se dio por terminado el contrato ocasional de una servidora, pese a tener a su cargo a su madre, quien presenta una discapacidad visual del 76%. En la sentencia impugnada por la accionante, la entidad empleadora señaló que, al tomar la decisión de terminar la relación laboral, la accionante no tenía certificación como trabajadora sustituta y porque su contrato de servicios ocasionales podía terminarse de forma unilateral. La Corte Constitucional señaló que “la trabajadora no agotó el trámite previsto en el ordenamiento jurídico a fin de obtener la calificación de sustituta tendiente a que su contrato no pueda ser terminado de manera unilateral” (Sentencia No. 2206-19-EP/24, 2024, acáp. 18). No obstante, en voto salvado Daniela Salazar Marín expuso que:

(...) aplicando los precedentes existentes de la Corte en cuanto a la protección laboral reforzada de las personas discapacitadas y sustitutas, la Corte Constitucional debió declarar la vulneración del derecho a la seguridad jurídica de las accionantes. En efecto, la Sala impidió la aplicación de los precedentes de la Corte al priorizar la obtención de un documento por sobre los derechos de la persona discapacitada y su cuidadora. (Sentencia No. 2206-19-EP/24, 2024, voto salvado, acáp. 18)

Vale aclarar que, en la Sentencia antes citada, la Corte Constitucional no hace un análisis de fondo del caso sino únicamente sobre los derechos que se alegan como vulnerados, precisamente sobre la garantía de la motivación. Por ello no podría afirmarse que incurrió en regresión del alcance del derecho a la estabilidad laboral reforzada. No obstante, el voto salvado destaca que debió resolverse en mérito y determinarse la vulneración a la seguridad jurídica por inobservancia de precedentes de la Corte Constitucional.

Por otro lado, en el voto salvado las juezas Karla Andrade Quevedo y Alejandra Cárdenas Reyes señalan que:

(...) existen distintos titulares de la estabilidad laboral reforzada: (i) las personas con discapacidad, cuando tienen la posibilidad de realizar actividades laborales por sí mismas. En este supuesto el titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada es la persona con discapacidad. No obstante, cuando esta no puede trabajar por sí misma, la titularidad de este derecho se extiende a (ii) su trabajadora o trabajador sustituto o (iii) a su cuidador o cuidadora; es decir, quien sea responsable de su cuidado y manutención. (Sentencia No. 2206-19-EP/24, 2024, voto salvado, acáp. 12)

Hasta aquí los resultados de la investigación que reflejan que la Corte Constitucional ha desarrollado progresivamente el derecho de la estabilidad laboral reforzada. Este desarrollo jurisprudencial evidencia en un primer momento el reconocimiento la titularidad de este derecho, inicialmente para las personas con enfermedades catastróficas, luego a las personas con discapacidad, así también a mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, y posteriormente se extendió como titulares de este derecho a los trabajadores sustitutos.

De la misma manera, se observa en las sentencias analizadas que la Corte Constitucional exige la concurrencia de ciertos elementos para decretar la garantía de la estabilidad laboral

reforzada, entre ellos que: el trabajador sea despedido de manera injustificada, se encuentre en estado de vulnerabilidad, sea víctima de discriminación y la existencia de categorías sospechosas, justificando de esta manera la necesidad de mayor protección.

Se ha evidenciado también la fijación de un criterio especial por parte de la Corte Constitucional, por cuanto en el caso de personas con discapacidad no es requisito que la persona haya obtenido la certificación del carné o certificado de discapacidad o la acreditación de su condición sustituto, destacando que “el certificado es solo declarativo” y, por lo tanto, no constituye el único fundamento para declarar la existencia de esta.

Respecto al alcance, los resultados muestran que la Corte Constitucional reconoce que la protección a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores sustitutos trasciende la modalidad contractual, independientemente que sea contrato ocasional o nombramiento provisional, y de la circunstancia de reestructuración de la entidad, y que ante a la imposibilidad de reubicación en entidad empleadora, el trabajador sustituto deberá ser indemnizado con un valor equivalente a dieciocho meses de la mejor remuneración, asegurando así el pleno goce de los derechos fundamentales.

En todos los casos analizados de la estabilidad laboral reforzada de trabajadores sustitutos, se observó que han correspondido a trabajadores sustitutos directos, en donde la Corte ha ejercido la competencia de resolver acciones extraordinarias de protección. No obstante, a pesar que la Corte Constitucional ha sido clave en el reconocimiento de este derecho, se evidencia que tanto en primera como en segunda instancia existió inobservancia de precedentes constitucionales obligatorios, lo que derivó en vulneración al derecho a la seguridad jurídica. Sobre la vinculatoriedad de las decisiones dictadas por la Corte Constitucional la Sentencia No. 001-17-PJO-CC determinó que:

(...) los criterios de decisiones jurisdiccionales esto es sentencias de acciones extraordinarias de protección (...) son de obligatorio cumplimiento, en virtud de que la Corte Constitucional al interpretar la Constitución al decidir cada caso crea normas jurisprudenciales que se ubican al mismo nivel que la Constitución. (Sentencia No. 001-17-PJO-CC, 2017, acáp.24)

Por ello es esencial analizar en qué supuestos se configura la inobservancia de los precedentes, al respecto la Corte ha señalado que la inobservancia de precedentes jurisprudenciales, se presenta, en dos supuestos: (i) cuando los jueces que componen un tribunal se alejan del precedente sin justificación suficiente; o, (ii) cuando, debiendo aplicar un precedente, no lo hacen. En el primer caso, constituye una vulneración de la garantía de la motivación, mientras que, en el segundo, es una vulneración de la seguridad jurídica. (Sentencia No. 487-16-EP/22, 2022)

Por ello persiste la necesidad de reforzar la formación de autoridades administrativas y jueces para garantizar la aplicación uniforme de la jurisprudencia, sobre la estabilidad laboral reforzada para poder proteger a quienes se encuentran en la posición de sustitutos de personas con discapacidad, quien no solo proporciona el sustento económico, sino que también permite el cumplimiento de los derechos básicos.

5. Conclusiones

La figura del trabajador sustituto representa un avance trascendental en el reconocimiento y la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad, sus familias o cuidadores ya que nace frente al complejo panorama de los derechos laborales. La concepción de esta figura en el ordenamiento jurídico ecuatoriano y el desarrollo jurisprudencial que la respalda evidencian un compromiso con el fortalecimiento de la inclusión social, la equidad y la no

discriminación al permitir que un familiar o cuidador de una persona con discapacidad permanezca en un puesto de trabajo, garantizando de este modo el cumplimiento de las cuotas de empleo destinadas a personas con discapacidad que las empresas e instituciones tienen la obligación legal de respetar.

No obstante, a pesar de la línea jurisprudencial que ha desarrollado la Corte Constitucional, la falta de aplicación e inobservancia de los precedentes respecto a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores sustitutos es evidente, lo que demuestra que los jueces se apartan de estos criterios, al negar la acción de protección en primera y/o en segunda instancia, constituyendo una vulneración a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores sustitutos, generando la necesidad de interponer acciones extraordinarias de protección, para salvaguardar los derechos constitucionales.

De esta manera, se denota que la Corte Constitucional no ha consolidado criterios vinculantes a través de la facultad de selección y revisión de casos, esto quiere decir que si la parte no interpone la acción no existirían criterios relevantes que desarrollen este derecho. Por ende, es necesario que en futuras investigaciones se desarrolle un análisis de la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores sustitutos con especial énfasis en ejercicio de las competencias de la Corte Constitucional para emitir jurisprudencia vinculante.

6. Referencias

- Abarca, C., García, S., y Batista, H. (2024). Los contratos de servicios ocasionales según la Ley Orgánica del Servicio Público y el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los grupos vulnerables. *MQRInvestigar*, 8(4), 4968–4990.
<https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.4.2024.4968-4990>
- Almanza, J. (2021). Constitucionalización de los derechos laborales a través del desarrollo

- jurisprudencial en el caso de la estabilidad laboral y ocupacional reforzada. *Revista de Estudios Socio- Jurídicos*, 23(1), 7-33.
<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.10026>
- Carrillo, J., y Cabrera, L. (2025). Experiencias Laborales de los Trabajadores Municipales en calidad de Sustitutos Directos en el GAD del cantón Riobamba. *AXIOMA*, 1(32), 87-95.
<https://doi.org/10.26621/ra.v1i32.1004>
- Constitución de la República del Ecuador, Registro oficial 449 (Reformas en Registro Oficial de 13 de julio de 2011. Quito, Ecuador. 20 de octubre de 2008).
- Ehret, P. (2024). ¿Un nuevo contrato de origen? Hacia un modelo de solidaridad transnacional para Europa. *EUNOMÍA. Revista En Cultura De La Legalidad*, (26), 36-57.
<https://doi.org/10.20318/eunomia.2024.8501>
- García, M., y Montalvo, F. (2024). La Estabilidad Laboral Reforzada a Trabajadores con Enfermedades Catastróficas: Análisis Comparativo con ECUADOR COLOMBIA. *Polo del Conocimiento*, 9(8), 157-177.
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/7686>
- Guamani, J. (2024). La Justicia Laboral y Reconocimiento del Derecho al Trabajo en el Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(2), 6867-6889.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.11098
- Jaén, C., y Guerra, M. (2022). Estado actual de la estabilidad laboral reforzada en Ecuador. *IUS Constitutionale*, 3, 53. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229672>
- Lawson, A., & Beckett, A. E. (2021). The social and human rights models of disability: Towards a complementarity thesis. *The International Journal of Human Rights*, 25(2), 348-379. <https://doi.org/10.1080/13642987.2020.1783533>

Ley Orgánica de Discapacidades. (2012). Registro Oficial Suplemento 796.

Ley Orgánica de Personas con Discapacidad. (2025). Registro Oficial Suplemento 73.

Macías, D., y Vargas, J. (2023). Estabilidad laboral reforzada como una garantía del derecho de igualdad del sustituto de persona con discapacidad física. *Polo del Conocimiento*, 8(3), 2519-2532. <https://www.polodelconocimiento.com/>

Martínez, I. (2023). Sobre los métodos de la investigación jurídica. *Revista chilena de derecho y ciencia política*, 14 (01). <http://dx.doi.org/10.7770/rchdcp-v14n1-art312>

Ministerio de Salud Pública (2024). Manual de Calificación/Recalificación de la Discapacidad. Suplemento No. 584

Ministerio de Trabajo (2025). Acuerdo Ministerial MDT-2025-105. Registro Oficial No. 110

Moncayo, A. (2022). Reglas jurisprudenciales de la estabilidad laboral reforzada en relación con las personas con discapacidad. *Inciso*, 24(2). <https://doi.org/10.18634/incj.24v.2i.1299>

Paguay, M., y Morales, M. (2023). La estabilidad laboral en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(2), 346-354. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202023000200346

Pérez, J. (2024). La pluralidad metodológica de la investigación jurídica y la orientación dimensional de sus tipologías. *Nullius*, 5(2), 38-52.

<https://doi.org/10.33936/revistaderechos.v5i2.6909>

Portilla, S. (2019). El secreto profesional médico y las personas con discapacidad, en el ordenamiento jurídico colombiano. *Estudios Socio-Jurídicos*, 21(2).

<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.7591>

Ramos, H., Bayas, W., Arias, M., y Guambuguete, P. (2025). El papel de la Corte Constitucional en la protección de los derechos humanos en Ecuador: análisis de sentencia. *Esprint*

Investigación, 4(1), 81–91. <https://doi.org/10.61347/ei.v4i1.96>

Sánchez, J., y Cárdenas, K. (2025). Análisis de los contratos ocasionales en el sector privado:

Impacto en la estabilidad laboral: Analysis of occasional contracts in the private sector: impact on job stability. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 6(2), 417 – 432. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i2.3637>

Sentencia No. 080-13-SEP-CC. (2013, 09 de octubre). Corte Constitucional (Ruiz Guzmán, Alfredo). <https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/principal/fichaSentencia?numero=080-13-SEP-CC>

Sentencia No. 1067-17-EP/20. (2020, 16 de diciembre). Corte Constitucional (Ávila Santamaría, Ramiro). <https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/principal/fichaSentencia?numero=1067-17-EP%2F20>

Sentencia No. 108-14-EP/20. (2020, 9 de junio). Corte Constitucional (Salazar Marín, Daniela). <https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/principal/fichaSentencia?numero=108-14-EP%2F20>

Sentencia No. 1095-20-EP/22. (2022, 24 de agosto). Corte Constitucional (Salazar Marín, Daniela). <https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/principal/fichaSentencia?numero=1095-20-EP%2F22>

Sentencia No. 1342-16-EP/21. (2021, 23 de junio). Corte Constitucional (Andrade Quevedo, Karla). <https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/principal/fichaSentencia?numero=1342-16-EP%2F21>

Sentencia No. 1504-19-JP/21, (2021, 24 de noviembre). Corte Constitucional (Salazar Marín, Daniela). <https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/principal/fichaSentencia?numero=1504-19-JP%2F21>

Sentencia No. 172-18-SEP-CC. (2018, 16 de mayo). Corte Constitucional (Martínez Loaiza, Pamela). [https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-](https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/principal/fichaSentencia?numero=172-18-SEP-CC)

[externo/principal/fichaSentencia?numero=172-18-SEP-CC](https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/principal/fichaSentencia?numero=172-18-SEP-CC)

Sentencia No. 2006-18-EP/24. (2024, 13 de marzo). Corte Constitucional (Lozada Prado, Ali).

[https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-](https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/principal/fichaSentencia?numero=2006-18-EP%2F24)

[externo/principal/fichaSentencia?numero=2006-18-EP%2F24](https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/principal/fichaSentencia?numero=2006-18-EP%2F24)

Sentencia No. 2091-21-EP/24. (2024, 24 de octubre). Corte Constitucional (Andrade Quevedo,

Karla). [https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-](https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/principal/fichaSentencia?numero=2091-21-EP%2F24)

[externo/principal/fichaSentencia?numero=2091-21-EP%2F24](https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/principal/fichaSentencia?numero=2091-21-EP%2F24)

Sentencia No. 2126-19-EP/24. (2024, 25 de abril). Corte Constitucional (Ortiz Ortiz, Richard).

[https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-](https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/principal/fichaSentencia?numero=2126-19-EP%2F24)

[externo/principal/fichaSentencia?numero=2126-19-EP%2F24](https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/principal/fichaSentencia?numero=2126-19-EP%2F24)

Sentencia No. 2206-19-EP/24. (2024, 08 de noviembre). Corte Constitucional (Lozada Prado,

Alí). [https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-](https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/principal/fichaSentencia?numero=2206-19-EP%2F24)

[externo/principal/fichaSentencia?numero=2206-19-EP%2F24](https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/principal/fichaSentencia?numero=2206-19-EP%2F24)

Sentencia No. 258-15-SEP-CC. (2015, 12 de agosto). Corte Constitucional (Jaramillo Villa,

Marcelo). [https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-](https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/principal/fichaSentencia?numero=258-15-SEP-CC)

[externo/principal/fichaSentencia?numero=258-15-SEP-CC](https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/principal/fichaSentencia?numero=258-15-SEP-CC)

Sentencia No. 309-16-SEP-CC. (2016, 21 de septiembre). Corte Constitucional (Ruiz Guzman,

Alfredo). [https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-](https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/principal/fichaSentencia?numero=309-16-SEP-CC)

[externo/principal/fichaSentencia?numero=309-16-SEP-CC](https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/principal/fichaSentencia?numero=309-16-SEP-CC)

Sentencia No. 3-19-JP/20. (2020, 05 de agosto). Corte Constitucional (Ávila Santamaría,

Ramiro). [https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-](https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/principal/fichaSentencia?numero=3-19-JP/20)

- externo/principal/fichaSentencia?numero=3-19-JP%2F20
- Sentencia No. 367-19-EP/20. (2020, 07 de octubre). Corte Constitucional (Ávila Santamaría, Ramiro). <https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/principal/fichaSentencia?numero=367-19-EP%2F20>
- Sentencia No. 375-17-SEP-CC. (2017, 22 de noviembre). Corte Constitucional (Martínez Loaiza, Pamela). <https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/principal/fichaSentencia?numero=375-17-SEP-CC>
- Sentencia No. 689-19-EP/20. (2020, 22 de julio). Corte Constitucional (Andrade Quevedo, Karla). <https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/principal/fichaSentencia?numero=689-19-EP%2F20>
- Trujillo, D., y Arango, A. (2022). Derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada: análisis de la tutela 043/20 de la Corte Constitucional. *Nuevo derecho*, 18(30), 1-11. <https://doi.org/10.25057/2500672X.1437>
- Villagómez, V., Estupiñán, J., Chiriboga, A., y Lucero, V. (2022). El derecho a la tutela judicial efectiva y el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad en relación con la estabilidad laboral. *Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 10, 161-173. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9001900>
- Yugsi, M., y Pinos, C. (2021). Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano. *Dominio de las Ciencias*, 7(3), 191-213. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229672>
- Zurita, H., Intriago, S., y Martínez, O. (2025). Los trabajadores sustitutos de personas con discapacidad: debate doctrinal y constitucional. *593 Digital Publisher CEIT*, 10(1), 211-224. <https://doi.org/10.33386/593dp.2025.1.2855>

Anexos

Sentencias	Criterio de la Corte Constitucional del Ecuador	Instancia de negación del proceso de origen
No. 172-18-SEP-CC (16 de mayo de 2018)	(...) a fin de garantizar el pleno ejercicio de los derechos de la persona con discapacidad, corresponde a quien tenga a su cuidado y responsabilidad, recibir una protección especial, que indirectamente asegure el pleno goce y disfrute de los derechos de quien está a su cargo. (p.40)	Negada en primera y segunda instancia.
No. 689-19-EP/20 (22 de julio de 2020)	La estabilidad laboral reforzada es independiente de la modalidad de contrato y de la circunstancia de reestructuración de la entidad. Frente a necesidades institucionales legítimas como las que se materializan en procesos de reestructuración o desaparición de la institución, la desvinculación de una persona sustituta o de una persona con discapacidad debe tener en cuenta su situación en particular y, en aras de cumplir con la estabilidad laboral reforzada, previo a su desvinculación, se debe buscar, de ser posible, su reubicación en la misma entidad. (acáp. 48) “la existencia del certificado, que es simplemente declarativo, constituye un medio de acreditación que obedece únicamente al reconocimiento de los derechos del accionante, más no es un requisito	Negada en primera y segunda instancia.

	constitutivo para el otorgamiento y ejercicio de sus derechos” (acáp. 45).	
No. 367-19-EP/20 (07 de octubre de 2020)	(...) el carné de discapacidad constituye una formalidad que otorga mayor certeza al juzgador o juzgadora respecto a la acreditación de la condición, pero no constituye el fundamento para declarar la existencia de la misma. Los jueces o juezas pueden recurrir a otras pruebas para constatar la discapacidad. (acáp. 26)	Negada en segunda instancia.
No. 1067-17-EP/20 (16 de diciembre de 2020)	(...) el Hospital de Ancón desde el año 2012 conocía de la discapacidad del niño N.N., finalizó la relación laboral con base a informes sobre la subutilización del accionante en su área de trabajo, sin considerar que es cuidador sustituto de un niño con discapacidad, sin que se haya procurado su reubicación y sin que, una vez desvinculado, se lo haya indemnizado conforme al artículo 51 de la LOD. (acáp. 34)	Negada en primera y segunda instancia.
No. 2126-19-EP/24 (25 de abril de 2024)	(...) es indispensable que la entidad empleadora conozca de manera previa la situación de la persona sustituta. No obstante, esto no impone la obligación de que la persona que tiene a cargo a otra con discapacidad deba acreditar su situación obligatoriamente a partir de un certificado de discapacidad o de una acreditación de su condición sustituto. (acáp. 76)	Negada en segunda instancia.

	Si, (i) una persona que ostenta un nombramiento provisional en una institución pública y que tiene bajo su cuidado y manutención a otra persona con discapacidad; (ii) puso en conocimiento oportunamente a la entidad empleadora de su condición de sustituta; pero, (iii) es desvinculada de su puesto de trabajo sin que la entidad empleadora haya considerado a esta opción como última alternativa incluso ante necesidades institucionales legítimas. Es decir, sin que haya procurado su reubicación en la misma entidad, en un puesto similar o de equivalente rango y función, acorde con la circunstancia especial de la persona con discapacidad y sin que, una vez desvinculada ante la imposibilidad de su reubicación, se le haya indemnizado conforme al artículo 51 de la LOD [supuesto de hecho], entonces, se vulnera su derecho a la protección laboral reforzada [consecuencia jurídica]. (acáp. 80)	
--	--	--

Tabla 1: Sentencias de la Corte Constitucional del Ecuador de la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores sustitutos.