

**ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL DE LA PROTECCIÓN REFORZADA DEL SUSTITUTO
EN EL DERECHO LABORAL EN EL ECUADOR
CASE LAW ANALYSIS OF ENHANCED PROTECTION FOR SUBSTITUTES IN LABOR
LAW IN ECUADOR**

Autores: ¹Sandra Consuelo Valladares Vega y ²Duniesky Alfonso Caveda.

¹ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-0326-150X>

²ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7889-8066>

¹E-mail de contacto: scvalladaresv@ube.edu.ec

²E-mail de contacto: dalfonsoc@ube.edu.ec

Afiliación: ¹*²*³*⁴Universidad Bolivariana del Ecuador, (Ecuador).

Artículo recibido: 29 de Noviembre del 2025

Artículo revisado: 30 de Noviembre del 2025

Artículo aprobado: 13 de Diciembre del 2025

¹Abogada graduada de la Universidad Central del Ecuador, (Ecuador). Doctora en Jurisprudencia y Abogada de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador

²Licenciado en Derecho por la Universidad de la Habana, (Cuba). Licenciado en Educación por la Universidad Bolivariana del Ecuador, (Ecuador). Doctor en Ciencias Pedagógicas Universidad de la Habana, (Cuba). Director de Planificación y Gestión Académica de la UBE.

Resumen

El presente artículo se enfoca en el estudio y análisis de la figura jurídica del sustituto en el derecho laboral ecuatoriano, examinándose desde los criterios interpretativos de la protección reforzada y la estabilidad laboral establecidos por la jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador. Asimismo, explora los principios de progresividad de los derechos fundamentales y de seguridad jurídica que amparan al sustituto bajo la legislación nacional. La investigación se sustenta en un enfoque teórico-metodológico y normativo-jurisprudencial, mediante la recopilación y análisis de ratio decidendi a través de fichas bibliográficas. Esto permitió evaluar los criterios pro persona y de favorabilidad, los cuales refuerzan la estabilidad laboral del sustituto. Se concluye que el sustituto cuenta con protecciones jurídicas diferenciadas, diseñadas para salvaguardar los derechos fundamentales de las personas que requieren su cuidado. La Corte Constitucional ha examinado los roles productivos asociados al cuidado tanto dentro como fuera del ámbito laboral y doméstico, reconociendo la necesidad de garantizar estabilidad para asegurar el cuidado de terceros. Además, en diversas sentencias, la Corte ha analizado la doble carga laboral y familiar que recae sobre el sustituto, reafirmando la obligación de otorgarle una protección diferenciada para evitar

desvinculaciones abruptas. Asimismo, destaca la responsabilidad del Estado de garantizar un proceso compensatorio adecuado en caso de que dicha desvinculación ocurra.

Palabras clave: Sustituto, Derecho Laboral, Jurisprudencia, Protección reforzada, Seguridad.

Abstract

This article focuses on the study and analysis of the legal figure of the substitute caregiver in Ecuadorian labor law, examining it from the interpretative criteria of enhanced protection and job security established by the jurisprudence of the Constitutional Court of Ecuador. It also explores the principles of progressive realization of fundamental rights and legal certainty that protect the substitute caregiver under national legislation. The research is based on a theoretical-methodological and normative-jurisprudential approach, through the compilation and analysis of ratio decidendi using bibliographic records. This allowed for the evaluation of the pro persona and favorability criteria, which reinforce the substitute caregiver's job security. It concludes that the substitute caregiver has differentiated legal protections, designed to safeguard the fundamental rights of the individuals requiring their care. The Constitutional Court has examined the productive roles associated with caregiving both within and outside the workplace and

domestic sphere, recognizing the need to guarantee stability to ensure the care of others. Furthermore, in several rulings, the Court has analyzed the double burden of work and family responsibilities borne by substitute workers, reaffirming the obligation to provide them with differentiated protection to prevent abrupt dismissals. It also emphasizes the State's responsibility to guarantee an adequate compensation process should such dismissal occur.

Keywords: Substitute worker, Labor Law, Case Law, Enhanced Protection, Security.

Sumário

Este artigo centra-se no estudo e na análise da figura jurídica do cuidador substituto no direito do trabalho equatoriano, examinando-a a partir dos critérios interpretativos de proteção reforçada e segurança laboral estabelecidos pela jurisprudência do Tribunal Constitucional do Equador. Explora também os princípios da realização progressiva dos direitos fundamentais e da segurança jurídica que protegem o cuidador substituto na legislação nacional. A pesquisa baseia-se numa abordagem teórico-metodológica e normativo-jurisprudencial, através da compilação e análise de ratio decidendi utilizando registros bibliográficos. Isso permitiu a avaliação dos critérios pro persona e favorabilidade, que reforçam a segurança laboral do cuidador substituto. Conclui-se que o cuidador substituto possui proteções jurídicas diferenciadas, destinadas a salvaguardar os direitos fundamentais das pessoas que necessitam de seus cuidados. O Tribunal Constitucional examinou os papéis produtivos associados ao cuidado, tanto dentro como fora do ambiente de trabalho e da esfera doméstica, reconhecendo a necessidade de garantir a estabilidade para assegurar o cuidado de terceiros. Além disso, em diversas decisões, o Tribunal analisou a dupla jornada de trabalho e responsabilidades familiares suportada pelos trabalhadores substitutos, reafirmando a obrigação de lhes proporcionar proteção diferenciada para evitar demissões abruptas. Ressalta-se também a responsabilidade do Estado em garantir um

processo de indenização adequado caso ocorra tal demissão.

Palavras-chave: Trabalhador substituto, Direito do Trabalho, Jurisprudência, Proteção Ampliada, Segurança.

Introducción

El presente artículo se centra en el análisis de las sentencias de la Corte Constitucional del Ecuador respecto a la figura jurídica del sustituto en el derecho laboral, además de examinar su protección reforzada con la finalidad de garantizar los derechos fundamentales de las personas con capacidades diversas (personas con discapacidad), quienes no pueden valerse por sí mismas y necesitan de la ayuda de un tercero para realizar actividades cotidianas. Por ello, el sustituto se transforma en un elemento normativo necesario que permite el desarrollo de los procesos vitales de las personas que están a su cargo (Palacios, 2022). También, es necesario comprender cómo el Estado vela por la estabilidad laboral y los beneficios subsidiarios que representa, reconociendo la vulnerabilidad que supone el cuidado de una persona con discapacidad, además de las condiciones personales que enfrenta como medicación, alimentación, educación, entre otros. La dependencia entre el sustituto y el familiar que necesita cuidados diferenciados está relacionada con la capacidad económica que posee y con ello el poder satisfacer las necesidades básicas que requiere, por lo que, contar con un trabajo estable es primordial para lograr este objetivo (González, 2020).

La estabilidad laboral reforzada tiene como finalidad evitar que el trabajador que tenga a su cargo una persona con discapacidad sea despedido de manera injustificada y, en caso de serlo, deberá ser reintegrado a su puesto de trabajo o indemnizado de la manera que está establecida en la Ley de Discapacidades. Por

otro lado, mediante la investigación se pudo determinar que una de las principales causas para la vulneración de la estabilidad laboral reforzada es el desconocimiento de los derechos y beneficios que conlleva tener a su cargo una persona con discapacidad (Capa y Magallanes, 2021, p. 79). A su vez, Ecuador en su Constitución, en la sección sexta titulada "Personas con Discapacidad", garantiza la protección de este grupo particular, denominado de atención prioritaria. Por ello, es necesario comprender la interseccionalidad que opera sobre la situacionalidad de las personas que están bajo el cuidado de un sustituto, ya que la falta de estabilidad laboral que representa normativamente esta figura dificulta el acceso a derechos elementales y puede llevar a su vulneración. En consecuencia, sin esta protección constitucional se pone en riesgo la calidad de vida, la vida digna y demás derechos conexos que deben ser garantizados por el Estado.

El trabajo asalariado y el trabajo de cuidado no remunerado se configuran para el sujeto responsable como una explotación excesiva, la cual puede intensificarse sin la existencia de un trabajo fijo o beneficios de ley que cubran gastos que salen del presupuesto familiar, como medicinas, tratamientos médicos u operaciones (Ramos, 2022). Por lo tanto, al existir la protección legal que reviste al sustituto, se logra mejorar las condiciones diarias que enfrentan ellos y las personas con necesidades diversas, lo que asegura el disfrute pleno de sus derechos y libertades. Si bien en la normativa laboral vigente del Ecuador existen causales específicas que permiten la remoción y desvinculación del empleado de la nómina de trabajadores, es necesario que el empleador realice los procedimientos administrativos necesarios que justifiquen la razón por la cual el empleado va a ser separado de la institución. Cuando este

proceso administrativo no se cumple y de forma abrupta el empleado es desvinculado o se modifica unilateralmente lo pactado en el contrato de trabajo, se denomina despido intempestivo (Albentosa, 2020). Pero en el caso de los sustitutos es diferente, porque al tener una protección diferenciada que garantiza el cuidado de su familiar con discapacidad, y conexo al principio in dubio pro operario, el cese no se configura como despido intempestivo, sino como despido ineficaz. Este último tiene por objeto que la persona separada de la empresa o institución pueda mantener la estabilidad biopsicosocial de la persona a su cuidado, con una indemnización más robusta, logrando mantener el cuidado hasta encontrar otra fuente de empleo (García, 2022).

Este avance significativo para los derechos fundamentales y la inclusión social ha generado un impacto en el modus vivendi de los sustitutos y sus familiares, especialmente de aquellos que tienen un porcentaje elevado de discapacidad que les limita a ser parte del mercado laboral. Conjuntamente a ellos, existe un proceso de segregación histórica. Por lo que, la figura del sustituto responde a una necesidad social y colectiva que permite el ingreso a plazas de trabajo de quien a su cargo se encuentra una persona que necesita de un cuidado diferenciado (Cárdenas, 2022). La dimensión material o real de la igualdad no tiene que ver con cuestiones formales, sino con la real posición social del individuo. Es decir, si existen diferencias naturales o sociales entre las personas cuyas situaciones deben ser reguladas para producir una igualdad formal, es necesario que exista un trato jurídico desigual. Para ello, el Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad. (Corte Constitucional del Ecuador, 2020, p. 77). La

materialización de la igualdad va más allá del desarrollo normativo, centrándose en la creación de mecanismos idóneos que se practiquen en la sociedad. Reconocer la estabilidad laboral del sustituto, así como implementar acciones que permitan su ingreso a un trabajo digno con los beneficios de ley, refleja cómo las acciones afirmativas logran un alcance próximo a los derechos fundamentales. Esto es especialmente cierto en aquellos derechos que, de forma directa o indirecta, protegen a las personas con discapacidad, reconociendo su cuidado estatal como un grupo de atención prioritaria.

Pero no basta únicamente con garantizar la permanencia laboral, sino que estas medidas deben estar acompañadas con acciones afirmativas durante el proceso de selección, con la finalidad de obtener más puntos, logrando así la inserción de sustitutos a fuentes de trabajo (Zambrano, 2022). Esta corrección funcional constitucional genera una igualdad sustancial que permite alcanzar el pleno disfrute de derechos; siendo necesario analizar las particularidades de cada postulante y se vuelve directamente en un apoyo económico para los cuidadores y sus familiares. De este modo, reconocer el trabajo digno como derecho fundamental implica garantizar las condiciones de trabajo, los descansos y la posibilidad de ausencias por motivos de fuerza mayor, con mayor énfasis si la persona a su cargo tiene necesidades especiales y necesita cuidado clínico riguroso. Priorizando la estabilidad laboral y el sustento familiar, siendo esto un eje central que prohíbe la precarización laboral y evita los despidos de forma arbitraria, además de que obliga al Estado a generar condiciones equitativas de trabajo (Defensoría del Pueblo, 2021).

Materiales y Métodos

Para el presente artículo se implementó el enfoque cualitativo, el cual permitió la recolección de información sobre el problema de investigación sin la necesidad de usar fórmulas matemáticas o estadísticas, sino que se recopilaban descripciones normativas del problema de investigación. Por tanto, el tipo de investigación es la sociojurídica, que faculta la obtención de información relevante sobre los problemas sociales que se reflejan en el campo jurídico, la cual se plasma en leyes o jurisprudencia del fenómeno de investigación (Quecedo y Castaño, 2018). Por otro lado, el tipo de investigación es el explicativo, que ayuda a analizar y estructurar respuestas de cómo actúa el fenómeno y la razón del problema, ayudando a descifrar patrones de comportamiento de la partícula de investigación. Conexo a la metodología teórico-metodológica, ayuda a construir bases teóricas acordes al problema de investigación, logrando así obtener una justificación idónea del porqué de la investigación (Cortés, 2017). A su vez, se usó la metodología normativo-jurisprudencial, siendo necesaria para comprender cómo el problema de la investigación de carácter social pasa al campo jurídico como respuesta a las necesidades colectivas; esta metodología permite identificar el problema central de la investigación en cuerpos normativos o jurisprudencia con la finalidad de llevarlas a análisis. Esta metodología se complementa con la técnica del fichaje bibliográfico, permitiendo la triangulación del problema en diversas sentencias con la finalidad de responder a la investigación (Hernández, 2019).

Resultados y Discusión

Sustituto

Desde el punto de vista epistémico proviene del término sustituto (o sustento), lo cual hace referencia a la protección jurídica diferenciada

que reviste a una persona que tiene a su cargo un familiar que no puede realizar sus medios de vida de forma autónoma, sino que necesita apoyo o que le realicen dichas tareas básicas, siendo necesario garantizar los medios económicos primordiales para la subsistencia del trabajador y su familia. Esta figura no se encuentra definida expresamente en la ley, sino que es el resultado de análisis jurisprudenciales y doctrinarios derivados del principio de protección al trabajador, el cual está reconocido en el artículo 325 de la Carta Fundamental, donde se reconoce la obligación del Estado de garantizar condiciones dignas de empleo y sustento (Zurita, 2024). Aquella persona que siendo emparentada o por razones de ayuda humanitaria tiene a su cargo a niños, niñas y adolescentes con discapacidad, permitiéndoles a aquellas, previo un registro y certificación, incorporarse al ámbito laboral de manera sustituta a la persona con discapacidad, pero coadyuvando de esta manera a que las instituciones cumplan con los porcentajes mínimos requeridos por la ley (Valencia y López, 2021, p.12).

En otras palabras, el sustituto es aquella persona que a su cargo se encuentra una persona con discapacidad que no puede realizar actividades básicas de forma independiente, sino que necesita de la ayuda de un tercero para realizarlas, es decir, que es sustituto es aquel individuo que va a realizar las actividades laborales que permiten la subsistencia de dicho individuo que de forma independiente no es apto para ser parte de la fuerza de trabajo. También, el sustituto juega un rol fundamental en la sociedad reduciendo la desigualdad, pobreza y condiciones indignas para las personas con discapacidad, pero también enfrenta obstáculos significativos como la falta de afiliación al seguro social, informalidad y lentitud judicial, todo ello provocado por la falta

de políticas públicas o diligencia del Estado (Palacios, 2021). Es fundamental recalcar que la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 49 expresa que: “las personas y las familias que cuiden a personas con discapacidad que requieran atención permanente serán cubiertas por la Seguridad Social y recibirán capacitación periódica para mejorar la calidad de la atención” (p.26) A nivel constitucional reconoce que el cuidado como un elemento necesario socialmente que debe contar con una protección social diferenciada que permita su desarrollo vital y de la o las personas bajo su cargo mediante instituciones públicas y normativas.

Protección reforzada

La protección reforzada se refiere al resguardo especializado y diferenciado que se otorga a una persona o colectivo, reconociendo la desigualdad histórica y la exclusión sistemática y estructural que enfrenta cotidianamente, lo cual dificulta o imposibilita su acceso a derechos y servicios estatales. Esta figura permite obtener garantías concretas que orientan e interpretan las leyes desde un enfoque garantista para reducir las fronteras sociales de la desigualdad (Almanza, 2020). Si bien esta protección normativa puede aplicarse a diferentes categorías sospechosas de discriminación, siempre está acompañada del principio de igualdad y no discriminación reconocida en el artículo 11 numeral 2 de la Constitución vigente. Este principio *ius cogens* adquiere una dimensión significativa para los sustitutos en el ámbito laboral, ya que se centra en velar por los derechos de las personas con discapacidad que requieren cuidado permanente total o parcial, permitiendo así cumplir con su rol de cuidado sin afectar su permanencia laboral ni su salario (González, 2021). La estabilidad laboral reforzada prevista por la jurisprudencia constitucional no puede limitarse

en virtud de la modalidad de contrato o por reestructuración de la entidad en la que labora la persona con discapacidad o su sustituto, por lo que de antemano se debe tener en cuenta la situación de vulnerabilidad, lo que conlleva a que, en aras de garantizar el derecho a la estabilidad, incluso se debe buscar su reubicación de estos trabajadores en un puesto de similar o de rango equivalente, además uno de los efectos de la desvinculación laboral de las personas con discapacidad y sustitutos es la pérdida de la afiliación a la seguridad social y obviamente la cobertura médica, con lo que la persona con discapacidad queda desprotegida del derecho a la salud, lo que puede degenerar en su deterioro (Yugsi y Pinos, 2021, p. 21).

Su finalidad es salvaguardar la estabilidad económica y social del sustituto y su familia, la cual puede verse vulnerada por decisiones unilaterales del empleador, como despidos ineficaces, reducción salarial, cambio de horarios laborales o cualquier situación que ponga en riesgo la seguridad laboral. La protección laboral actúa como un escudo jurídico que prioriza la dignidad humana frente a la explotación laboral, creando mecanismos de protección orientados a garantizar el autocuidado del empleado y el sustento de las necesidades familiares. Por otro lado, en el ámbito internacional, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en sus artículos 6 y 7, y la Organización Internacional del Trabajo en el Convenio C158 sobre despido injustificado, reconocen las condiciones dignas y equitativas de trabajo, además de la responsabilidad que enfrentan las personas que tienen a su cargo un familiar con discapacidad y deben permanecer en el campo laboral. Por ello, obligan al Estado a promover la diversidad laboral, la competencia justa y prevenir la precarización del trabajo, especialmente en quienes asumen

responsabilidades de cuidado permanente o temporal (Heras, 2022).

Seguridad laboral

La seguridad laboral se entiende como el conjunto de mecanismos legales y administrativos que permiten la permanencia de un individuo o colectivo en su puesto de trabajo, sin que ocurran modificaciones abruptas de carga laboral, espacio geoterritorial, competencias laborales y horas de trabajo. Esto permite un crecimiento económico y laboral que tendrá efectos positivos en su desarrollo económico y social, logrando así satisfacer sus necesidades naturales y de su entorno mediante el acceso a bienes y servicios públicos o privados (Consejo Nacional de Discapacidades, 2013). En el Ecuador existe la estabilidad laboral relativa; esto implica la posibilidad de despedir a uno de sus trabajadores con base en causales concretas, conexas a un proceso administrativo que lo faculte, lo cual está regulado en el Código del Trabajo desde el artículo 169 hasta el 172. Pero si este procedimiento no es tomado en cuenta dentro del proceso de despido, gracias a este derecho la persona puede ser reintegrada en su puesto laboral con los beneficios de ley por medio de una acción judicial, o tener indemnización económica acorde a su tiempo dentro de la institución (Ministerio de Trabajo, s.f.). La seguridad laboral es una obligación del Estado y de los empleadores, quienes deben garantizar todos los medios necesarios para que los trabajadores puedan desarrollar sus actividades laborales de manera segura y digna, cumpliendo con las horas establecidas, descansos y salida del lugar de trabajo, además del pago por horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, asegurando la protección de la salud física y psicológica de los trabajadores y previniendo riesgos laborales; esto previene condiciones precarias y tratos deshumanizantes

en el trabajo (Defensoría del Pueblo , 2017). Para Intriago (2025), menciona que: “Además, la falta de seguridad laboral especial para los tutores y sustitutos de personas con discapacidad en Ecuador también puede ser un factor que contribuya a estas limitaciones”. Por lo que, este concepto tiene mayor fuerza cuando se centra en los sustitutos, porque además de necesitar condiciones humanas de trabajo, es fundamental contar con adecuaciones dentro de su horario laboral y permisos por emergencia con la finalidad de supervisar a su familiar con discapacidad, siendo necesario reconocer la dificultad del cuidado y a su vez mantener.

Derecho al cuidado

El derecho al cuidado se define como aquella necesidad humana de garantizar la protección y el resguardo fundamental, especialmente de quienes se encuentran en situación de dependencia (niños, niñas y adolescentes, adultos mayores o personas con discapacidad). Este derecho emergente nace como una respuesta para visibilizar el trabajo del hogar relacionado con las producciones capitalistas y los medios de producción social que usan la fuerza del cuidado para mantener los procesos capitalistas y el mercado, siendo que el trabajo no remunerado del hogar representa un andamiaje del desarrollo socioeconómico y se dificulta cuando se realizan sobre procesos reproductivos de la mano de obra y la esfera privada del hogar (Cuidad Defensora, 2023). La Corte Interamericana de Derechos Humanos en su Opinión Consultiva OC-29/22, reconoce al cuidado como un derecho humano conexo a la igualdad y dignidad, comprendiendo que existen realidades situadas que necesitan ayuda en algún momento de su vida o de forma permanente, obligando a los Estados a realizar todas las acciones necesarias para lograr un proceso justo y equilibrado, especialmente de aquellas personas que tienen responsabilidades

del hogar, y coloca al cuidado como parte de derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (DESCA), reconociendo la interdependencia de otros derechos que dependen de un cuidador para materializarse (Corte Interamericana de Derechos Humanos , 2022).

Es necesario reconocer que el derecho al cuidado cuenta con una doble dimensión; por un lado; se reconoce el derecho a recibir cuidado, reconociendo las necesidades personales de las personas y por el otro derecho a cuidar en condiciones dignas, libre de discriminación, violencia, explotación o precarización laboral. Haciendo hincapié en que el trabajo del hogar no remunerado ha recaído en los cuerpos feminizados, lo que genera una brecha de desarrollo profesional en base al género. Además, reconoce la responsabilidad de generar políticas públicas idóneas que permitan responsabilidades equitativas entre familias, comunidad, mercado y Estado, permitiendo una igualdad sustantiva y la no discriminación (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2022). Siendo necesario que se generen medidas correctivas inmediatas y progresivas, eliminando prácticas discriminatorias y modelos tradicionales del cuidado, además de la universalización de servicios de calidad, licencias parentales igualitarias y programas sociales. Especialmente de grupos vulnerables que requieren un cuidado intensivo o permanente, ya que la falta de mecanismos idóneos para mitigar esta desigualdad estructural limita el acceso a otros derechos como la salud, la educación, la vida familiar y la autonomía personal. Ya que, el derecho al cuidado se configura como un derecho puente el cual permite un desarrollo sucesivo de derechos básicos tanto del cuidador como de la persona a su cuidado. En este sentido, la opinión impone obligaciones jurídicas claras para

eliminar obstáculos estructurales y garantizar recursos suficientes y asegurar mecanismos de exigibilidad. El derecho al cuidado visibiliza las vivencias diferenciadas de aquellas personas que a su cargo se encuentran personas dependientes, que necesitan un cuidado especial. Por lo que, se les dificulta poder llegar o culminar su trayectoria profesional y laboral, por la doble responsabilidad que recae en realizar procesos laborales y a su vez el mantenimiento de su hogar. El reconocer la existencia de este derecho humano permite el desarrollo de mecanismos diferenciados que permiten el goce pleno de derechos y el desarrollo profesional, logrando así mantener la dignidad de aquellos que se encuentran a su cargo. La existencia de mecanismos legales que permiten al cuidador lograr el desarrollo de sus cualificaciones profesionales permite un desarrollo social igualitario reconociendo las dificultades personales.

Desarrollo jurisprudencial de la Corte Constitucional sobre la protección a las personas sustitutas

Para ello, es necesario definir a la Corte Constitucional como el máximo órgano de control de la Carta Fundamental del Ecuador, facultado de interpretar la ambigüedad de la

norma suprema y desarrollar jurisprudencia vinculante que permita comprender el alcance de los derechos fundamentales. Su rol radica en proteger la supremacía constitucional y el cumplimiento de su contenido. Su facultad como función del Estado le otorga la obligatoriedad de salvaguardar los preceptos constitucionales a nivel formal y material. Por lo que normativamente está facultado para emitir sentencias de carácter expansivo o correctivo cuando los derechos se ven afectados o vulnerados (Secretaría Técnica Jurisdiccional de la Corte Constitucional del Ecuador, 2019). Por otro lado, se realizó un proceso de discernimiento de diversas sentencias que estructuran la necesidad de ver al cuidado como un elemento jurídico que permite un desarrollo justo y equilibrado para aquellas personas que bajo su cuidado se encuentra una persona que necesita un cuidado diferenciado. Cada una de las sentencias elegidas refuerzan normativamente la importancia de observar al sustituto y el derecho al cuidado como una respuesta normativa y estatal de garantizar el máximo alcance de los derechos fundamentales, además que desarrollan criterios jurídicos de la figura del sustituto y su importancia en la sociedad.

Tabla 1. Análisis de sentencias sobre la protección reforzada

Sentencias	Hechos / problema	Decisión clave (ratio)	Fundamento jurídico / Principios	Implicaciones prácticas
	Central			
SENTENCIA N.º 172-18-SEP-CC	Desvinculación de una servidora pública bajo la figura de "compra de renuncia" sin considerar que era cuidadora sustituta de su hijo con 84% de discapacidad intelectual. Se impugnó la sentencia que denegó su Acción de Protección.	La Corte Constitucional aceptó la Acción Extraordinaria de Protección (AEP). Revocó la sentencia impugnada y declaró la vulneración de los derechos a la estabilidad laboral reforzada del sustituto, atención prioritaria, igualdad y no discriminación.	Se establece el Bloque de Constitucionalidad (Derecho interno y DD.HH.) y el principio de jerarquía normativa (Art. 425). [Cite para inaplicar el Decreto Ejecutivo 813 sobre la Constitución y tratados internacionales. Reafirma el principio de protección reforzada a grupos de atención prioritaria.]	Fija un precedente sobre la procedencia de la Acción de Protección en casos de desvinculación por compra de renuncia a cuidadores sustitutos. Reafirma que la Constitución prima sobre Decretos Ejecutivos en materia de derechos.
SENTENCIA 172-21-EP/23	Terminación de relación laboral de una madre por una compañía privada (EASNET S.A.), sin considerar que tenía un hijo con 60% de discapacidad psicológica. La Sala Provincial no se pronunció sobre la vulneración de los derechos alegados.	La Corte Constitucional aceptó parcialmente la AEP. Constató la vulneración del derecho al debido proceso en la garantía de la motivación por parte de la Sala Provincial. Ordenó que un nuevo Tribunal dicte sentencia de acuerdo a la Constitución y la Ley.	Énfasis en el derecho al Debido Proceso en la garantía de la motivación (Art. 76.7.1 CRE) y la obligación de los jueces de pronunciarse sobre todas las vulneraciones alegadas, especialmente en casos de grupos de atención prioritaria.	Establece que la falta de pronunciamiento de fondo sobre la protección laboral reforzada de sustitutos constituye una falta de motivación y vulneración del debido proceso.
SENTENCIA N.º 689-19-EP/20	Desvinculación de un servidor de la SECOM con contrato de servicios ocasionales, quien era sustituto de su hijo con 99% de discapacidad. La desvinculación se dio por reestructuración. Jueces inferiores negaron la acción porque no se probó el conocimiento previo de la entidad sobre su condición de sustituto.	La Corte aceptó la AEP. Declaró la vulneración a la tutela judicial efectiva (motivación) y examinó el mérito. Concluyó que se vulneró la estabilidad laboral reforzada del sustituto y el derecho a la salud del niño. Ordenó el reintegro.	La estabilidad reforzada opera de pleno derecho para el sustituto, y no requiere el conocimiento previo de la condición por parte del empleador. Aplica a servidores con servicios ocasionales. Derecho a la salud y atención prioritaria del niño con discapacidad (Art. 47.5 y 48.7 CRE).	Consolida la aplicación de la estabilidad reforzada a contratos ocasionales/provisionales y a los sustitutos. La protección es automática por la condición de sustituto.
SENTENCIA N.º 1067-17-EP/20	Terminación de nombramiento provisional de un cirujano pediátrico del IESS, padre y cuidador de su hijo con 48% de discapacidad intelectual. Se impugnó la decisión que negó su Acción de Protección.	La Corte aceptó la AEP y declaró la vulneración del debido proceso (motivación) y a la estabilidad laboral reforzada. Dijo sentencia de mérito y ordenó el reintegro y reparación integral.	Estabilidad laboral reforzada del cuidador sustituto con nombramiento provisional. Se sostiene que la desvinculación afecta la estabilidad laboral del padre (sustituto), lo que a su vez afecta directamente los derechos del niño con discapacidad (atención prioritaria).	Reafirma la aplicación de la estabilidad laboral reforzada en el sector público incluso con nombramiento provisional para sustitutos. La protección de los derechos del niño con discapacidad es la razón principal de la protección laboral del sustituto.
SENTENCIA N.º 2126-19-EP/24	Terminación de nombramiento provisional de una trabajadora del Ministerio de Salud Pública, quien era cuidadora de su hermana con Síndrome de Down y 78% de discapacidad intelectual grave. La Sala Provincial revocó la acción, alegando que debía acudir a la vía Contencioso Administrativa.	La Corte aceptó la AEP. Declaró la vulneración del derecho al debido proceso en la garantía de la motivación por insuficiencia. Aceptó parcialmente la Acción de Protección por la vulneración del derecho a la protección laboral reforzada. Dispuso reparación integral (indemnización).	Protección laboral reforzada para trabajadores sustitutos con nombramiento provisional. Fija el estándar de suficiencia para la motivación. Corrige el error de remitir la acción a la vía Contencioso Administrativa, pues la Acción de Protección es la vía adecuada para tutelar derechos fundamentales.	Consolida la jurisprudencia sobre la protección laboral reforzada a sustitutos con nombramiento provisional en el sector público. Establece que la indemnización puede ser una forma de reparación integral, aunque el reintegro es la pretensión común.
Sentencias complementarias que la jurisprudencia usa como respaldo: 1342-16-EP/21, 2091-21-EP/24	Casos sobre tutela, discapacidad y estabilidad reforzada donde la Corte matiza alcance y procedimientos los cuales deben estar acorde a la ley y evitar vicios administrativos.	La Corte desarrolla estándares probatorios, reglas de motivación y efectos reparadores; corrige sentencias previas de jueces provinciales que no aplicaron precedentes. Realiza un análisis profundo de admisibilidad de las acciones en base a criterios de selección.	Desarrollo jurisprudencial, desarrolla el concepto de sustituto, elabora requisitos probatorios, medidas compensatorias y obligación de seguimiento para cumplimiento.	Reforzamiento criterios de aplicación en donde los jueces deben optimizar los criterios fijados por la Corte para proteger sustitutos y sus familiares pertenecientes a los grupos de atención prioritaria. Además, como la desvinculación de un puesto de trabajo de forma intempestiva representa un riesgo a los horizontes de vida del sustituto y su familia.

Fuente: elaboración propia

La Corte Constitucional ecuatoriana ha desarrollado una línea jurisprudencial sólida y consistente respecto a la protección reforzada de los cuidadores de personas con discapacidad en el ámbito laboral, configurando un corpus normativo vinculante que abarca tanto el sector público como el privado. A través de siete sentencias fundamentales, se establece un hilo conductor que reconoce la estabilidad laboral reforzada como derecho derivado de la protección constitucional a los grupos de atención prioritaria, articulando los derechos al cuidado, al trabajo digno y a la no discriminación en una interpretación integral y garantista. La Sentencia N.º 172-18-SEP-CC constituye el punto de partida fundamental de este desarrollo jurisprudencial al establecer el uso del bloque de constitucionalidad para resolver conflictos entre normativa secundaria y derechos fundamentales. En este caso paradigmático, la Corte revocó la desvinculación de una servidora pública bajo la figura de "compra de renuncia", reconociendo su condición de cuidadora sustituta de su hijo con 84% de discapacidad intelectual. La decisión inaplicó el Decreto Ejecutivo 813 por contravenir la Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos, reafirmando el principio de jerarquía normativa establecido en el artículo 425 de la Constitución. Este fallo sienta el precedente de que la Constitución prima sobre los decretos ejecutivos en materia de derechos fundamentales y consolida la protección reforzada como principio rector en casos de desvinculación de cuidadores sustitutos.

La Sentencia N.º 172-21-EP/23 profundiza en la dimensión procesal de esta protección al abordar el caso de una madre trabajadora de una compañía privada (EASYNET S.A.) desvinculada sin consideración a su condición de cuidadora de un hijo con 60% de

discapacidad psicológica. La Corte estableció que la falta de pronunciamiento de fondo sobre la protección laboral reforzada constituye una vulneración del derecho al debido proceso en su garantía de motivación, conforme al artículo 76.7.1 de la Constitución. Esta sentencia consolida el estándar de que los jueces tienen la obligación inexcusable de pronunciarse sobre todas las vulneraciones alegadas, especialmente cuando involucran a grupos de atención prioritaria, extendiendo así la protección reforzada también al ámbito privado y enfatizando la interdependencia de los derechos del cuidador y la persona bajo su cuidado. La Sentencia N.º 689-19-EP/20 introduce un elemento crucial al establecer que la estabilidad reforzada opera de pleno derecho y no requiere el conocimiento previo de la condición de sustituto por parte del empleador. En este caso, un servidor de la SECOM con contrato de servicios ocasionales, sustituto de su hijo con 99% de discapacidad, fue desvinculado por reestructuración institucional. La Corte determinó que la protección es automática por la sola condición de sustituto y se aplica incluso a contratos ocasionales o provisionales, constituyendo un avance significativo en la interpretación extensiva de los derechos laborales. Esta sentencia consolida que el tipo de vinculación contractual no puede ser obstáculo para la aplicación de la protección reforzada, reconociendo además el derecho a la salud y atención prioritaria del niño con discapacidad conforme a los artículos 47.5 y 48.7 de la Constitución.

La Sentencia N.º 1067-17-EP/20 reafirma estos principios en el contexto del sector público, al analizar la terminación del nombramiento provisional de un cirujano pediátrico del IESS, padre y cuidador de su hijo con 48% de discapacidad intelectual. La Corte enfatizó que la desvinculación del sustituto afecta

directamente los derechos del niño con discapacidad en términos de atención prioritaria, estableciendo una relación causal directa entre la estabilidad laboral del cuidador y la protección efectiva de los derechos de la persona con discapacidad. Esta decisión consolida que la protección de los derechos del familiar con discapacidad constituye la razón principal y el fundamento último de la protección laboral del sustituto, ordenando no solo el reintegro sino también reparación integral. La Sentencia N.º 2126-19-EP/24 cierra este ciclo jurisprudencial al corregir errores procedimentales y consolidar estándares de aplicación. En el caso de una trabajadora del Ministerio de Salud Pública con nombramiento provisional, cuidadora de su hermana con Síndrome de Down y 78% de discapacidad intelectual grave, la Corte determinó que remitir la acción a la vía contencioso administrativa constituye un error, pues la Acción de Protección es la vía adecuada para tutelar derechos fundamentales. Esta sentencia fija el estándar de suficiencia para la motivación judicial y establece que, si bien el reintegro es la pretensión común, la indemnización puede ser una forma válida de reparación integral cuando las circunstancias lo justifiquen.

Las sentencias complementarias 1342-16-EP/21 y 2091-21-EP/24 completan este marco jurisprudencial al desarrollar estándares probatorios, reglas de motivación y efectos reparadores que los jueces deben aplicar uniformemente. Estas decisiones matizan el alcance de la protección reforzada, elaboran requisitos probatorios para acreditar la condición de sustituto, establecen medidas compensatorias proporcionales y fijan obligaciones de seguimiento para garantizar el cumplimiento efectivo de las sentencias. Además, corrigen errores de jueces provinciales que no aplicaron precedentes vinculantes,

reforzando la necesidad de coherencia en la aplicación judicial y evitando vicios administrativos que vulneren derechos fundamentales. En síntesis, esta línea jurisprudencial establece que la protección reforzada de los cuidadores sustitutos constituye un derecho fundamental que opera automáticamente, independientemente del tipo de contrato o vinculación laboral. La desvinculación intempestiva de un cuidador no solo vulnera sus derechos laborales, sino que afecta de manera directa y grave los derechos de la persona con discapacidad bajo su cuidado, particularmente su derecho a la atención prioritaria, a la salud y al desarrollo integral. Las instituciones públicas y privadas tienen la obligación de agotar todas las instancias administrativas antes de proceder a cualquier desvinculación, garantizando el debido proceso, la motivación suficiente y la reparación integral cuando corresponda. Los jueces, por su parte, deben pronunciarse obligatoriamente sobre todas las vulneraciones alegadas y aplicar los precedentes constitucionales de manera uniforme, optimizando siempre la protección de los grupos de atención prioritaria y reconociendo la interseccionalidad de los derechos vulnerados en estos casos.

Conclusiones

Finalmente, la protección reforzada no debe ser analizada de forma aislada sino conjuntamente con otros preceptos constitucionales como la igualdad, la no discriminación, el debido proceso y la seguridad jurídica, generando un muro jurídico que evite acciones desmedidas o arbitrarias que afecten la estabilidad laboral del sustituto. Siendo necesaria la implementación de mecanismos de protección interseccionales que analicen la situación de los trabajadores, especialmente cuando están en juego derechos colectivos de grupos prioritarios. Pero únicamente esto no depende de las instituciones

sino del Estado, quien es el encargado de monitorear el actuar de las instituciones mediante sus ministerios, quienes deben garantizar que se cumplan los preceptos constitucionales y no se vulneren derechos fundamentales; el Estado juega un papel fundamental en los procesos de observancia y el desarrollo de cuerpos normativos que prevengan y sancionen a las instituciones cuando estas, mediante un despido abrupto, vulneren la estabilidad reforzada de los sustitutos. El desarrollo jurisprudencial del Ecuador genera precedentes de protección los cuales permiten disminuir la brecha de accesibilidad a derechos, elaborando estándares laborales más justos e inclusivos. Estos precedentes refuerzan la figura jurídica del sustituto y lo que conlleva el cuidado de una persona con discapacidad. Estos precedentes refuerzan el papel del sistema judicial como garante de la dignidad humana y la justicia social; por otro lado, la responsabilidad de las instituciones de crear un entorno idóneo de trabajo y reestructurar la administración interna para facilitar el ingreso y salida del sustituto en caso de emergencia, pero también respetar los derechos subsidiarios de trabajo como la afiliación, que juega un rol fundamental en el alivio financiero familiar.

Referencias Bibliográficas

- Albentosa, I. (2020). *Aprender Educando a personas con discapacidad*. Obtenido de <https://publicaciones.lasallecampus.es/index.php/INDIVISA/article/view/649/66>
- Almanza, J. (2020). *Constitucionalización de los derechos laborales a través del desarrollo jurisprudencial en el caso de la estabilidad laboral y ocupacional reforzada*. Obtenido de <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/sociojuridicos/article/view/10026>
- Capa, L., & Magallanes, D. (2021). *La estabilidad laboral reforzada: una garantía constitucional al trabajador que tiene a su cargo una persona con discapacidad*. Obtenido de: <https://repositorio.ug.edu.ec/items/6cf1fc87-10f8-44ff-9dcc-1acc183008f1>
- Cárdenas, M. (2022). *La estabilidad laboral reforzada, en las personas con discapacidad física*. Obtenido de: <https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/af72615a-6c51-4364-a169-e9ff0aa8e5ed/content>
- Consejo Nacional de Discapacidades. (2013). Obtenido de Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad: https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/06/manual_buenas_practicas_inclusion_laboral.pdf
- Corte Constitucional del Ecuador. (2025). Obtenido de Repositorio de la Corte Constitucional: <https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/principal>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2020). Obtenido de Sentencia No. 367-19-EP/20: http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBLdGE
- Cortés, M. (2017). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. Obtenido de https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf
- Defensoría del Pueblo. (2017). Obtenido de: Se Tutela Derecho de Ciudadano a ser Trabajador Sustituto por tener a su Cargo una Hija con Discapacidad Física del 70%: <https://www.dpe.gob.ec/se-tutela-derecho-ciudadano-trabajador-sustituto-cargo-una-hija-discapacidad-fisica-del-70/>
- Defensoría del Pueblo. (2021). Obtenido de: Resolución No. 050-DPE-CGAJ-2021: https://www.dpe.gob.ec/wp-content/dperesoluciones2021/resolucion_050_2021.pdf
- García. (2022). *Análisis de las políticas públicas ecuatorianas sobre la inclusión de personas con discapacidad*.

González, A. (2021). *La garantía de inamovilidad y el despido ineficaz en la República del Ecuador*. Obtenido de:

<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/1285>

González, M. (2020). *La inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en la ciudad de Cuenca*. Obtenido de:

<https://dspace.ucuenca.edu.ec/items/993052ad-0624-44b0-ad61-1deb98fa91d6>

Heras, L. (2022). *La estabilidad laboral reforzada, una garantía al derecho de trabajadores con discapacidad y enfermedades catastróficas*. Obtenido de:

<https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/15797>

Hernández, R. (2019). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de:

https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/metodologia-de-la-investigaci%C3%83%C2%B3n_sampieri.pdf

Intriago, S. (2025). *Los trabajadores sustitutos*. Obtenido de

https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/issue/view/84

Ministerio de Trabajo. (s.f.). Obtenido de: Derechos Humanos, Inclusión Laboral y Buenas Prácticas para las Personas con Discapacidad:

<https://procuraduria.utpl.edu.ec/NormativaExterna/GUIA%20DE%20DERECHOS%20HUMANOS%20INCLUSION%20LABORAL%20Y%20BUENAS%20PRACTICAS%20PARA%20LAS%20PERSONAS%20CON%20DISCAPACIDAD.pdf>

Palacios. (2022). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Obtenido de:

[https://jcolaciuri.wixsite.com/agustina-](https://jcolaciuri.wixsite.com/agustina-palacios/submodelos#:~:text=Desde%20el%20submodelo%20eugen%C3%A9sico%20se,afecta)

[palacios/submodelos#:~:text=Desde%20el%20submodelo%20eugen%C3%A9sico%20se,afecta](https://jcolaciuri.wixsite.com/agustina-palacios/submodelos#:~:text=Desde%20el%20submodelo%20eugen%C3%A9sico%20se,afecta)

Palacios, V. (2021). *La estabilidad laboral absoluta para personas con discapacidad: un mecanismo efectivo para el desarrollo integral de sus derechos*. Obtenido de: <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8021>

Quecedo, R., & Castaño, C. (2018). *Introducción a la metodología de investigación cualitativa*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/175/17501402.pdf>

Ramos, G. (2022). *La estabilidad laboral de los trabajadores sustitutos, como mecanismo orientado al desarrollo integral de derechos de las personas con discapacidad*. Obtenido de:

<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10111/1/Guam%C3%A1n%20Ramos>

Valencia, & López. (2021). *Los trabajadores con discapacidad y su emancipación*.

Yugsi, M., & Pinos, C. (2021). *Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano*.

Zambrano, A. (2022). *La estabilidad laboral reforzada: el derecho al trabajo de personas con discapacidad en el Ministerio de Inclusión Económica y Social*. Obtenido de: <https://www.dspace.uce.edu.ec/entities/publication/682c1663-27e4-4511-a76d-468cc0081dde>

Zurita, H. (2024). *Los trabajadores sustitutos de personas con discapacidad: debate doctrinal y constitucional*.



Esta obra está bajo una licencia de **Creative Commons Reconocimiento-No Comercial 4.0 Internacional**. Copyright © Sandra Consuelo Valladares Vega y Duniesky Alfonso Caveda.

