



Pontificia Universidad Católica del Ecuador

Sede Ibarra

ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

PLAN DE TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA:

ESTUDIO SOBRE LA LEGALIDAD DE LAS NORMAS EMITIDAS PARA
TRABAJADORES CON HIJOS DISCAPACITADOS DE CONFORMIDAD CON LA
SENTENCIA NÚMERO 10333-2017-02112

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

ABOGADO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

(12) INEQUIDADES, EXCLUSIONES, DESIGUALDADES Y DERECHOS
HUMANOS

AUTOR: JEFFERSON FERNANDO PONCE MONTENEGRO

ASESOR: MGS. MARÍA ISABEL TOBAR SUBIA CONTENTO

IBARRA-ABRIL 2021

Ibarra, 05 de abril de 2021

Mgs. María Isabel Tobar Subia Contenido

Director de Tesis

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe final de investigación, el mismo que se ajusta a las normas vigentes en la Escuela de JURISPRUDENCIA, de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra (PUCE-SI); en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.


(f): 

Mgs. María Isabel Tobar Subia Contenido.

C.C.:1002444188.

PÁGINA DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

El jurado examinador, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra (PUCE-SI):

(f): 

Mgs. María Isabel Tobar Subia Contento

C.C.: 1002444188



(f):

Phd. Marilena Coromoto Asprino Salas

C.C.: 1758069494.



(f):

Mgs. Henry Francis Franco Franco

C.C.: 1002188603.

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Jefferson Fernando Ponce Montenegro, declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 165 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, que manifiesta textualmente: “Se reconoce la facultad de los autores y demás titulares de derechos de disponer de sus derechos o autorizar las utilidades de sus obras o prestaciones, a título gratuito u oneroso, según las condiciones que determinen. Esta facultad podrá ejercerse mediante licencias libres, abiertas y otros modelos alternativos de licenciamiento o la renuncia”.

Ibarra, 05 de abril de 2021

(f):



Jefferson Fernando Ponce Montenegro

C.C.: 040176845-2

AUTORÍA

Yo, Jefferson Fernando Ponce Montenegro, portador de la cédula de ciudadanía N° 040176845-2, declaro que la presente investigación es de total responsabilidad del autor, y eximo expresamente a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra de posibles reclamos o acciones legales.

(f):



Jefferson Fernando Ponce Montenegro

C.C.: 040176845-2

DECLARACIÓN y AUTORIZACIÓN

Yo: Jefferson Fernando Ponce Montenegro, con C.C.: 040176845-2 autor del trabajo de grado intitulado: “ESTUDIO SOBRE LA LEGALIDAD DE LAS NORMAS EMITIDAS PARA TRABAJADORES CON HIJOS DISCAPACITADOS DE CONFORMIDAD CON LA SENTENCIA NÚMERO 10333-2017-02112”, previo a la obtención del título profesional de Abogado, en la Escuela de JURISPRUDENCIA.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede- Ibarra, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra a difundir a través del sitio web de la Biblioteca de la PUCESI el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Ibarra, 05 de abril de 2021.

(f):



Jefferson Fernando Ponce Montenegro

C.C.: 040176845-2

DEDICATORIA

Con respeto y admiración dedico este trabajo a mis padres LUIS PONCE Y ALICIA MONTENEGRO, quienes con su ejemplo lograron esculpir en mi la pasión por el aprendizaje y la enseñanza, a mis hermanos por su sacrificio al promover sin miramientos mi educación, a mis maestros, quienes me formaron desde el primer día de clases, a mis amigos incondicionales por jamás dejarme bajar la guardia ante un futuro incierto y, en general, a todos quienes me motivaron y apoyaron con sus palabras y consejos, los cuales “me arrimar el hombro” durante estos años con el único objetivo de verme culminar este sueño.

Mi aprecio y todo el cariño a todos ellos.

AGRADECIMIENTO

Quiero empezar agradeciendo a Dios por darme la rectitud para llegar hasta este punto, además de andar junto a mí, guiando mis pasos por el camino de la humildad sin humillación.

A mis padres, hermanos y demás familiares, quienes apoyaron esta iniciativa soñada desde siempre, creyendo en mí sin duda alguna y manteniendo en claro que jamás los defraudaría. Un vasto agradecimiento también a mi abuelita Mercedes Benavides, por su apoyo incondicional en esta tan ensalzable tarea encomendada. Sin ellos no lo habría logrado.

También quiero agradecer con mucho cariño a Geovanna Olivo, quien estuvo ahí dándome ánimo y haciendo que las cosas sean más fáciles de lo normal, es y será un pilar fundamental tanto dentro como fuera de la universidad, muchas gracias por tu apoyo incondicional y fortaleza.

De manera especial, agradezco a la Mgs. María Isabel Tobar Subia Contento, mi asesora y gran catedrática de la PUCE-SI, quien con su loable sabiduría puso a prueba mis capacidades y conocimientos, dando como resultado este trabajo de grado.

Por último, pero con los mismos méritos, deseo agradecer a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra por ayudarme a culminar mis estudios superiores con valores, misión y visión humanística, a sus docentes, cuerpo administrativo y demás personal, por reafirmar los estudios de una honorable profesión la cual usaré con principios y lealtad.

A todos ellos muchas gracias por hacer este sueño realidad...

ÍNDICE

1. RESUMEN Y PALABRAS CLAVE	IX
2. ABSTRACT	X
3. INTRODUCCIÓN	XI
4. ESTADO DEL ARTE	1
5. MATERIALES Y MÉTODOS	9
5.1. POBLACIÓN.....	10
6. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LAS ENTREVISTAS	11
6.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS A PROFESIONALES DEL DERECHO	11
6.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS A TRABAJADORES	27
7. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	34
8. CONCLUSIONES	50
9. RECOMENDACIONES	53
10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	54
11. ANEXOS	59

1. RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

Esta investigación trata sobre la restructuración de la Constitución ecuatoriana en el año 2008 misma que experimentó cambios sustanciales en todas sus áreas siendo una de las más importantes la implementación y mayor énfasis de respeto hacia los derechos de las personas y en este puntual caso la estabilidad laboral de los trabajadores con la característica esencial de estar a cargo de una o más personas con discapacidad de cuyo valor se destacan la energía generadora y el ímpetu por salir adelante impulsando con su esfuerzo el engrandecimiento de la nación. Con el análisis de la sentencia número 10333-2017-02112 se podrá verificar si estos derechos son respetados o vulnerados. Por medio de la aplicación del método de investigación socio-jurídico se deduce que la fuerza laboral obtiene completa protección estatal más aún cuando su actor principal mantiene el cuidado y protección de una persona con discapacidad la cual, a su vez, tiene un reconocimiento adicional por su vulnerable estado haciéndose merecedora primordial de la protección de sus derechos emanados de la conciencia social y promulgados en todos y cada uno de los textos relacionados con la protección de los derechos del trabajador de cuya conclusión se permite señalar que el beneficio que tienen las personas trabajadoras y aquellas que mantienen una discapacidad ha sido considerado gracias a la tutela efectiva de los derechos humanos, aplicando sus garantías y ejerciendo la ley de manera real, ética, moral y sin discriminaciones.

PALABRAS CLAVE: derechos humanos, discapacidad, trabajador, vulnerabilidad, protección.

2. ABSTRACT

This research deals with the restructuring of the Ecuadorian Constitution in 2008, which underwent substantial changes in all its areas, one of the most important being the implementation and greater emphasis on respect for the rights of people and in this specific case, job stability. of workers with the essential characteristic of being in charge of one or more people with disabilities whose value stands out for the generating energy and the impetus to get ahead, promoting with their efforts the aggrandizement of the nation. Through the application of the socio-legal research method, it is deduced that the labor force obtains complete state protection, even more so when its main actor maintains the care and protection of a person with a disability who, in turn, has additional recognition for their vulnerable state, making themselves worthy of the protection of their rights emanating from social conscience and promulgated in each and every one of the texts related to the protection of workers' rights, the conclusion of which is allowed to point out that the benefit that workers have and those who maintain a disability have been considered thanks to the effective protection of human rights, applying their guarantees and exercising the law in a real, ethical, moral way and without discrimination.

KEYWORDS: human rights, disability, worker, vulnerability, protection.

3. INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene por objeto analizar la sentencia signada con el número 10333-2017-02112, la cual ilustra la aplicación de normas en relación al despido intempestivo de personas que tienen bajo su cuidado a un individuo con discapacidad, considerando minuciosamente todos los preceptos constitucionales planteados dentro del proceso, así como la norma concordante usada para dictar sentencia siendo esta la Ley Orgánica de Discapacidades y el Código de Trabajo respectivamente. Su finalidad es apreciar el uso y la aplicación de normas y reglamentos para este caso en sus distintas instancias y, por consiguiente, el respeto de los derechos establecidos en la Constitución de la República del Ecuador del 2008. Los beneficiarios de esta investigación son los hijos de las personas que tienen algún tipo de discapacidad.

Es primordial exponer una noción *lato sensu* de La Ley Orgánica de Discapacidades, que en su artículo 48, inciso dos, concerniente a los trabajadores que tengan a cargo una persona con discapacidad indica:

Se considerarán como sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales. De existir otros casos de solidaridad humana, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social validará al sustituto, de conformidad al reglamento” (p.13).

Este texto verifica el sustento legal en relación a los derechos que amparan al trabajador, así como también a las personas que presenten algún tipo de discapacidad y que se encuentran bajo su cuidado. De igual manera se estima pertinente un análisis normativo de la decisión tomada dentro del presente caso con el objeto de determinar si se genera un correcto entender en las partes vinculadas a esta causa pues en el Estado ecuatoriano rigen de manera muy precisa ciertas normas y reglamentos cuya finalidad es amparar al trabajador y a sus allegados con algún tipo de discapacidad, pero sin transgresión normativa.

El estudio de esta problemática, sin duda, proporciona el conocimiento e información necesarios al momento de constituir un contrato de trabajo, es decir, conjugar los

lineamientos a seguir, tanto para el trabajador como para el empleador, en el tiempo que se vaya a formalizar dicha convención, verificando todos los procesos y formalidades a fin de que *a posteriori* no exista ningún conflicto.

La finalidad del presente trabajo es analizar, en base a la legalidad de los reglamentos y las normas específicas que se encuentran dentro del proceso número 10333-2017-021, los preceptos legales dispuestos para expedir la sentencia, esto con el propósito de aclarar algunas dudas acerca de los derechos que se manifiestan en el ámbito laboral. Igualmente, su estudio es factible debido a la disponibilidad de todos los recursos e información necesaria referente a los temas materializados en normas, doctrina, etc., cuyo miramiento permite comprender los fundamentos de la aplicación de la ley y los efectos jurídicos que engloban dicha sentencia.

La línea de investigación encuadra dentro de las líneas de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, la (12) Inequidades, Exclusiones, Desigualdades y Derechos Humanos, al enfocarse en las normas que regulan los procesos jurídicos, su aplicación efectiva, los efectos jurídicos y la protección de los derechos innatos de las personas. Además, esta investigación concuerda con el objetivo número 6 del Plan Nacional Toda Una Vida 2017 – 2021 que manifiesta: “Consolidar la transformación de la justicia y fortalecer la seguridad integral en estricto respeto a los derechos humanos” debido a que permite aportar con bases sólidas los derechos que se deben respetar. Este lineamiento investigativo cumple con el enfoque investigativo de la entidad educativa además de encontrarse en la suscripción territorial de la Región 1.

El efecto tutelar de las directrices en el ámbito laboral permite realizar un análisis de la efectividad de las leyes que garantizan la inclusión laboral de ciertos individuos con discapacidad, teniendo en cuenta que sus reglamentos y normas también mencionan la inclusión de trabajadores que mantengan a su cargo el cuidado de personas con alguna discapacidad especial, de tal forma que al establecer una relación de trabajo se tenga como principal consideración el vínculo e información no solo de la parte contractual sino también los familiares o personas que se encuentran a su disposición o bajo su cuidado.

La pretensión de la presente investigación es formar un conocimiento verás respecto de los derechos que amparan a los trabajadores y empleadores para que ninguna de las partes, dentro de un acuerdo, sea vulnerable frente a la ley, teniendo en consideración que la controversia trata sobre el despido intempestivo de personas que tienen a su cargo hijos con capacidades diferentes, y que de ellas es indispensable su sustento. La necesidad de tutelar este derecho al trabajo y evitar vulneraciones posteriores a un derecho constitucionalmente establecido hace que sea factible un análisis jurídico como éste.

Por lo antes mencionado, el cuestionamiento se da ante la existencia de una presunta vulnerabilidad de los derechos de los trabajadores cuando se configura el despido intempestivo, con la característica esencial de estar a cargo de una o más personas con discapacidad en conformidad con la sentencia número 10333-2017-02112, que será respondido en las etapas concernientes. De esta manera, el *objetivo general* pretende estudiar la vulnerabilidad de los derechos de los trabajadores que tienen a cargo uno o más hijos con discapacidad cuando se configura el despido intempestivo a través del análisis de la sentencia número 10333-2017-02112, con el fin de verificar el efectivo cumplimiento de los derechos y garantías establecidas en la Constitución y en la ley. Igualmente, los *objetivos específicos* son: identificar la existencia de derechos vulnerados con la aplicación de las normas dentro de la sentencia para verificar su existencia; determinar los argumentos de validez legal en los que se sustenta la sentencia número 10333-2017-02112 para dilucidar la existencia de la controversia y; analizar la consistencia de los acuerdos y obligaciones que deben tener los trabajadores al momento de suscribir un contrato para verificar la correcta aplicación de la ley en estricto derecho.

Los *beneficiarios* de esta investigación en base a un caso legal son los trabajadores y la sociedad en general debido a que este estudio permite contribuir con un conocimiento amplio y sólido sobre la intención de reclamar derechos laborales. De esta manera, este análisis se enfoca en establecer la protección legal que tienen los trabajadores a cargo una persona con discapacidad al contar con una legislación protectora de sus derechos que contribuye a la resolución de este tipo de conflictos.

4. ESTADO DEL ARTE

Los Derechos Humanos han evolucionado en relación al concepto de sociedad siendo necesaria una actualización en todo sentido. Principalmente, el derecho al trabajo ha sido el resultado de una lucha generacional, empezando con el apogeo de la revolución industrial, la Constitución de Querétaro de 1917, la Constitución de Weimar de 1919 y la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, entre otros acontecimientos importantes, hasta la actualidad. Igualmente, la relación de trabajadores con empleadores ha mantenido una constante pugna que hasta la fecha no tiene fin pese a que los preceptos legales mantienen la premisa de aseguramiento de los derechos de quien trabaja y su pleno desarrollo como persona y como ente social.

El derecho laboral es tan antiguo como el trabajo mismo empezando con la satisfacción de las necesidades básicas, seguido del esclavismo como medio de dominación. En la antigua Roma se mantenían ciertas obligaciones como techo y comida a los trabajadores a cambio de su fidelidad, pero no es sino en la Edad Media que se pensó en el trabajo como una actividad social. De esta suerte, y a partir de la Revolución Industrial el Derecho al Trabajo dio un cambio sustancial en relación a las condiciones laborales riesgosas e insalubres. Ampliando lo establecido, la Revolución Francesa permitió el liberalismo económico postulando que al trabajador se le debía pagar lo necesario para su subsistencia apoyado por el marxismo que planteó la abolición del método capitalista en favor de los derechos laborales. Así nació la conciencia de la clase trabajadora, priorizada por huelgas y sindicatos permitiendo con esto la creación de las primeras leyes laborales a finales del siglo XIX. En 1919 se creó la OIT con el objetivo de promover y proteger el Derecho al Trabajo siendo este reconocido en la Declaración de los Derechos Humanos de 1948.

Entendiendo que el Derecho al Trabajo es parte de la inclusión laboral, Madrigal (2005), en su estudio denominado El Papel de la Familia de la Persona Adulta con Discapacidad en los Procesos de Inclusión Laboral: un Reto para la Educación Especial en Costa Rica, expresa que:

[...] Los impactos familiares positivos y negativos en los procesos de inclusión laboral, de la persona adulta con discapacidad, la significancia y desafíos que debe asumir el personal docente a cargo de los servicios de educación especial y los retos de los entes de educación superior en la formación de formadores, sobre la responsabilidad de establecer la mayor cantidad de mecanismos posibles, para asumir conjuntamente con el grupo familiar los procesos, espacios, formación y la posible toma de decisiones de la persona con discapacidad en relación con su futuro laboral y las habilidades necesarias y requeridas para que asuma un estilo y calidad de vida lo más autónomo e independiente. (p. 197)

Por lo expuesto, es importante resaltar esta crítica debido a que enfatiza los derechos de inclusión laboral que maneja el Estado mediante la expedición de normas y políticas públicas que permitan lograr un desarrollo pleno de las personas que poseen discapacidad. En cuanto a las personas que son responsables de quienes sufren discapacidad también se debería considerar como un punto controversial relevante pues, en algunos de los casos, las personas con discapacidad no pueden desarrollar ninguna actividad laboral.

De igual manera, algunos especialistas del Derecho Laboral, en el contexto internacional, se han manifestado en relación a esta inminente necesidad de regular estos derechos y entendiendo que el Derecho al Trabajo es parte de la inclusión laboral, como lo hace Madrigal (2005), en su estudio denominado El papel de la familia de la persona adulta con discapacidad en los procesos de inclusión laboral: un reto para la educación especial en Costa Rica, expresa que:

[...] Los impactos familiares positivos y negativos en los procesos de inclusión laboral, de la persona adulta con discapacidad, la significancia y desafíos que debe asumir el personal docente a cargo de los servicios de educación especial y los retos de los entes de educación superior en la formación de formadores, sobre la responsabilidad de establecer la mayor cantidad de mecanismos posibles, para asumir conjuntamente con el grupo familiar los procesos, espacios, formación y la posible toma de decisiones de la persona con discapacidad en relación con su futuro laboral y las habilidades necesarias y requeridas para que asuma un estilo y calidad de vida lo más autónomo e independiente. (p. 197)

Por lo expuesto, es importante resaltar esta crítica debido a que enfatiza los derechos de inclusión laboral que maneja el Estado mediante la expedición de normas y políticas públicas que permitan lograr un desarrollo pleno de las personas que poseen discapacidad. En cuanto a las personas que son responsables de quienes sufren discapacidad también se debería considerar como un punto controversial relevante pues, en algunos de los casos, las personas con discapacidad no pueden desarrollar ninguna actividad laboral.

En Ecuador, y a partir de la promulgación de la Carta Magna del 2008, como un modelo inclusivo se permitió garantizar la no discriminación de las personas trabajadoras, implicando que, por un lado, la Constitución los proteja como grupo primordial y de atención primaria, y por otro asegurando el sustento de sus familias construyendo para el efecto un sustancial cuerpo normativo, pero pese a la sagacidad con que se verificaron muchos puntos en materia laboral quedaron otros tantos sin profundizar (pese a estar normados) como las garantías que tienen aquellos trabajadores quienes están a cargo de personas con discapacidad.

La Constitución de la República de Ecuador (2008), en el artículo 33 establece que el trabajo es un deber social y un derecho que poseen todas las personas con lo cual podrán desenvolverse en su vida, como sustento de sus necesidades en virtud de la libertad de elección. Así el Estado establece todos los mecanismos necesarios para cumplir con este fin pues se trata de un derecho fundamental de las personas. De este cúmulo de apreciaciones es oportuno incluir que la terminación unilateral del contrato individual de trabajo es un causal de incremento del desempleo ocasionando un perjuicio personal y social.

Para sustentar este análisis se recurre a la doctrina nacional que bien ha revisado este tema desde diversas perspectivas y que contribuyen al desarrollo de esta investigación, así Spijker y Pérez (2008), en su investigación denominada La Ocupación Laboral de los Convivientes con Afectados por Discapacidades manifiestan que:

La relación entre el rol de cuidador y la actividad laboral ha cambiado mucho durante las últimas décadas, influida por la evolución del contexto demográfico, sanitario y sociológico, pero también por una política socio sanitaria que persigue la máxima

implicación de los familiares. Utilizando la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, y mediante el análisis de regresión logística multivariable, investigamos cómo se relacionan en los hogares la convivencia o cuidado de personas con discapacidad y la ocupación laboral de los convivientes. Los resultados confirman que el determinante principal es la asunción del rol de cuidador y no el sexo, pero también se comprueba que los roles complementarios, masculinos y femeninos, se hacen más intensos en los hogares que deben afrontar la discapacidad de alguno de sus miembros, en detrimento de la igualdad entre hombres y mujeres. (s.p.)

En cuanto a lo mencionado, se establecen los roles que desempeña el cuidador de la persona que posee discapacidad que son sumamente importantes pues matizan diferentes aspectos por lo que destaca que es importante que se realicen todas las adecuaciones necesarias en el entorno de la persona que posee discapacidad con el objeto de mejorar su calidad de vida y esto se puede lograr de alguna forma contribuyendo a que las personas a cargo tengan un trabajo estable y tengan seguridad en el mismo.

Considerando otra perspectiva Gómez (2011), en su investigación denominada Aspectos Laborales de la Ley de Dependencia a la Luz de la Convención Internacional sobre Derechos de las Personas con Discapacidad defiende que:

[...] Las medidas de integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo es la obligación, impuesta a determinadas empresas, de reservar un concreto número de puestos de trabajo a este grupo merecedor de protección. Este deber constituye una importante limitación de la libertad de contratación del empresario como manifestación de la libertad de empresa consagrada en el art. 38 CE que se justifica por la situación de desventaja en la que se encuentra este colectivo en el acceso al mercado laboral. (p.232)

En cuanto a lo expuesto, el autor enfatiza su crítica hacia la obligación que tiene el Estado de establecer un determinado número de plazas de trabajo destinadas para las personas con discapacidad en ejercicio de sus derechos, pero no se relaciona con la consideración que debe hacer la legislación sobre aquellas personas que tienen la responsabilidad de cuidar y sobre todo apoyar económicamente a un miembro de su familia que posee discapacidad.

La Constitución ecuatoriana enmendó este vacío en su artículo 47 reconociendo los derechos de aquellos con capacidades diferentes, apadrinando su subsistencia, promulgando oportunidades laborales e integración social, ofreciendo servicios de salud gratuitos, exenciones tributarias o rebajas en servicios públicos, vivienda, centros de acogida, a más de un sinnúmero de premisas que en teoría son excepcionales pero que en la práctica dejan mucho que desear.

Analizando la controversia sobre los derechos de los padres al trabajo que poseen hijos con discapacidad, Salcedo (2014), en su investigación denominada *El Cuidado: ¿Derecho Reconocido en el Sistema Jurídico Venezolano?* expresa que:

El derecho al cuidado va más allá de la esfera privada de la familia, donde sin duda hay una carga moral y afectiva importante, sin embargo, las responsabilidades familiares deben ser atendidas por el Estado y otras instituciones, incluso no gubernamentales (empleadores) para conciliar las responsabilidades laborales y familiares, pues en definitiva lo que ocurra dentro del seno familiar impactará en la esfera social. (p.106)

En relación a lo citado el autor argumenta que las personas con discapacidad deben estar rodeadas de todos los cuidados necesarios por parte de sus padres o personas a cargo, en cuanto no se refiere solamente a su cuidado diario afectivamente, sino al factor económico para que se les den las medicinas o comodidades necesarias con las cuales puedan desarrollar sus actividades. Es por lo tanto un deber estatal y de los empleadores respetar y considerar estos factores que causan controversia al momento de aplicarse las normas.

Analizando la controversia sobre los derechos de los padres al trabajo que poseen hijos con discapacidad, Salcedo (2014), en un país donde los derechos laborales son escasamente reconocidos por los organismos estatales, en su investigación intitulada *El cuidado: ¿derecho reconocido en el sistema jurídico venezolano?* expresa que:

El derecho al cuidado va más allá de la esfera privada de la familia, donde sin duda hay una carga moral y afectiva importante, sin embargo, las responsabilidades familiares deben ser atendidas por el Estado y otras instituciones, incluso no gubernamentales (empleadores)

para conciliar las responsabilidades laborales y familiares, pues en definitiva lo que ocurra dentro del seno familiar impactará en la esfera social. (p.106)

En relación a lo citado el autor argumenta que las personas con discapacidad deben estar rodeadas de todos los cuidados necesarios por parte de sus padres o personas a cargo, en cuanto no se refiere solamente a su cuidado diario afectivamente, sino al factor económico para que se les den las medicinas o comodidades necesarias con las cuales puedan desarrollar sus actividades. Es por lo tanto un deber estatal y de los empleadores respetar y considerar estos factores que causan controversia al momento de aplicarse las normas.

Desde otro punto de vista, Santillán (2016) en su trabajo de maestría en derecho sobre Análisis de la legislación ecuatoriana que favorece la inserción laboral de personas con discapacidad realiza un estudio reflejando los diferentes puntos sobre personas en situación de vulnerabilidad y como se puede incidir para una mejor calidad de vida de estas personas, teniendo en cuenta el grado de discapacidad y delegando una imposición legal que permita que no se vulneren derechos de personas con un problema, haciendo referencia al impacto de las normativas que se encuentran regulando a las personas con discapacidad en base a la inclusión laboral, donde se hace énfasis al mejoramiento de reglamento y que pongan como prioridad un análisis de políticas públicas para fortalecer los mecanismos de inserción laboral por discapacidad.

En la investigación realizada por Rivadeneira (2017) denominada Mecanismos Constitucionales e Interamericanos de Exigibilidad de los Derechos de las Personas con Discapacidad se aborda el tema de las personas de atención prioritaria. En este sentido, las personas con discapacidad en los últimos años, tras la expedición de un cuerpo normativo basado en regular su derecho laboral, relaciona el derecho al trabajo como medio para la garantizar una vida digna y más aún cuando se trata de grupos prioritarios protegidos por la Constitución. De tal forma, el autor hace énfasis en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, partiendo desde una base legal jerárquicamente esencial que es la Carta Magna, donde establece la obligación de protección a las personas con discapacidad, en la cual señala también los principales elementos normativos para hacer efectiva esta protección (p. 23).

Asimismo, el autor plantea, en base a la protección de las personas que posean discapacidad, que se interpongan eficazmente aquellas medidas necesarias, proporcionales y de aplicación obligatoria cuando se manifieste una condición de desigualdad por lo cual el Estado, en base a las normas constitucionales que amparan a las personas que tienen discapacidad, deberá promover y proteger su estatus laboral en vista de su condición.

Diferentes académicos han considerado la temática del derecho a la indemnización por despido injustificado del trabajador que tiene a su cargo una persona con discapacidad e identifican la necesidad de medidas de reparación como la indemnización en materia laboral, en especial para los grupos prioritarios para con ello evitar violentar ciertos derechos consagrados como fundamentales (Román, 2017). Igualmente se puede mencionar que lo ideal sería una inclusión basada principalmente en la no discriminación (p.33).

Concurrentemente el autor identifica que una capacitación a los administradores de justicia y a las autoridades administrativas es esencial en cuanto a la normativa laboral de discapacidades. Esta acción podría marcar la diferencia al momento de reconocer los derechos de los grupos de atención prioritaria o en condiciones de vulnerabilidad porque pertenecen a un conjunto de personas que poseen derechos especiales debido a su situación.

Parreño, M (2017) en su tesis denominada Propuesta de Reforma del Artículo 188 del Código de Trabajo ecuatoriano referente a las indemnizaciones por despido intempestivo realiza un estudio jurídico crítico y doctrinario del Código de Trabajo sobre la aplicación del despido intempestivo en la legislación laboral ecuatoriana con el cual determinar una propuesta de reforma legal del Art. 188 del Código del Trabajo respecto a las indemnizaciones por despido intempestivo, estableciendo así todos los derechos que se deben materializar en dinero pues se priva al trabajador de seguir desempeñando sus funciones y contribuir con el sustento económico de su hogar.

El autor concluye que con la terminación unilateral del contrato individual de trabajo se vulneran tanto los derechos del trabajador contemplados en el Código del Trabajo como el buen vivir contemplado en la Constitución actual. Se considera que los trabajadores son injustamente despedidos por la falta de conocimientos en materia laboral ocasionando de

esta manera la terminación unilateral del contrato individual de trabajo llevada a cabo por empleadores en los casos de despido intempestivo (Parreño, 2017).

Puntualizando el tema, se presume que la sentencia número 10333-2017-02112 es la manifestación de la necesidad de tutelar los derechos de los trabajadores que poseen esta gran responsabilidad de sostener económicamente a un hijo con discapacidad, suponiendo la posibilidad de proceder a realizar una reforma al Código del Trabajo para que las indemnizaciones por despido intempestivo sean más justas y acordes al perjuicio que recibe un trabajador despedido en forma contradictoria pero ese desacuerdo unilateral se toma en cuenta pero no se aplica cuando la motivación de una sentencia, sea cual fuese, esté fundamentada con claridad en los hechos, las normativas, la sana crítica y el uso debido del proceso. La tutela efectiva de los derechos y obligaciones le corresponden al Estado con sus órganos e instituciones designadas sin excusa alguna.

Recíprocamente, en Argentina, al hablar de leyes de inclusión laboral “la protección legal que poseen las personas con discapacidad tiene jerarquía supra legal, desde en el año 2008 -plasmada en la Ley 26.378- de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la O.N.U”. Específicamente en materia de trabajo, en su artículo 27 “reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con los demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad”.

En este párrafo resulta evidente que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos, condiciones, atribuciones y oportunidades que el resto de la sociedad con ámbito inclusivo y no marginal pretendiendo evitar que las mismas vivan en condiciones precarias, sujetas a la caridad de instituciones benéficas, religiosas o la asistencia mínima que brinda el Estado por medio de pensiones modestas, hecho que acentúa sobremanera el empobrecimiento de su núcleo familiar

5. MATERIALES Y MÉTODOS

El método científico a utilizar en esta investigación es el *socio-jurídico* pues permite analizar las normas constitucionales vinculadas a los derechos del trabajador que mantienen a su cargo personas con discapacidad resaltando la opinión de personas con conocimiento en el área investigada, que permite tener una visión precisa sobre la vulnerabilidad o no de dichos derechos. Asimismo, su aplicación es basada en el principio de proporcionalidad con énfasis en el neo constitucionalismo determinado en la Carta Magna. Este método permite relacionar algunos factores incidentes en el veredictum del Tribunal competente en el caso estudiado y que deben ser tomados en cuenta en casos posteriores.

De igual manera, es necesario emplear el método *normativista* al permitir analizar los cuerpos legales en que se amparan los derechos del trabajador, esto con la finalidad de identificar si se atenta de una manera directa o indirecta contra los derechos de los trabajadores que tienen a su cargo personas con discapacidad. Para dar cumplimiento en relación a esta metodología se han verificado normas esenciales que se encuentran dentro de algunos cuerpos legales vigentes como la Constitución 2008, el Código de Trabajo, la Ley Orgánica de Discapacidades y el Reglamento al Código de Trabajo.

Este estudio en cuanto a su profundidad es *descriptivo* ya que autores tanto nacionales como extranjeros han revisado este instituto jurídico, sus hechos relevantes y han expuesto un razonamiento intelectual que conduce a esclarecer y evitar la vulneración de estos derechos. El horizonte geográfico donde se ubica este proyecto jurídico es en el consejo de la Judicatura de Ibarra (dentro de los años 2017 a 2018), en el cual se logra obtener información veraz para asignar una acertada aplicación normativa en relación al tema cuestionado. Con esto, lo que se pretende no es administrar justicia, sino verificar el verdadero cumplimiento normativo con el cual garantizar efectivamente los derechos, principios y libertades de los trabajadores, en este caso. A su vez se realizará un análisis comparativo de la legislación local y los tratados e instrumentos internacionales en relación a los principios y derechos humanos, verificando aquellos problemas fácticos relacionados con el tema y la sociedad en sí. Apoyado en un análisis cualitativo, para lograr el conocimiento de las realidades

percibidas por los sujetos entrevistados que con su praxis jurídica perciben los elementos necesarios a tomar en cuenta para evitar la vulneración de los derechos de los trabajadores.

También es pertinente usar la técnica de la *entrevista* misma que es realizada de una forma estructurada la cual consta de preguntas abiertas, que, por medio de las respuestas de los entrevistados, posteriormente una interpretación de normas con el fin de llegar a un razonamiento válido. Por medio de estas entrevistas, realizadas a funcionarios judiciales, abogados en libre ejercicio y trabajadores en la ciudad de Ibarra, se podrá determinar prima facie si el ordenamiento jurídico nacional respeta los derechos de los trabajadores que tienen a su cargo personas con discapacidad.

5.1. POBLACIÓN

La investigación a realizarse mediante entrevistas será claramente diseñada para profesionales del Derecho, específicamente en materia constitucional, civil y laboral, así también trabajadores del medio. Los profesionales constitucionalistas realizarán un gran aporte al conflicto, en concordancia con los especialistas en el área investigada.

POBLACIÓN	
PERSONAS A ENTREVISTAR	TOTAL
Profesiones del Derecho: <ul style="list-style-type: none"> • Especialista en Derecho Constitucional • Abogado del Ministerio de Salud Pública • Abogado de Derecho Civil • Abogado en Derecho Laboral • Magister en Derecho y asesor de la Corte Constitucional • Abogado catedrático de la PUCE-SI 	6
Trabajadores: <ul style="list-style-type: none"> • Sexo masculino • Sexo femenino 	2

Total de entrevistados:	8
-------------------------	---

6. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LAS ENTREVISTAS

6.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS A PROFESIONALES DEL DERECHO

CUESTIONARIO:

AB. LUCIA TAPIA (FUNCIONARIA DEL ÁREA LEGAL DEL MINISTERIO DE SALUD)

1. ¿Tiene conocimiento sobre quiénes son los sustitutos en el derecho laboral ecuatoriano?

Si, los sustitutos son las personas que tienen a su cargo una persona con discapacidad legalmente calificada con un certificado emitido por el Ministerio de Salud Pública.

2. ¿Sabe usted sobre los beneficios de ley que tiene una persona que es considerada sustituto cuando esta es despedida?

Hasta donde yo conocía ella tiene una estabilidad laboral, eso quiere decir que en las instituciones donde los trabajan sea públicas o privadas no pueden ser despedidos siempre y cuando tengan los documentos habilitantes que acrediten su capacidad de sustituto.

3. ¿Conoce usted cuáles son los requisitos para obtener un certificado de sustituto por solidaridad humana para inclusión laboral o sin inclusión laboral?

Los requisitos para obtener un certificado, primero es una declaración juramentada que se la puede realizar en cualquier notaria, el otro es un certificado que emite legalmente el

Ministerio de Salud Pública con sus médicos calificados dependiendo de eso si es que es intelectual, física, le hacen la valoración médica y con esos datos y documentos acude al Ministerio de Trabajo y te ayudan con la resolución en la que se certifica que una persona es sustituta. Este documento igual tiene una validez de dos años me parece y se puede ir renovando cada cierto tiempo.

4. ¿Cree usted que se debe tomar en cuenta el certificado de la Dirección Distrital del Ministerio de Inclusión Económica y Social que avala a una persona como sustituta al momento de establecer un contrato de trabajo?

En realidad quien emite el certificados es el Ministerio del Trabajo, mas no la Dirección Distrital del Ministerio de Inclusión Económica y Social, entonces, es obligación de los trabajadores poner en conocimiento de los empleadores, porque cada vez que se actualiza la nómina o lista de los trabajadores podemos conocer que necesidades tienen, si tienen hijos o cargas familiares, que condiciones han cambiado desde la fecha en que suscribieron un contrato hasta la fecha en la que se encuentran desempeñando una actividad.

5. ¿Cree usted que se debe implementar en el contrato de trabajo un reglamento que especifique que una persona es sustituta?

No sería necesario porque cuando tu ingresas a trabajar te piden todos los requisitos que son personales, en este caso el ser sustituto de una persona es un documento habilitante personal, entonces la persona se encuentra en la obligación de poner en conocimiento de su empleador que tiene un certificado emitido por el Ministerio de Trabajo que acredita que este es sustituto, por ende, tiene una garantía adicional a diferencia de todos los otros trabajadores.

6. En base a la resolución explicada de la sentencia 10333-2017-02112 ¿Qué criterio tiene usted sobre los derechos que tienen los trabajadores con hijos discapacitados?

En base al análisis de la sentencia, tenemos que considerar que el trabajador nunca puso en conocimiento del empleador su condición de sustituto, por ende, el empleador no puede garantizar una estabilidad laboral o garantizarle un pago adicional. Entonces en este caso el empleador no podía conocer la condición de su trabajador pues este al tener la obligación de informar a talento humano o la unidad que se encargue de hacer los contratos nunca puso en conocimiento entonces como va a saber el empleador que tiene que cancelar un valor adicional.

7. ¿Considera usted que el certificado que acredita ser un sustituto pudo ser subsanable en el sentido de la protección de los derechos del trabajador, con la finalidad de dar un fallo a favor en la causa 10333-2017-02112?

No me parece, cuando tu ingresas a laborar a una institución pública o privada tienes la obligación de presentar los documentos y como yo te digo, el certificado que te acredita ser sustituto es un documento que te dan a la fecha, entonces no pueden darte un certificado de que te acrediten que fuiste sustituto de hace un año anterior, como tú conoces la normativa no es retroactiva, si te dan un certificado, emiten desde hoy en adelante, desde la fecha en la que tu presentas los requisitos, desde esa fecha tu eres calificado como sustituto, desde el día en que la presentas.

8. En relación a la sentencia 10333-2017-02112 ¿Cree usted en la obligación del trabajador de informar sobre su estatus de sustituto?

Sí, es obligación de los trabajadores, por ejemplo aquí en el Ministerio de Salud hacemos cada seis meses o cada cuatro meses actualización de datos, esto quiere decir que puedes ingresar títulos si ya te graduaste, de cargas familiares o si tienes alguna persona con discapacidad o tal vez si en el transcurso de tus actividades, yo que se sufriste un accidente y ahora tienes un carnet de discapacidad, entonces todos esos documentos puedes ir ingresando en talento humano, por eso es obligación del trabajador de informar cada cierto tiempo al empleador si es que han cambiado o han variado sus condiciones de trabajador .

ING. DIEGO SOLANO (DIRECTOR DE LA OFICINA DE TALENTO HUMANO DEL GAD IBARRA)

1. ¿Tiene conocimiento sobre quiénes son los sustitutos en el derecho laboral ecuatoriano?

Por supuesto, son los padres, madres o personas con mayoría de edad que tienen a cargo el cuidado a personas con ciertos grados de discapacidad.

2. ¿Sabe usted sobre los beneficios de ley que tiene una persona que es considerada sustituto cuando esta es despedida?

Claro, de acuerdo a la Ley de Discapacidades el artículo 51 habla del derecho a la bonificación con los 18 mejores salarios de su vida laboral.

3. ¿Conoce usted cuáles son los requisitos para obtener un certificado de sustituto por solidaridad humana para inclusión laboral o sin inclusión laboral?

Conozco el trámite, lo hacen efectivamente en el Ministerio de Trabajo donde tienen que demostrar la condición de vulnerabilidad que tienen las personas que están a su cargo.

4. ¿Cree usted que se debe tomar en cuenta el certificado de la Dirección Distrital del Ministerio de Inclusión Económica y Social que avala a una persona como sustituta al momento de establecer un contrato de trabajo?

Bueno, laboralmente más bien el proceso que se lo solicita es a través del Ministerio del Trabajo como ente rector en materia laboral, los procedimientos intermedios que los tenga que hacer a través del Ministerio de Inclusión Social pues lo hace el trabajador en si quien tiene que seguir un proceso y abalizar el certificado en el Ministerio del Trabajo y con ese documento presentar dentro de su expediente.

5. ¿Cree usted que se debe implementar en el contrato de trabajo un reglamento que especifique que una persona es sustituta?

De ninguna manera porque las leyes están establecidas, simplemente tenemos que cumplirlas, sería redundante el establecer una norma que ya está claramente establecida en la ley.

6. En base a la resolución explicada de la sentencia 10333-2017-02112 ¿Qué criterio tiene usted sobre los derechos que tienen los trabajadores con hijos discapacitados?

En la consideración es importantísimo recalcar que es responsabilidad del trabajador demostrar la condición como beneficiario de una ley sin embargo, en lo que es la emisión de un acta de finiquito a través del Ministerio del Trabajo se es apelable de acuerdo a la ley. Consecuentemente esta acta puede ser impugnada sin embargo yo recomendaría realizar cualquier proceso de acta de finiquito y su pago correspondiente a través de mediación laboral, donde existe la intervención de un juez y obviamente da el aval de cosa juzgada para así no tener el inconveniente pues los derechos del trabajador de acuerdo a la Constitución son irrenunciables.

7. ¿Considera usted que el certificado que acredita ser un sustituto pudo ser subsanable en el sentido de la protección de los derechos del trabajador, con la finalidad de dar un fallo a favor en la causa 10333-2017-02112?

El desconocimiento de la ley no le exime de responsabilidad, no fue notificado, aquí se debe considerar que se está actuando de buena fe, pero una vez que se demuestra lo contrario por olvido o por cualquier otra circunstancia, pues tiene que aplicarse lo que está establecido en la ley con la finalidad de no vulnerar derechos y de no tener sanciones correspondientes por el ente regulador que es el Ministerio de Trabajo.

8. En relación a la sentencia 10333-2017-02112 ¿Cree usted en la obligación del trabajador de informar sobre su estatus de sustituto?

Por supuesto, es importante que los trabajadores informen a sus unidades de Talento Humano ya que se estarían vulnerando inconscientemente ciertos derechos por desconocimiento mas no porque existe deliberadamente esta actitud, por lo tanto, se deben aplicar los beneficios de acuerdo a la ley siempre y cuando el trabajador sea responsable de esa documentación de manera real.

DR. DIEGO ANDRADE (NOTARIO CUARTO DEL CANTÓN IBARRA)

1. ¿Tiene conocimiento sobre quiénes son los sustitutos en el derecho laboral ecuatoriano?

No conocía técnicamente en el derecho laboral, pero si en la legislación general.

2. ¿Sabe usted sobre los beneficios de ley que tiene una persona que es considerada sustituto cuando esta es despedida?

No, desconozco de cuáles son los beneficios.

3. ¿Conoce usted cuáles son los requisitos para obtener un certificado de sustituto por solidaridad humana para inclusión laboral o sin inclusión laboral?

Conozco el procedimiento de forma general no en materia laboral, pero existe un camino con el ente regulador que es el Ministerio de Salud de lo que me parece, en donde uno tiene que obtener este tipo de certificación.

4. ¿Cree usted que se debe tomar en cuenta el certificado de la Dirección Distrital del Ministerio de Inclusión Económica y Social que avala a una persona como sustituta al momento de establecer un contrato de trabajo?

No solamente el Ministerio de Inclusión si no de cualquier otro órgano, incluido el Ministerio de Salud como le había mencionado anteriormente y es más hasta el año 2015, por ejemplo, con el Consejo Nacional de Discapacidades y con otros entes, de hecho, esos siguen vigentes hasta el día de hoy.

5. ¿Cree usted que se debe implementar en el contrato de trabajo un reglamento que especifique que una persona es sustituta?

En el contrato de trabajo se estipulan cláusulas en las cuales, se puede redactar de mejor manera y de hecho sería mejor para evitar inconvenientes de los cuales se debe indicar de entrada alguna circunstancia en particular.

6. En base a la resolución explicada de la sentencia 10333-2017-02112 ¿Qué criterio tiene usted sobre los derechos que tienen los trabajadores con hijos discapacitados?

Los trabajadores en regla general constitucional van adquiriendo derechos y esos derechos no se los puede menoscabar, o se puede retroceder, entonces son derechos adquiridos y aparte de eso son derechos irrenunciables y al estar en la ley, si bien en algún momento como me dice en base a la sentencia puede ser que no se probó o no se indicó, puede ser que oportunamente ese derecho no deja de estar ahí latente y puede ser reclamado.

7. ¿Considera usted que el certificado que acredita ser un sustituto pudo ser subsanable en el sentido de la protección de los derechos del trabajador, con la finalidad de dar un fallo a favor en la causa 10333-2017-02112?

Claro, debió haberse indicado en cualquier etapa, si no se lo hizo en el momento del contrato de trabajo, cada año quien dirige el personal de un empleador, justamente está solicitando a todo el personal que presente la documentación que tiene que ver o estar relacionada con los

temas de este tipo de beneficios, incluso, recuerde que hasta cuándo se va a pagar utilidades, se solicita que se indique hasta las cargas, yo hoy puedo ser soltero y puedo casarme y tener ya una carga o en su defecto estar casado y puede ser que me divorcie y ya no tengo esa carga, entonces eso cada año también es corresponsabilidad del empleador llevar un registro de los trabajadores en todos los sentidos y actualizar sus carpetas y todo este tipo de novedades. De hecho, hay discapacidades que pueden ser temporales, hay discapacidades que pueden venir con el tiempo o hay otras que incluso podrían irse subsanando como las psicopatías, entonces, hay que ir actualizando de ese modo la corresponsabilidad de parte y parte.

8. En relación a la sentencia 10333-2017-02112 ¿Cree usted en la obligación del trabajador de informar sobre su estatus de sustituto?

Claro, es obligación del trabajador y del empleador, el empleador se tiene que ir actualizando todo el tiempo, cada año y el trabajador también. Él tenía la obligación de haber informado no solo ese si no algunas otras cosas.

PhD. BARTOLOME GIL OSUNA (CATEDRÁTICO DE LA PUCE-SI)

1. ¿Tiene conocimiento sobre quiénes son los sustitutos en el derecho laboral ecuatoriano?

Si, el derecho ecuatoriano es un derecho muy garantista, tomando en cuenta varios artículos de la constitución establece para aquellas personas con discapacidad unos sustitutos, quienes son los sustitutos, los padres de niños niñas y adolescentes con cierta capacidad al ser su representante legal. Una persona con discapacidad es toda persona que como consecuencia de alguna deficiencia física, mental, intelectual, psicológica o sensoriales, no tiene capacidad para realizar ciertas actividades, se le ha restringido permanentemente por su capacidad biológica o física y el porcentaje en el que se ve afectada una persona debe ser del treinta por ciento en adelante, si es inferior no cuenta en el caso, la determinación viene dada por el CONADIS.

2. ¿Sabe usted sobre los beneficios de ley que tiene una persona que es considerada sustituto cuando esta es despedida?

Si, primero cuando una persona es despedida, debe haber una razón por la cual es despedida y esta tiene beneficios por supuesto a de la inclusión laboral del cuatro por ciento y los beneficios previstos en la ley en relación a la normativa tributaria, estos beneficios tributarios se les otorgan a beneficiarios con alguna discapacidad, además de las personas que son consideradas sustitutas.

3. ¿Conoce usted cuáles son los requisitos para obtener un certificado de sustituto por solidaridad humana para inclusión laboral o sin inclusión laboral?

Hay varios sustitutos, los directos o sustitutos por solidaridad humana, los sustitutos directos, generalmente en el caso que estamos hablando son los padres de niños, niñas y adolescentes con discapacidad de un treinta por ciento determinada por el CONADIS, ahora hay también y la ley por esto es garantista, los sustitutos por solidaridad humana, estos se dan en aquellos casos en que personas que no tienen ningún parentesco de consanguinidad o afinidad sin embargo pues, pueden ser incluidas laboralmente y gozar de los derechos o beneficios tributarios, al ser sustitutos, es decir que tenga aproximadamente un setenta y cinco por ciento o más, conforme a la resolución que debe ser emitida por el CONADIS y que esta no cuente con un familiar cercano que pueda encargarse de ella y por condición de severidad está impedido para hacerlo.

4. ¿Cree usted que se debe tomar en cuenta el certificado de la Dirección Distrital del Ministerio de Inclusión Económica y Social que avala a una persona como sustituta al momento de establecer un contrato de trabajo?

Quizá no al momento de celebrarse el contrato, pero si en el transcurso del desarrollo de la relación laboral, habrá un momento en que el trabajador debe notificar al empleador de esta circunstancia, es más hay una obligación. El Artículo 9 establece la obligación de informar, será responsabilidad de los trabajadores y servidores públicos de manera obligatoria

informar a su empleador, a su patrono la calidad de sustituto, bien sea directo o sustituto por solidaridad humana, esto creo que fue en una normativa de calificación de sustituto por personas con discapacidad en el 2008, entonces es una obligación recíproca.

5. ¿Cree usted que se debe implementar en el contrato de trabajo un reglamento que especifique que una persona es sustituta?

Sí, creo que en el reglamento interno que debe tener la empresa o que debe tener el empleador, debe necesariamente establecerse un registro y un reglamento de esto, recuerde que dependiendo de la cantidad de trabajadores que tenga una empresa pues hay un porcentaje de trabajadores con discapacidad y si uno de ellos tiene carácter de sustituto, evidentemente debe reflejarse en el reglamento interno.

6. En base a la resolución explicada de la sentencia 10333-2017-02112 ¿Qué criterio tiene usted sobre los derechos que tienen los trabajadores con hijos discapacitados?

Los derechos que tienen los trabajadores con hijos discapacitados bajo su tutela tienen derecho de representarlos, recuerde que ellos tienen una discapacidad motora, sensorial, psicológica, intelectual y esa discapacidad va a ser sustituida evidentemente por esta persona, y tiene los mismos derechos que tiene un trabajador, los derechos de permanecer en el trabajo, a no ser despedido de manera injusta, en este caso le otorga o le confiere también beneficios tributarios, una especie de disminuciones del pago de la carga impositiva que tenemos todos los ecuatorianos, así que los derechos que tienen los trabajadores con hijos discapacitados o con discapacidad son los mismos derechos que tiene cualquier trabajador, se puede decir que tienen derechos mayormente garantizados porque tienen su estatus de vulnerable.

7. ¿Considera usted que el certificado que acredita ser un sustituto pudo ser subsanable en el sentido de la protección de los derechos del trabajador, con la finalidad de dar un fallo a favor en la causa 10333-2017-02112?

Bien, ahí en lo que puede leer el trabajador nunca notificó al empleador su condición de sustituto y que si es subsanable, estableciendo la garantía de los derechos humanos y demás, de mi punto de vista no es subsanable y así lo determino el tribunal, no es subsanable porque es una obligación que tiene el trabajador porque, como sabe el empleador o dueño de la empresa que tiene cien trabajadores, como sabe que uno de ellos es sustituto, él no puede adivinar, es igual cuando la mujer está embarazada y no notifica al empleador de ese hecho y tiene algún accidente o requiere de un reposo médico, pues si no ha notificado carece de esos derechos aunque este embarazada. Igualmente sucedió en este caso, no se notificó y por supuesto el empleador no se enteró, así que no es subsanable solo por asegurar o garantizar un derecho.

8. En relación a la sentencia 10333-2017-02112 ¿Cree usted en la obligación del trabajador de informar sobre su estatus de sustituto?

Si, sin duda, ya decíamos que el artículo 9 de esta normativa sobre el nombramiento o designación de sustitutos, donde es una obligación indispensable para poder obtener esos beneficios como tal y por supuesto formar parte de esa persona con beneficios en particular con la ley, así que esa obligación que tiene el trabajador no se discute.

MGS. MARIA ROSARIO ESPINOZA ANDRADE (DIRECTORA DE LOS CONSULTORIOS JURÍDICOS GRATUITOS DE LA PUCE-SI)

1. ¿Tiene conocimiento sobre quiénes son los sustitutos en el derecho laboral ecuatoriano?

De acuerdo al artículo 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades son sustitutos los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad o cuidado a una persona con discapacidad severa. Así también, se considerarán como sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales.

2. ¿Sabe usted sobre los beneficios de ley que tiene una persona que es considerada sustituto cuando esta es despedida?

Según lo que establece el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades en el caso de despido injustificado de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente.

3. ¿Conoce usted cuáles son los requisitos para obtener un certificado de sustituto por solidaridad humana para inclusión laboral o sin inclusión laboral?

Los requisitos obligatorios para obtener certificado de sustituto, de acuerdo al Ministerio de Inclusión Económica y Social son los siguientes:

- 1.-Cédula de identidad y/o ciudadanía, original
- 2.- Carné de persona con discapacidad, original
- 3.- Declaración Juramentada para solidaridad humana: Documento en la cual declare, no tener grado de consanguinidad o afinidad con una persona con discapacidad severa sin referente familiar y que será el responsable de la manutención y cubrirá con los gastos relacionados a bienes descritos en el artículo 74 de la Ley Orgánica de Discapacidades; y, servicios de primera necesidad para uso y consumo de la persona con discapacidad severa.

4. ¿Cree usted que se debe tomar en cuenta el certificado de la Dirección Distrital del Ministerio de Inclusión Económica y Social que avala a una persona como sustituta al momento de establecer un contrato de trabajo?

Considero que es muy importante que se considere el Certificado Sustituto por Solidaridad Humana de Persona con Discapacidad debido a que de esa manera se aseguran los derechos que tienen tanto la persona con discapacidad grave como la persona que será su sustituta

laboralmente, así como se asegura el cumplimiento de las obligaciones que tiene el empleador, siendo una de ellas el establecer un horario laboral especial.

5. ¿Cree usted que se debe implementar en el contrato de trabajo un reglamento que especifique que una persona es sustituta?

Es importante que en el contrato de trabajo se establezcan cláusulas donde se indique la persona que será contratada será sustituta de una persona con discapacidad, y donde el empleador reconozca las obligaciones que tiene legalmente con el trabajador.

6. En base a la resolución explicada de la sentencia 10333-2017-02112 ¿Qué criterio tiene usted sobre los derechos que tienen los trabajadores con hijos discapacitados bajo su tutela?

El criterio que tendría de los derechos que tienen los trabajadores con hijos discapacitados bajo su tutela en base a la sentencia dentro del proceso 10333-2017-02112, es que sí son reconocidos, debido a que se explica en la sentencia del caso mencionado, y conocido por el Tribunal de segunda instancia, que la normativa sí reconoce y asegura el cumplimiento de los derechos y beneficios que tienen las personas que trabajan en calidad de sustitutos de personas con discapacidad, y consecuentemente no se acepta el recurso interpuesto debido a que no se cumple con lo que establece tanto el Código de Trabajo como la Ley Orgánica de Discapacidades en lo relativo a los trabajadores sustitutos.

7. ¿Considera usted que el certificado que acredita ser un sustituto pudo ser subsanable en el sentido de la protección de los derechos del trabajador, con la finalidad de dar un fallo a favor en la causa 10333-2017-02112?

No, porque la normativa establece que los empleadores no podrán contratar más del cincuenta por ciento de sustitutos del porcentaje legal establecido, por lo que se puede argumentar que es necesario que antes de extenderse y suscribirse el contrato de trabajo de la persona que busca reclamar los derechos que tiene una persona que labora como sustituto,

tiene que dar a conocer de tal situación para de esa forma no infringir lo establecido en la Ley Orgánica de Discapacidades y además para que conste en el contrato.

8. En relación a la sentencia 10333-2017-02112 ¿Cree usted en la obligación del trabajador de informar sobre su estatus de sustituto?

Sí es necesario que el trabajador informe de su condición de sustituto para que la empresa o entidad contratante, al realizar el contrato, este preparada y facultada para contratar los servicios del trabajador en su condición de sustituto, ya que variarían algunos aspectos no solo para el trabajador sino también para el empleador.

MGS ©. SANTIAGO HARO (ABOGADO EN LIBRE EJERCICIO)

1. ¿Tiene conocimiento sobre quiénes son los sustitutos en el derecho laboral ecuatoriano?

Por supuesto, son aquellos hijos, parientes o personas ajenas que están al cuidado de personas que tienen una discapacidad.

2. ¿Sabe usted sobre los beneficios de ley que tiene una persona que es considerada sustituto cuando esta es despedida?

Sé que a ellos se les debe pagar un adicional en base al despido, no recuerdo muy bien cuál es el monto, pero se les incrementa el valor de la liquidación al momento de despedirlos, por tener a su cargo personas con alguna discapacidad física o mental.

3. ¿Conoce usted cuáles son los requisitos para obtener un certificado de sustituto por solidaridad humana para inclusión laboral o sin inclusión laboral?

No he hecho el trámite, desconozco, pero me imagino que debe ser realizado en el Ministerio de Salud, pues el CONADIS ya no ejerce funciones sobre este tipo de temas.

4. ¿Cree usted que se debe tomar en cuenta el certificado de la Dirección Distrital del Ministerio de Inclusión Económica y Social que avala a una persona como sustituta al momento de establecer un contrato de trabajo?

Obviamente, siempre y cuando se lo presente, caso contrario pues un documento que no se anexa a un contrato de trabajo es un documento invalido.

5. ¿Cree usted que se debe implementar en el contrato de trabajo un reglamento que especifique que una persona es sustituta?

Parecería pertinente, pero en cambio este tipo de ítem adicional incurriría para que la persona que está siendo entrevistada no acceda al trabajo, se establecería una discriminación generalizada.

6. En base a la resolución explicada de la sentencia 10333-2017-02112 ¿Qué criterio tiene usted sobre los derechos que tienen los trabajadores con hijos discapacitados?

Los derechos claramente están establecidos en la norma, en base a esta, el error que comete la persona que empieza con el proceso pues es fundamental, él no presenta el justificativo en su contrato de trabajo argumentando de que su hija tenía una discapacidad, o que tenía a cargo una persona con discapacidad, por tal motivo la liquidación fue hecha conforme a derecho y el reclamo que esta hizo pues no es procedente.

7. ¿Considera usted que el certificado que acredita ser un sustituto pudo ser subsanable en el sentido de la protección de los derechos del trabajador, con la finalidad de dar un fallo a favor en la causa 10333-2017-02112?

Claro, siempre y cuando el certificado de ser acreditado como un sustituto haya sido incluido en el contrato de trabajo.

8. En relación a la sentencia 10333-2017-02112 ¿Cree usted en la obligación del trabajador de informar sobre su estatus de sustituto?

Por supuesto, el trabajador debe tener la obligación de informar, como le había comentado anteriormente mas esta información puede ser tomada en consideración para que el mismo no pueda ser contratado en razón de ser una carga para el empleador en vista de que se puede elevar una liquidación al momento de establecerse un despido.

ANÁLISIS PREGUNTA 1

Queda entendido que los sustitutos son personas que tienen a su cargo a una persona con discapacidad legalmente calificada por el Ministerio correspondiente a quién se le acredita un certificado que demuestra el hecho.

ANÁLISIS PREGUNTA 2

El conocimiento jurídico de las personas que son consideradas como sustitutos es real por parte de los profesionales del derecho, además de muchas personas que trabajan en el área pública y privada y quienes tienen a su cargo el manejo del personal.

ANÁLISIS PREGUNTA 3

Este aspecto no está claramente reconocido pues como es un hecho que se maneja de una manera muy excepcional. Siendo así, no se termina claramente si es el Ministerio de Salud Pública o el Ministerio de Inclusión Económica y Social la entidad que emite el certificado de sustituto a una persona que alega hacerlo.

ANÁLISIS PREGUNTA 4

Cualquier certificado emitido por una entidad pública debe ser tomado en cuenta en el momento oportuno pues el mismo le faculta a su titular que en el se describe.

ANÁLISIS PREGUNTA 5

Lastimosamente, en un contrato no se pueden implementar reglamentos más si se pueden disponer de requisitos o anexos al momento de transcribir el mismo. Los reglamentos son redactados estrictamente para usarlos dentro de la entidad en la cual se desempeñan labores.

ANÁLISIS PREGUNTA 6

Todos los criterios relacionados a este hecho se inclinan en la que es obligación del trabajador comunicar cualquier suceso primordial una relación laboral. Obviamente, el empleador no es un ente investigador, por tal motivo no está en la capacidad de adivinar un hecho que no le ha sido notificado y siendo así, cualquier supuesto carecerá de valor legal.

ANÁLISIS PREGUNTA 7

Una persona que ingresa a laborar en cualquier institución sea esta pública o privada tiene la obligación de presentar los documentos pertinentes que justifiquen: sus estudios, sus capacidades y aptitudes y en este caso, el hecho de ser sustituto de una persona con discapacidad. Por tal motivo, si no se tiene el documento que acredite lo que se presume pues simplemente no existe ante la ley.

ANÁLISIS PREGUNTA 8

Es obligación de todo trabajador informar sobre cualquier particularidad relacionada con su vida al momento de acceder a un empleo pues con esta información quienes le facilitan un trabajo serán consecuentes en virtud del mismo pues, el caso de ser una persona sustituta implica que a la misma se le reconocerán derechos sobre los demás.

6.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS A TRABAJADORES

SRA. CRISTINA PALOMEQUE LLERENA

1. ¿Conoce usted sobre los beneficios de ley que tienen los trabajadores con hijos discapacitados?

En una conversación con mi jefe me supo indicar sobre los beneficios que tenía como vacaciones, horas extras y así ganar más dinero, también me supo mencionar sobre si teníamos algún tipo discapacidad, pero no si teníamos hijos con alguna enfermedad.

2. ¿Considera que al momento de establecer un contrato laboral se debe incorporar como pregunta frecuente, si el trabajador cuida de alguna persona con discapacidad?

Cuando fui a una entrevista el señor que me atendió me hizo una serie de preguntas, no recuerdo bien cuales fueron, pero si me dijo si tengo hijos, pero de ahí solo me dijo cuanto iba a ganar y que firme el contrato, y también menciono que luego me reuniría para saber sobre mis derechos como trabajador.

3. ¿Sabía usted que, al darse un despido intempestivo, un trabajador que tiene hijos discapacitados deberá ser indemnizado con un equivalente a 18 meses de la mejor remuneración, a más de la indemnización legal?

No lo sabía, solo me he enterado de otros compañeros que ya han salido de la empresa que solo les dan una indemnización por el tiempo que trabajan.

4. ¿Cree usted que el desconocimiento de esta ley vulneraría sus derechos?

Según lo que usted me acaba de indicar de los 18 meses que pagan cuando lo despiden yo no he sabido, eso de la indemnización por un hijo con discapacidad desconocía totalmente pero ya voy a averiguar cómo es pues no tenía conocimiento.

5. ¿Usted conoce algún trabajador que esté a cargo de una persona con discapacidad y si esta está informada sobre los beneficios que tiene si esta es despedida?

Donde trabajo no he sabido sobre alguien que tenga hijos discapacitados, lo que si hay es trabajadores que tienen una discapacidad, el resto desconozco porque hay distintas áreas y no sabría decirle.

6. ¿Cómo trabajador, sabía que al momento de establecer un contrato laboral tiene la obligación de informar al empleador sobre todas las cargas familiares, incluyendo si tiene hijos discapacitados, y que, en caso de omitir datos se estarían vulnerando sus derechos?

Cuando me llamaron para hablar sobre mi contrato de trabajo ahí me preguntaron de mis cargas familiares, les di información que ellos me preguntaban. Como no se mucho de lo que es el derecho no sabría decirle si faltaría algún documento de mi parte, aprobaron mi carpeta y firmé un contrato de trabajo.

7. ¿Considera que los beneficios de las personas que tienen hijos discapacitados deben preponderar sobre cualquier norma, así se haya omitido datos al momento de establecer un contrato laboral?

Según lo que usted acaba de mencionar pues como son derechos que nos ayudan a nosotros para el cuidado de nuestros hijos, uno pensaría que no, ya que ellos dependen mucho de nosotros y sería una falta de respeto no ayudarles económicamente, sinceramente uno ni sabe mucho de leyes, pero creo se afectaría a los niños o jóvenes que padecen alguna enfermedad.

8. ¿Cree usted que se debe implementar capacitaciones referentes a los beneficios que tienen los trabajadores con hijos discapacitados, para en un futuro prevenir controversias judiciales?

En mi lugar de trabajo si saben hacer reuniones o capacitaciones de seguridad, nos habían indicado del uso de los materiales que ellos nos regalan aquí mismo, que debemos utilizarlos

todo el tiempo ya que aquí se maneja maquinaria pesada. Pero de ahí de que nos hayan preguntado nuevamente de nuestros hijos no han dicho nada, tendría que ir a preguntar si es que hay que adjuntar algo más de lo que se dio el día que nos contrataron.

SEÑOR JORGE DAMIÁN JÁCOME

1. ¿Conoce usted sobre los beneficios de ley que tienen los trabajadores con hijos discapacitados?

Desconozco totalmente, no sabría decirle en si sobre los derechos de las personas que tienen hijos con una discapacidad.

2. ¿Considera que al momento de establecer un contrato laboral se debe incorporar como pregunta frecuente, si el trabajador cuida de alguna persona con discapacidad?

Creo que en los contratos de trabajo cuando nos llamaron a conocer sobre los derechos, el empleador si nos preguntó sobre nuestros hijos, el número de integrantes, pero no me pregunto si tenían hijos con alguna discapacidad.

3. ¿Sabía usted que, al darse un despido intempestivo, un trabajador que tiene hijos discapacitados deberá ser indemnizado con un equivalente a 18 meses de la mejor remuneración, a más de la indemnización legal?

La verdad desconozco la ley, no he tenido el tiempo de revisar ni consultar con un abogado sobre los derechos que uno tiene, solamente aquí nos informan de algunas cosas, pero no mucho al respecto.

4. ¿Cree usted que el desconocimiento de esta ley vulneraría sus derechos?

Como le digo yo no sé mucho de leyes y si de pronto algún documento no he hecho y así se me pasa por alto un derecho ni sabría, puesto que no manejo mucho lo que es la lectura.

5. ¿Usted conoce algún trabajador que esté a cargo de una persona con discapacidad y si esta está informada sobre los beneficios que tiene si esta es despedida?

De lo que yo sé solo hay personas con discapacidad aquí trabajando aquí en la compañía, él tuvo un accidente. Y no sabría decirle si hay padres con hijos discapacitados pues no se sabe mucho de todos los trabajadores que hay aquí.

6. ¿Cómo trabajador, sabía que al momento de establecer un contrato laboral tiene la obligación de informar al empleador sobre todas las cargas familiares, incluyendo si tiene hijos discapacitados, y que, en caso de omitir datos se estarían vulnerando sus derechos?

Cuando vinimos un grupo de trabajadores a firmar un contrato ahí nos informaron de muchas cosas, más bien nos preguntaron si teníamos hijos, les dimos la información personal de nuestros familiares, los que vienen en mi casa claro, pero de ahí más no.

7. ¿Considera que los beneficios de las personas que tienen hijos discapacitados deben preponderar sobre cualquier norma, así se haya omitido datos al momento de establecer un contrato laboral?

Desconozco de lo que son las leyes y no sabría decirle, de lo que nos menciona sobre nuestros derechos de aquellos padres con hijos con discapacidad. El director aquí no nos ha dicho nada, solo nos preguntó sobre los hijos, pero mas no si tenían alguna enfermedad o discapacidad, solo datos de nuestros hijos en general, como éramos algunos en la oficina ese día creo que lo pasaron por alto.

8. ¿Cree usted que se debe implementar capacitaciones referentes a los beneficios que tienen los trabajadores con hijos discapacitados, para en un futuro prevenir controversias judiciales?

Algunas veces si nos reúnen para hablar sobre los derechos de los trabajadores, de la seguridad, del buen comportamiento entre compañeros, del respeto; un día vino también un señor y hablaba de las normas de seguridad, del buen uso de las maquinas, también nos han hablado de una actualización de información, pero aun creo no nos llaman para hacer eso.

ANÁLISIS PREGUNTA 1

El trabajador común muy poco sabe sobre los beneficios que la ley le da, mucho menos los relacionados a los trabajadores con hijos discapacitados.

ANÁLISIS PREGUNTA 2

Los trabajadores entrevistados argumentan que el momento de una entrevista quienes la hacen jamás preguntan sobre la existencia de un miembro de su familia con discapacidad. En sus preguntas simplemente se limitan a hablar sobre las cargas familiares si existen.

ANÁLISIS PREGUNTA 3

El trabajador común no tiene conocimiento sobre la indemnización de un equivalente de 18 meses el momento de producirse un despido intempestivo a quiénes son personas consideradas como sustitutos.

ANÁLISIS PREGUNTA 4

Los trabajadores tienen un conocimiento mínimo sobre la vulneración de sus derechos pues al no estar informados deducen que lo que están firmando en un contrato laboral va acorde con la ley.

ANÁLISIS PREGUNTA 5

Los trabajadores entrevistados no tienen conocimiento sobre algún compañero de trabajo que tenga hijos con discapacidad y que haya sido informado sobre los beneficios que tiene este al ser considerado sustituto.

ANÁLISIS PREGUNTA 6

El trabajador, al momento de firmar un contrato laboral comenta que en la entrevista o cuestionario jamás se establece si este tiene hijos con discapacidad y siendo así pues no responde sobre una pregunta que jamás ha sido planteada.

ANÁLISIS PREGUNTA 7

El desconocimiento de la ley por parte de los trabajadores implica que no accedan a una deferencia relacionada con los beneficios que tienen las personas consideradas como sustitutos.

ANÁLISIS PREGUNTA 8

Los trabajadores entrevistados argumentan que existen capacitaciones referentes a los beneficios que tienen ellos, pero no se toma en cuenta en las mismas lo relacionado con personas consideradas como sustitutos.

7. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se presentan los resultados obtenidos a partir de la aplicación de entrevistas de profundidad estructuradas a los diversos actores quienes, involucrados en el proyecto de investigación, accedieron a participar dando opiniones valderas en virtud de sus criterios racionales.

Esta parte se la realizó en base a la teoría del análisis cualitativo, es decir, haciendo un proceso de conocimiento de las realidades percibidas por los sujetos entrevistados para dilucidar sus componentes, establecer relaciones y sintetizar elementos. Con esto “se elaboró un modelo conceptual que permite interpretar y describir la realidad existente” (Báez, 2009, p. 11).

Los resultados se presentan en el orden de las preguntas y cuya resultante discusión va relacionada con el conocimiento que tienen los profesionales del derecho y los trabajadores al respecto de tan sensible tema. El estudio está basado sobre una muestra de ocho abogados públicos y privados y dos trabajadores ecuatorianos.

En los resultados es importante destacar que la ley ecuatoriana es extensa en relación a la protección de los derechos reconocidos en la Carta Magna y otros tantos que se desprenden de los mismos. Es oportuno dejar de suponer el Ecuador es un país tercermundista pues los poderes ejecutivo, legislativo y judicial ya no son solo entes de nombre nada más sino de hechos y accionar, mismos que definen políticas a favor del soberano y cuya única intención es demostrar el pueblo es primordial como ente social.

También se debe mencionar que el desconocimiento de la ley no es justificativo para su no aplicación, así como es prudente referir que, al existir un hecho relevante jurídicamente y éste no ser considerado accionar de carácter social, pues el mismo no tendrá esa validez probatoria que la normativa ecuatoriana solicita para demostrar un hecho. El argot común define que “el papel aguanta todo” por tal motivo es necesario comunicar de cualquier particular relacionado con una persona que debe ser considerado como importante y que el

mismo quede asentado por escrito pues el hecho de simplemente besarlo carece de toda legalidad en determinados actos jurídicos.

No hay que olvidar que desde el 2008 el Ecuador es un país puramente garantista y protector de los Derechos Humanos y por ello quienes forman parte del pueblo soberano deben defender a capa y espada la Norma Suprema y evitar argumentar el desconocimiento para cometer una acción u omisión que está claramente establecida en el procedimiento jurídico vigente.

Dentro de la discusión y citando a Haro (2020), se puede argumentar que la falta de normativa en ciertos aspectos jurisdiccionales produce el no control de su uso y aplicación, “si no hay ley, no hay pena” dice también un argot jurídico. Entonces, es necesario plantear la regulación de ciertos actos para que estos no caigan en el marco de una supuesta ilegalidad y que luego se pretenda reformular al apuro la normativa y así cubrir errores que, por talento, en el ámbito de derechos laborales producen hechos lamentables. (s.p.)

ANÁLISIS DE LA SENTENCIA NÚMERO 10333-2017-02112

La valoración de los parámetros y elementos que sustentan la existencia de una ilegalidad en el despido intempestivo es uno de los puntos más analizados a nivel doctrinario y jurisprudencial al ser, este tipo de asuntos, uno de los más evidentes en controversias laborales. Lastimosamente, la solución a esta problemática no ha sido fácil pues cada caso presenta sus propios matices y cuestiones que son materia de un análisis individual previo a emitir cualquier fallo por parte de aquellas personas encargadas de impartir justicia. La sentencia objeto de este análisis muestra de manera singular esos elementos de convicción que deben manejarse apropiadamente, sin presunciones y como acertados para dictar sentencia. Estos elementos tratados por el legislador no proponen favorecer a una parte en especial, al contrario, permiten hacer justicia en virtud de las pruebas presentadas por las partes en litigio que, a su manera, demuestran la existencia o no de una ilegalidad en relación al despido intempestivo. Es apropiado tomar en cuenta que una relación laboral puede disolverse si de esta depende el bienestar de una de las partes o en este caso al no existir otra salida viable.

ARGUMENTOS DEL ACTOR (resumen)

El señor Alan Acosta (actor de la demanda) argumenta que presentó sus servicios laborales lícitos y personales para la Congregación de Hermanas Misioneras de San Carlos Borromeo, Scalabrinianas desempeñando sus funciones como promotor de Medios de Vida desde el 01 de octubre del 2011 hasta el 29 de septiembre del 2017 en las instalaciones de la entidad ubicadas en la ciudad de Ibarra, habiendo percibido como última remuneración la suma de \$1264 americanos mensuales. Asimismo, manifiesta que por decisión unilateral de la parte empleadora se da por terminado el contrato de trabajo y, por ende, la relación laboral por el método de despido intempestivo con las consecuencias jurídicas e indemnizatorias que contempla la legislación ecuatoriana para el hecho. Por tal razón la parte empleadora, por medio de su representante legal, elaboró el acta de finiquito correspondiente y el pago de las indemnizaciones económicas por tal concepto, además de las bonificaciones y demás derechos adquiridos por el empleado. Este documento fue firmado por las partes considerando que el mismo versa literalmente que “la entrega de dichos valores y la firma de la presente acta no significa por motivo o forma alguna la renuncia por parte del trabajador a cualquier reclamo administrativo o judicial que con posterioridad se considere asistido conforme a la Ley”. Por este hecho, el cual presuntamente estaba realizado dentro del marco de la ley, el actor solicita a la parte demandada un pago adicional a la liquidación argumentando que es padre de una menor quién sufre discapacidad intelectual moderada de un 37% que debe ser tomada en cuenta para cualquier decisión unilateral que pueda tener la organización respecto al suscrito quien argumenta además que era de conocimiento de la parte demandada que el actor tenía bajo su dependencia a una persona con discapacidad y que pese a ese mismo conocimiento la misma no tuvo reparo alguno en prescindir de sus servicios de manera unilateral negándole lo que por ley le corresponde contrariando lo que señala de manera expresa y puntual el inciso 2do., del Art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades e inciso final del Art. 195.3 reformado del Código del Trabajo mediante el Art. 35 de la Ley Orgánica para la justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. Por lo anteriormente expuesto, y al estar en completo desacuerdo con su liquidación el actor impugna el acta de finiquito referida manifestando que la liquidación no fue practicada ante el Inspector del Trabajo quién como Autoridad debía cuidar y proteger sus derechos.

Las Pretensiones que exige son: Impugna el Acta de Finiquito celebrada y suscrita el 29 de Septiembre del 2017 cuyo documento está incorporado a la demanda, su pretensión principal al formular esta acción es que calificando el hecho de despido intempestivo de su trabajo ordene el pago de la indemnización por tal concepto que contempla el Art. 195.3 reformado del Código de Trabajo, concordante con el Art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, pues, bajo su manutención y protección económica se encuentra su hija que responde a los nombres Paula Alejandra Acosta Medina quien sufre de discapacidad tipo intelectual moderado y, por ende, se acoge a este beneficio que la ley prevé por la condición señalada y que asciende a la suma de 22.752 dólares americanos y al pago de los intereses legales según el Art. 371 del Código Orgánico General de Procesos y los honorarios de su defensa en la suma de 1.137 dólares americanos.

DEFENSA DEL DEMANDADO (resumen)

En respuesta a la pretensión del actor, la parte demandada argumenta que la misma no es legalmente procedente y podría ser tomada como una actuación maliciosa y temeraria. Plantea que la congregación trabaja desde hace 25 años en Ecuador con diferentes programas en ayuda social y, entre ellos, se encuentra el denominado Medios de Vida en la ciudad de Ibarra. Que desde su creación han sido muy prolijos en el cumplimiento de todas las obligaciones laborales, tributarias y en general de todas aquellas demandadas por el Estado ecuatoriano, siendo una de ellas el cumplimiento de la contratación de personas con discapacidad cuando se superan los 25 trabajadores (de acuerdo a lo establecido en el numeral 33 del artículo 42 del Código de Trabajo). Que el señor Alan Acosta fue contratado en calidad de promotor del área de Medios de Vida en la ciudad Ibarra desde el 01 de octubre del 2011 siendo su último salario el de 1264 dólares americanos más todos los beneficios de ley que fueron cubiertos con absoluta puntualidad como se demuestra en los documentos habilitantes. Que su contratación se dio tras un concurso público en el que no era requisito ser persona con discapacidad o ser cuidador de una persona con discapacidad. Que nunca se enteraron de la discapacidad de su hija como lo manifiesta el actor. Que el despido del señor Alan Acosta fue porque uno de los mayores donantes decidió retirar el apoyo económico a

esta entidad social. Que ninguno de los derechos el señor Alan Acosta fue violentado pues el proceso de finiquito se dio conforme lo determina la ley y que el señor Acosta posterior al conocimiento de su despido agradeció por el trabajo asignado y que si así lo requerían él estaría prestó a volver a servir en la entidad. Que coincidentemente y posterior a este hecho de despido el señor Acosta extravió información digital el sistema virtual *dropbox* a su cargo en cuya defensa este manifiesta que esa información se perdió porque tuvo que resetear el computador, (argumento que presentó muchas dudas con respecto a la intención real).

ELEMENTOS PARA DETERMINAR LA EXISTENCIA DE RELACIÓN DE DEPENDENCIA LABORAL

Como ya se mencionó, ninguna de las partes negó la existencia de una relación laboral ni algún suceso contrario al momento del despido. En las pruebas aportadas se encontraba el respaldo suficiente para demostrar lo expuesto como: el contrato de trabajo, los soportes de aseguramiento al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, firmas del actor donde se establece que este brindaba sus servicios de forma sucesiva e ininterrumpida; pruebas que fueron debidamente valoradas por las personas legalmente capaces para hacerlo, probando sin lugar a dudas la existencia de una relación de dependencia laboral entre las partes.

Bustamante (2016) define que:

La dependencia laboral es una dependencia jurídica, es decir, manada de la contratación en virtud de la cual el trabajador se obliga a prestar sus servicios o ejecutar una obra, con la contraprestación de recibir una remuneración bajo la subordinación del empleador que adquiere como además como el derecho de darle órdenes y dirigirle el trabajo con la contraprestación de recibir una remuneración. (p.17)

En este párrafo se identifican claramente los elementos indispensables en una relación de dependencia laboral entendiéndose que de un contrato surge el vínculo laboral cuando los servicios son ilícitos y personales, existe dependencia y el pago de una remuneración.

APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

El argumento principal del actor es que la entidad social y sus representantes conocían del hecho relacionado con su hija discapacitada y, pese a ello, intentaron esconder arbitrariamente este suceso para su beneficio. Esta situación hace inevitable acudir al Principio de la Primacía de la Realidad en aras de lograr dilucidar a ciencia cierta si en el caso cuestionado se llevó a cabo un supuesto ocultamiento de la verdad.

Haciendo alusión a la primacía de la realidad en el ámbito laboral Plá (1998) señala que:

Es aquel por el cual en el caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica. Con este principio se establece la existencia o no de una relación laboral y con ello se procede a la protección que corresponde como tal. (p. 14)

Se supondría que este principio es plenamente aplicable a procesos como este, en los cuales es sumamente necesario valorar una relación laboral de este tipo haciendo a un lado acciones que podrían alejar la realidad como el hecho de que se contrató a un ciudadano con pleno conocimiento de que este mantenía bajo su tutela a una persona con discapacidad, pero si la alegación de este principio no viene acompañada de la prueba pertinente es imprudente y poco acertado utilizar la presunción como defensa del actor para obtener un fallo a favor. A partir de este punto se radica la discrepancia en la sentencia como se verá a continuación en el análisis de la decisión.

RESOLUCIÓN DEL JUEZ (resumen)

La relación laboral, no se discute, por el contrario, ha sido aceptada por la parte demandada al contestar la demanda, además que la indicada relación laboral entre los litigantes deviene del acta de finiquito, en la que aparece que el actor ha laborado para la “Congregación de las Hermanas Misioneras de San Carlos Borromeo, Scalabrinianas” desde el 1 de octubre del 2011 hasta la fecha de liquidación que es el 29 de septiembre de 2017. A efectos de dilucidar la procedencia o no de las pretensiones del actor, es necesario realizar la siguiente reflexión resolutive frente a cada una de ellas en congruencia con la ley y de manera especial con los recaudos procesales, así: “impugna el acta de finiquito celebrada y suscrita el 29 de

septiembre del 2017 (...), su pretensión principal al formular esta acción es que calificando el hecho de despido intempestivo de su trabajo ordene el pago de la indemnización por tal concepto que contempla el Art. 195.3 reformado del Código de Trabajo, concordante con el Art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, pues, bajo su manutención y protección económica se encuentra su hija que responde a los nombres Paula Alejandra Acosta Medina quien sufre de discapacidad tipo intelectual moderado y, por ende, se acoge a este beneficio que la ley prevé por la condición señalada y que asciende a la suma de 22.752 dólares americanos y al pago de los intereses legales según el Art. 371 del Código Orgánico General de Procesos y los honorarios de su defensa en la suma de 1.137 dólares americanos”, es necesario precisar, que el punto de conclusión de la relación laboral entre los litigantes, es el acta de finiquito suscrita el 29 de Septiembre del 2017, este documento tiene el carácter de vigente, concluyente y efectivo, en cuanto al hecho mismo de que existió ese acuerdo entre las partes que lo suscriben, por tanto el acta de finiquito es un documento irrefutable que goza de la calidad de instrumento público por haber sido celebrado ante autoridad competente. La jurisprudencia de tercera instancia considerada versa: (...) “a) El contenido del acta de finiquito se ajusta al precepto legal por ser hecha ante autoridad competente (Inspector del Trabajo) y adquiere la condición de "instrumento público" o auténtico por estar autorizado con las solemnidades propias del acto y por el competente empleado; tal instrumento público hace plena fe, aún contra terceros, en cuanto al hecho de haberse otorgado y su fecha; el instrumento de la referencia, por no estar diminuto ni alterado en parte esencial ni se ha probado tenga instancia o recurso pendiente, por lo que ese elemento de prueba plena, por no haberse dado las circunstancias de nulidad por ausencia de solemnidades prescritas en la ley, ni haberse observado los Arts. 201 y 207 del Código de Procedimiento Civil para invalidar la referida acta de finiquito. b) El contenido del acta, no viola norma alguna. Cuando el actor acepta en el acta de finiquito la cláusula tercera que “el ex trabajador manifiesta su entera satisfacción con la liquidación que consta en la presente acta...”, se entiende en los términos que la ley obliga. Es por tanto el acta de finiquito, concluyente, por haber sido hecha ante el Inspector del Trabajo (Art. 571 Código del Trabajo). Gaceta Judicial. Año LXXXVI. Serie XIV. No. 11. Pág. 2438. (Quito, 29 de enero de 1986); en tal virtud el acuerdo contenido en el acta de finiquito es válido e intangible mientras no se dé la impugnación que se encuentra contemplada en nuestra legislación laboral en su Art. 595 del Código del Trabajo que establece: “Art. 595. Impugnación del

documento de finiquito. - El documento de finiquito suscrito por el trabajador podrá ser impugnado por éste, si la liquidación no hubiere sido practicada ante el inspector del trabajo, quien cuidará de que sea pormenorizada...”. Es decir, esta es la causal jurídica para efectos de poder revisar un documento que finiquitó, concluyó o terminó una relación laboral, como es el caso del acta de finiquito; con esta impugnación y habiendo motivo o razón para ello y encontrándose que no ha sido pormenorizada, opera obviamente la revisión del documento en cuanto a su esencia de contenido de derechos laborales (Código del Trabajo, 2018).

En el tema puntual del presente juicio que es materia de análisis se hace referencia a las normas pertinentes, esto es la Constitución de la República; Código de Trabajo; Ley Orgánica de Discapacidades; Reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidades; Instructivo para la calificación y certificación de sustituto de persona con discapacidad y sustituto por solidaridad humana del Ministerio de Inclusión Económica y Social; y, Reglamento para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, a través del registro y control de trabajadores sustitutos, trabajadores sustitutos por solidaridad humana y personas que tengan a su cargo la manutención de personas con discapacidad. (Acuerdo No. MDT-2017-0108). Por lo que se revisa inicialmente el Art. 195.3 inciso final del Código de Trabajo nos dice. - “Art. 195.3.- Efectos. - (Agregado por el Art. 35 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015). - En caso de despido injustificado de una persona con discapacidad, o de quien estuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad será indemnizada de conformidad a lo estipulado en el Ley Orgánica de Discapacidades”. El Art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades nos dice textualmente: “Estabilidad laboral. - Las personas con discapacidad, deficiencia o condición incapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo. En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente. Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la ley. Además, para la supresión de puestos no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificado por la autoridad

sanitaria nacional”. Del análisis técnico jurídico de los artículos antes enunciados efectivamente la ley reconoce la estabilidad especial en el trabajo, por despido injustificado, de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, como en el caso que nos ocupa nos referiremos: “de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad”, pues hay que recalcar que el ex trabajador de la Congregación de las Hermanas Misioneras de San Carlos Borromeo, Scalabrinianas, es el señor Jorge Alan Acosta, persona quien no tiene ningún tipo de discapacidad, ni ha adquirido una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, por lo que el hecho controvertido a resolverse es si le asiste o no el derecho por tener una hija con discapacidad intelectual del 37% de porcentaje y que si dicha menor se halla bajo su manutención.

Ahora bien, se ha establecido que el actor de esta causa no tiene ningún tipo de discapacidad, pero si tiene su hija, una discapacidad intelectual del 37% de porcentaje (moderado), lo cual está plenamente probado, y no está en discusión, por lo que empezaremos a precisar ciertas fechas importantes a tomar en cuenta como es: el inicio de la relación laboral del accionante de esta causa que fue a partir de 1 de octubre del 2011; el reconocimiento a la discapacidad de su hija por parte del CONADIS que fue a partir de 15 de noviembre de 2013; y finalmente la fecha para la terminación de la relación laboral del señor Acosta que fue el 29 de septiembre del 2017, fechas importantes por las siguientes consideraciones: (tiempo de servicio del señor Acosta 6 años- no existe constancia de información documental a su empleador de la enfermedad de su hija); (tiempo de reconocimiento de la discapacidad de su hija hasta separación del trabajo del señor Acosta es de 3 años 10 meses aproximado no existe constancia de información documental a su empleador de la enfermedad de su hija y suscribe conjuntamente con su empleador el acta de finiquito el 29 de septiembre del 2017). Con estos elementos que se han precisado y reiterando y conociendo que el trabajador de esta causa no tenía ninguna discapacidad, pero si su hija, tenemos que establecer y entender en que esfera legal nos encontramos y tomaremos lo que dispone el Art. 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades.- “Sustitutos.- Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión

laboral, de conformidad con el reglamento. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad. Se considerarán como sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales. De existir otros casos de solidaridad humana, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social validará al sustituto, de conformidad al reglamento. Las y los empleadores no podrán contratar más del cincuenta por ciento (50%) de sustitutos del porcentaje legal establecido. En el caso de sustitución en cooperativas de transporte se regulará de conformidad con el reglamento”. Análisis del artículo que aclara y ubica a quienes se les considera como sustitutos como un mecanismo de inclusión laboral con empleadores públicos o privados, en el número o porcentaje que señala el Art. 47 de la misma ley, es decir es una ley inclusiva de personas con discapacidad en labores permanentes, que nos da un parámetro para que el empleador deba contratar a estas personas, pero en el caso que nos ocupa el señor Acosta ni fue contratado como “sustituto” ni como tampoco hizo conocer de forma documentada, ni conforme manda la ley y dentro de los tiempos establecidos que tenía una hija con discapacidad para que sea considerada como “sustituta”, tanto es así que desde el inicio de la relación laboral como desde el reconocimiento de dicha discapacidad de su hija por el CONADIS, hasta la terminación de la relación laboral no lo hizo, siendo un deber y una obligación del trabajador informar a su empleador de forma documentada de esta situación y no únicamente decir que se ha dicho o se ha informado sin tener una sola prueba de este particular, pues no sería sensato que un empleador que dispone de varios o muchos trabajadores deba conocer o imaginarse que uno de sus trabajadores tengan familiares con algún tipo de discapacidad y deba realizar toda la documentación que corresponde a su trabajador, siendo de responsabilidad de dicho trabajador tal información y no solo manifestar que de alguna manera se ha hecho conocer del hecho. Entonces era deber y obligación del empleado informar del hecho a su empleador mediante la vía acertada mas no de manera supuesta o difícil de comprobar.

Partiendo desde esa obvia lógica existe el instructivo publicado mediante Registro Oficial No. 681, de 1 de febrero 2016 donde se expide el “Instructivo para la calificación y certificación de sustituto de persona con discapacidad y sustituto por solidaridad humana del Ministerio de Inclusión Económica y Social. (Acuerdo No. 000131), que en su parte principal establece lo siguiente: 1.- Se considera sustituto a las y los parientes hasta el cuarto

grado de consanguinidad y segundo de afinidad, al cónyuge, la pareja en unión de hecho, al representante legal o a las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa. 2.- Se considera sustituto por solidaridad humana a aquellas personas que, sin tener parentesco de consanguinidad o afinidad, pueden ser incluidas laboralmente en sustitución de una persona con discapacidad severa, que no cuente con referente familiar y que por su condición de severidad está impedida de hacerlo. 3.- La persona interesada en obtener un certificado de sustituto, sustituto por solidaridad humana para inclusión laboral o sin inclusión laboral deberá presentar en el balcón de servicios de la dirección distrital lo siguiente: a. Original de la cédula de identidad de la persona interesada en ser sustituto. b. Original de la cédula de identidad o partida de nacimiento de la persona con discapacidad. c. Original del carné o certificado vigente de discapacidad emitido por la autoridad sanitaria nacional. d. Para los casos de sustituto de persona con discapacidad para inclusión laboral, adicional a los requisitos descritos en los literales a, b y c, del presente artículo, se deberá presentar una declaración juramentada celebrada ante un notario público, en la cual la persona interesada exprese ser pariente hasta cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, o cónyuge, o pareja en unión de hecho legalmente constituida, o representante legal, de una persona con discapacidad severa y que está bajo su responsabilidad y/o cuidado; además de ser responsable de la manutención y cubrir con los gastos relacionados a los bienes descritos en el artículo 74 de la Ley Orgánica de Discapacidades; y, servicios de primera necesidad para uso y consumo de la persona con discapacidad severa. e. Para los casos de sustituto por solidaridad humana. Adicional a los requisitos descritos en los literales a, b y c, del presente artículo, la persona interesada deberá presentar una declaración juramentada celebrada ante un notario público en la cual declare, no tener grado de consanguinidad o afinidad con una persona con discapacidad severa sin referente familiar y que será el responsable de la manutención y cubrirá con los gastos relacionados a bienes descritos en el artículo 74 de la Ley Orgánica de Discapacidades; y, servicios de primera necesidad para uso y consumo de la persona con discapacidad severa. Este documento debe ser presentado posterior a la visita domiciliaria e informe técnico social”. Normativa que nuevamente reitera que el ex trabajador Jorge Acosta debió informar a su empleador y contar como persona interesada en obtener un certificado de sustituto.

Para reforzar aún más que era deber del trabajador el “Art.9 del instructivo nos dice. - Irretroactividad. - Este instrumento legal no tiene efecto retroactivo; ni afectará las condiciones de persona sustituta o persona sustituta por solidaridad humana de persona con discapacidad, registradas en el Ministerio de Trabajo como trabajadores y trabajadoras sustitutas. Este documento rige a partir de la fecha de la suscripción y publicación en Registro Oficial. Sin embargo, sobre las obligaciones, deberes y responsabilidades, todas las personas sin importar la fecha de registro en el Ministerio de Trabajo como trabajadores y trabajadoras sustitutas, se someten al cumplimiento de las obligaciones, deberes y responsabilidades de la presente normativa”.

En el Registro Oficial No. 82, de 19 de septiembre 2017 se halla el “Reglamento para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, a través del registro y control de trabajadores sustitutos, trabajadores sustitutos por solidaridad humana y personas que tengan a su cargo la manutención de personas con discapacidad. (Acuerdo No. MDT-2017-0108) “Art. 3.- De los trabajadores sustitutos y trabajadores sustitutos por solidaridad humana.- Para la aplicación del presente reglamento se considera como trabajadores sustitutos a los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho legalmente constituida, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa; de igual manera se consideran como trabajadores sustitutos directos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales, los mismos que podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona, por cada persona con discapacidad severa, conforme lo determina el artículo 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades. Se considerará como trabajador sustituto por solidaridad humana a aquellas personas que sin tener parentesco de consanguinidad o afinidad, pueden ser incluidas laboralmente en sustitución de una persona con discapacidad severa, que no cuente con referente familiar y que por su condición este impedida de hacerlo; en estos casos el sustituto por solidaridad será el responsable de la manutención y gastos relacionados con los bienes descritos en el artículo 74 de la Ley Orgánica de Discapacidades; y, servicios de primera necesidad para uso y consumo de la persona con discapacidad severa. La persona acreditada y certificada como sustituto por solidaridad humana es responsable del cuidado de una persona con discapacidad, pudiendo

ser pariente de la persona sustitúa o por la contratación de servicios relacionada con las necesidades de la vida diaria de cuidados y atención. Sin embargo, este beneficio no podrá trasladarse a más de una persona, por cada persona con discapacidad severa”. “ Art. 4.- De las personas que tienen a su cargo la manutención de una persona con discapacidad.- Para la aplicación del presente reglamento se considera como persona que tiene a su cargo la manutención de una persona con discapacidad, a aquella que pudiendo tener o no parentesco, es responsable del cuidado y sustento de una persona con discapacidad; sin embargo, esta condición no podrá ser establecida a más de una persona, por cada persona con discapacidad de 30% o más debidamente justificada”. “ Art. 5.- De la obligación de informar.- Será responsabilidad de la o el trabajador privado y de las o los servidores públicos de manera obligatoria, el informar al empleador en el caso de las personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras del sector privado o a la unidad de administración del talento humano institucional para el caso de las instituciones, entidades u organismos determinados en el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador, si fueren declarados trabajadores sustitutos, trabajadores sustitutos por solidaridad humana o tuvieren a su cargo la manutención de una persona con discapacidad, con 30% o más de discapacidad, debidamente certificada”. Normativa evidente y clara que establece la obligatoriedad del trabajador. “ Art. 6.- De la obligación de registro en los sistemas SIITH y SAITE.- Será responsabilidad del empleador para el caso de las personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras del sector privado y de las unidades de administración de talento humano institucional o quien hiciere sus veces de las instituciones, entidades u organismos referidos en el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador, el llevar un registro actualizado de los trabajadores sustitutos, trabajadores sustitutos por solidaridad humana o quienes tuvieren a su cargo la manutención de una persona con discapacidad. Dicha información deberá ser registrada en el Sistema de Administración Integral de Trabajo y Empleo -SAITE en el caso de las personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras del sector privado o en el Sistema Informático Integrado de Talento Humano - SIITH para las instituciones, entidades u organismos comprendidos en el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador”. “Art. 7.- Del procedimiento para el registro de trabajadores sustitutos y trabajadores sustitutos por solidaridad humana.- Las personas debidamente acreditadas y certificadas como trabajadores sustitutos y trabajadores sustitutos por solidaridad humana, deberán presentar, ante el empleador para el caso de las personas

naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras del sector privado y de la unidades de administración de talento humano institucional o quien hiciere sus veces de las instituciones, entidades u organismos referidos en el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador, los siguientes documentos: 1. Certificado de Discapacidad correspondiente otorgado por el CONADIS o la Autoridad Sanitaria Nacional; 2. Carné de Discapacidad emitido por el CONADIS; 3. Cédula de la persona con discapacidad; y, 4. Cédula y papeleta de votación del trabajador sustituto o trabajador sustituto por solidaridad humana. 5. Certificación emitida por el MIES, a favor del trabajador sustituto o trabajador sustituto por solidaridad. Una vez receptada y verificada la documentación deberá ser registrada en la forma prevista por el artículo 6 del presente reglamento”. Incluso la normativa prevé cual es la documentación que justifica la manutención y ante quien hay que hacerse: “ Art. 8.- Requisitos que justifican la manutención de una persona con discapacidad.- A fin de ser considerada como una persona que tenga a su cargo la manutención de una persona con discapacidad (que no sea severa), deberán acreditar ante las personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras del sector privado, que tengan la calidad de empleador; y, en las unidades de administración de talento humano o quien hiciere sus veces, en el caso de las instituciones públicas y demás entidades u organismos referidos en el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador, en calidad de contratante, los siguientes documentos: 1. Certificado de Discapacidad correspondiente otorgado por el CONADIS o la Autoridad Sanitaria Nacional; 2. Carné de Discapacidad emitido por el CONADIS; 3. Cédula de la persona con discapacidad; 4. Cédula y papeleta de votación del trabajador o servidor público que tenga a su cargo la manutención de una persona con discapacidad; y, 5. Declaración juramentada celebrada ante un notario público en la cual declare que tiene a su cargo la manutención y la responsabilidad de otorgar los servicios de primera necesidad para uso y consumo de una persona con discapacidad (que no sea severa)”. Articulados antes referidos que son claros y son corroborados con los testimonios de los señores: Gisela Patricia Aguas Granja (coordinadora administrativa y financiera desde ingreso a laborar del señor Acosta hasta 30 de abril del 2017); Freddy Vicente Huaraca Guamán (coordinador administrativo y financiero desde 1 de mayo 2017 hasta la presente fecha); quienes en sus calidades de coordinadores administrativos (talento humano) certifican que jamás el ex trabajador Jorge Alan Acosta informó documentadamente que tiene una hija con discapacidad, tanto es así que ni su jefe inmediato señor Hermel Mendoza (coordinador del

área de Medios de Vida desde ingreso a laborar señor Acosta) nunca siquiera le informo peor documentadamente. Finalmente, la parte accionante pretende hacer valer sus derechos por cuanto en la contestación a la demanda se manifiesta: “en tal virtud desde el inicio del concurso hasta su contratación, la misión Scalabriniana nunca se enteró la situación de la hija del señor Acosta. Y más bien este tema nos fue enterrado para la gran mayoría de personas recién en el mes de julio del año 2017.”; situación que para nada le favorece y le releva de la obligatoriedad que tenía como trabajador para su empleador de informar de manera documentada y conforme a la ley, reglamentos, instructivos, acuerdos, siempre indicando que si tanto había informado de la situación de su hija Paula Acosta que tenía esta discapacidad porque suscribió de forma voluntaria y sin presión de ninguna clase el acta de finiquito, y, hasta en la declaración de parte rendida a esta autoridad afirma que en la reunión previa había agradecido el trabajador a la misión Scalabriniana, lo que da fácilmente a deducir, a la lógica y a la sana crítica que nunca informo al empleador, pues esta institución conocía a las claras lo dispuesto en la Ley de Discapacidades y sus consecuencias, más bien a criterio del juzgador y vale destacar que la Misión Scalabriniana ha actuado a lo largo del proceso con total transparencia, bajo los principios de lealtad procesal y buena fe. Valiendo hacer breves reflexiones: ¿qué ocurriría si un ex trabajador que firmó un acta de finiquito en legal y debida forma, se le olvido comunicar conforme dispone la ley a su empleador que tenía un familiar dentro de los grados de parentesco que tiene una discapacidad como sustituto, tendría acaso el derecho de acudir a la justicia ordinaria para que se le reconozca tal derecho en el transcurso de tres años luego de finalizada la relación laboral? o ¿acaso sería deber de un trabajador hacer conocer a su empleador de estos hechos oportunamente conforme dispone la ley, o acaso el empleador se convertiría en una especie de investigador familiar para saber si tiene o no un hijo o familiar con discapacidad? haciendo un símil ¿acaso en los despidos intempestivos de mujer embarazada, acaso es deber saber de un empleador que se encuentra una de sus trabajadoras embarazada o acaso es deber de la trabajadora informar a su empleador que está embarazada con la respectiva documentación? La Constitución de la República en el Art. 326 numeral 3 en consonancia con el Art. 7 del Código de Trabajo nos dicen: “Aplicación favorable al trabajador.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”, en el presente caso no existe duda sobre el alcance de las disposiciones legales,

ni reglamentarias peor aún contractuales, pues las normas son lo suficiente claras y ha sido más bien una inobservancia del ex trabajador señor Jorge Acosta el informar oportunamente a su empleador que tiene una hija con discapacidad para que sea considerada como “sustituta”, y destacando que la ley prevé igualdad ante la ley tanto a trabajadores como empleadores y solo en caso de duda aplicar lo más favorable al trabajador, incluso que era su deber el cumplir con todas las exigencias que el caso así lo amerita y que se encuentra inmerso en esta serie de ordenamiento jurídico que ampliamente se ha detallado en líneas anteriores a efectos de resolver la presente causa, pues de no ser así como para citar otro ejemplo, ¿aquella persona que tiene alguna discapacidad y desearía adquirir un vehículo con exoneración, debería ser él quien lleve la documentación correspondiente ante la concesionaria de vehículos que estime pertinente, o acaso sería deber de la concesionaria darle haciendo tal documentación y deduzca del universo de personas quien tiene una discapacidad y quisiera adquirir un vehículo con exoneración?, la respuesta resulta evidente. Como consecuencia de lo analizado y rechazada que ha sido la pretensión principal, se rechaza obviamente el pago de los intereses legales, así como también el pago de las costas procesales y honorarios de su abogado patrocinador, ya que estas dos pretensiones de referencia en tanto son consecuenciales y sería aplicable el hecho de que lo accesorio sigue la suerte de lo principal, negándose también estas pretensiones por cuanto al no haber derechos declarados en esta sentencia, no existe valor alguno sobre el que aplicar el interés. En virtud del análisis precedente se deniegan las reclamaciones formuladas en el libelo inicial. Por tanto, administrando justicia, en nombre del pueblo soberano del Ecuador, y por Autoridad de la Constitución y las leyes de la República, se desecha la demanda presentada por el accionante. - Sin costas ni honorarios que regular. - Se interpone el Recurso de Apelación por parte del demandante y se concede el mismo en el efecto suspensivo. Se fundamentará dicho Recurso en la forma y dentro del término señalado en el Art. 257 del COGEP.

Dentro de esta causa, la Unidad Judicial Multicompetente Civil con sede en el cantón Ibarra, es la que desde inicio a fin conoce la causa dando su criterio sobre lo que emerge en cuestión del problema planteado. En dicho análisis, establecido en el fondo de este caso, no se discute una relación laboral pues esta es aceptada por las partes. El planteamiento radica en el porcentaje adicional de indemnización con un valor equivalente a dieciocho meses de la

mejor remuneración por cuanto el accionante tiene bajo su cuidado una persona que tiene una discapacidad.

Siendo así, y en base a la decisión tomada por la Unidad Judicial, después de demostrar hasta la saciedad que no hubo ilegalidad en el despido intempestivo, falla a favor del demandado en primera instancia. A su vez, el actor interpone un recurso de apelación el cual es analizado en segunda instancia y al respecto de toda controversia que emerge en base al porcentaje adicional de indemnización por ser un trabajador que tiene a su cargo una persona que tiene una discapacidad es desechado por improcedente, ratificándose de esta manera la decisión del juez que conoció en primer lugar la causa en análisis.

8. CONCLUSIONES

Del presente proyecto se concluye lo siguiente:

Partiendo de las entrevistas se puede concluir que la norma en favor de las personas sustitutas existe, pero bajo la premisa de que la ley, desde una vez descrita y publicada, es conocida por todos y siendo así no se puede alegar su desconocimiento ni mucho menos exonerar de responsabilidad alguna a nadie.

Hay que considerar que ese derecho que privilegia a las personas discapacidad es bastante débil pues la norma se halla dispersa en varios códigos mismos que no mantienen concordancias ni mucho menos están vinculados. Adicionalmente el derecho al trabajador requiere de un proceso que debería ser divulgado de acuerdo a la importancia que amerita el hecho. Las respuestas proporcionadas a las interrogantes hacen entender la existencia de un desconocimiento total del derecho vigente para quienes estudian esta ciencia, y por añadidura su no utilización. De esta manera, se está perjudicando a un sinnúmero de ciudadanos merecedores de la protección estatal pues las leyes no están siendo relacionadas, vinculadas y difundidas en la forma que den el efecto que el derecho busca.

Esta situación es la típica consecuencia de lo que sucede en Ecuador pues en el país se crean un sinnúmero de leyes, no se derogan otras ni mucho menos se codifica. Es oportuno mencionar con absoluta certeza que, ni siquiera directora de la dirección zonal de discapacidades conoce el valor de la norma, así como el padre del discapacitado advierte de su derecho existente en la dirección del Ministerio de Economía Popular y Solidaria. De esta manera, el juez está exonerado de pronunciarse sobre algo que no ha cumplido quién tiene el derecho, así se advierte una debilidad enorme entre lo que se intuye y lo que pretende construir el conocimiento. No hay que olvidar que quienes profesan la ley están obligados a la lectura permanente pues cada día se descubre algo que se había ignorado. Por este motivo es que, tan bondadosa ley, no surte los efectos deseados por parte del legislador.

Ahora bien, partiendo de lo que fue el análisis de la sentencia en relación a los derechos vulnerados de los trabajadores que tienen hijos con algún tipo de discapacidad se puede considerar que no existe tal quebrantamiento legal al aplicarse la ley, no hay ninguna correlación de vulneración de derecho, esto ya que la norma es netamente explícita y se da la razón a lo expuesto por el juzgador, ya que es claramente obligación del trabajador el informar a su empleador sobre su estatus como una persona certificada como sustituto, y, al no hacer el aviso correspondiente acarrearía en su propia responsabilidad, consecuentemente las normas aplicadas no vulnerarían derecho alguno, más bien la responsabilidad recaería sobre el trabajador quien incumple su obligación.

Para poder establecer los argumentos de validez que tiene la sentencia como tal nos guiamos en si sobre el análisis que impone el juzgador, el sustento de la sentencia a manera legal lo hace citando algunos artículos y apegándolos a la situación del caso como es debido; el trabajador como tal no tiene ninguna discapacidad pero su hija si, lo cual esta netamente probado, ahora bien los fundamentos claves para que se determine esta sentencia como tal son las fechas de ingreso del trabajador a laborar (1 de octubre del 2011) y la terminación de la relación laboral (29 de septiembre del 2017), durante estos periodos de tiempo el trabajador nunca presento documentación que acredite que sea una persona sustituta, lo cual era netamente su obligación, el trabajador estaba en el derecho de informar a su empleador sobre la cuestión de que él era una persona sustituta, pero al no hacer énfasis de lo que aconteció carece de fundamentos para que la sentencia de un fallo a su favor, y con ello se

pierda la bonificación tributaria adicional en caso de ser despedido y tener a su cargo una persona con discapacidad, en conclusión podemos observar que el amparo legal en el cual se guía el juzgador esta netamente en lo correcto, pues, un trabajador el cual tiene una carga familiar con una discapacidad debe tener a su mano la documentación certificada de ser sustituto y poner en conocimiento de su empleador.

Como bien sabemos, existen algunos cuerpos legales que protegen al trabajador y no solo a él, sino que también las cargas familiares que tiene en su hogar, pero en el caso presente pudimos observar que el trabajador incumple con varias exigencias que se exponen en la ley, una de ellas es la obligación de informar a su empleador sobre tener a cargo una persona con discapacidad, el cual permite que a esta persona se le dé una bonificación tributaria adicional en caso de esta ser despedida, pero al no cumplir con los requisitos y obligaciones que permiten el saber sobre su estatus de sustituto, pierde estos beneficios legales, ya que la ley es muy clara, menciona que todo trabajador debe informar al empleador si este posee un certificado de que tiene a su cuidado una persona con discapacidad. En conclusión, la obligación que tenía el trabajador en un inicio al celebrar un contrato de trabajo era informar sobre todas sus cargas familiares, ya tengan o no una discapacidad y en caso de tenerla informar y realizar todos los requisitos pertinentes para que se pueda denominar sustituto certificado.

9. RECOMENDACIONES

En relación a las recomendaciones se expresa lo siguiente:

Dentro del tema de estudio se debe expresar que dentro de los estatutos que se implementan en una entidad se debe incorporar un reglamento interno el cual permita que tanto el trabajador como el empleador puedan actualizar sus datos. Esto se debe hacer de acorde a la empresa sea pública o privada y que el tiempo límite no sobrepase del año de prestación de servicios personales de un trabajador.

Como bien se sabe, en todo contrato de trabajo existen pautas las cuales permiten brindar información tanto personal como de todas las cargas las cuales están bajo su tutela, pero muchos trabajadores, en algún momento, omiten datos que pueden vulnerar un derecho. Para ello, como parte fundamental se debería implementar de forma obligatoria para cada entidad brindar un espacio en determinado tiempo el cual sea tomado para la actualización de datos de cada uno de los trabajadores.

En relación a lo que se ha recogido durante las entrevistas se ha dilucidado que algunos de los profesionales saben del tema de una manera general, siendo pocos quienes se han enterado de los beneficios que tiene un trabajador con personas discapacitadas a su cargo al momento de que este es despedido, esto en vista de que las normas que amparan a los trabajadores certificados como sustitutos se encuentran dispersas en algunos cuerpos legales haciendo que los mismos no se enteren de muchos de sus derechos, para lo cual a manera de análisis final, se deberían codificar todas las normas en un solo cuerpo legal, para que de esta manera se pueda acceder a la información legal de una manera más ágil.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alexis, R. B. (2017). El derecho a la indemnización por despido injustificado del trabajador que tiene a cargo una persona con discapacidad. En R. B. Alexis, El derecho a la indemnización por despido injustificado del trabajador que tiene a cargo una persona con discapacidad. Ambato.
- Asamblea Constituyente. (2008). Constitución del Ecuador. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Asamblea Nacional de Ecuador. (2016). Código Orgánico Integral Penal. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Asamblea Nacional de Ecuador. (2012) Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005. Consulta: 05/06/2019 Recuperado de: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>
- C. M. I. (2013). El Derecho a la Integridad Física, Psíquica y Moral. Quito: Ministerio de Salud Pública.
- Asamblea Nacional de Ecuador. (2012).Ley Orgánica de Discapacidades. Registro Oficial Suplemento 796 del 25-Sep-2012. Consulta: 08/04/2019. Recuperado de: <http://www.lexis.com.ec/wp-content/uploads/2017/09/ley-organica-de-discapacidades-lod.pdf>
- Código Civil. (2018). Código Civil. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Díaz, Bonjoch (2006) ¿Y después del trabajo, qué? Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad. Consultado: 18/06/2019. Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Maria_Pallisera/publication/28161210_Y_despues

[_del trabajo que mas alla de la integracion laboral de las personas con discapacidad/links/0fcfd512f9cae75fad000000/Y-despues-del-trabajo-que-mas-alla-de-la-integracion-laboral-de-las-personas-con-discapacidad.pdf](https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/24297/aspectos_aragon_2011.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Gómez, M (2011) Aspectos laborales de la ley de dependencia a la luz de la convención internacional sobre derechos de las personas con discapacidad. Consulta: 07/05/2019. Recuperado de: https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/24297/aspectos_aragon_2011.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Granizo, A. (17 de agosto de 2017). Los derechos laborales con las personas con discapacidad en el Ecuador: estudio de caso sentencias de acción de protección. Consulta: 11/05/2019. Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5313/1/T2056-MDE-Granizo-Los%20derechos.pdf>

Jácome, J. (2010). El vacío legal en el Ecuador. Quito: USFQ

Legarreta, R (2003) Derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Consulta: 18/06/2019. Centro Español de Documentación sobre Discapacidad del Real Patronato Recuperado de: http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/2910/Derecho_trabajo_personas_discapacidad.pdf?sequence=1&rd=0031166765755163

Morales, M. E. (2017). Propuesta de reforma del artículo 188 del Código de Trabajo ecuatoriano referente a las indemnizaciones por despido intempestivo. Consulta: 11/05/2019. Recuperado de: <http://elcuidadoenagenda.org.ar/wp-content/uploads/2014/12/DT-1-Aportes-para-la-discusion-legislativa.pdf>

Madrigal, M. (2005) El papel de la familia de la persona adulta con discapacidad en los procesos de inclusión laboral: Un reto para la educación especial en Costa Rica.

Consulta: 12/05/2019. Recuperado de:
<https://www.scielo.sa.cr/pdf/ree/v19n2/a12v19n2.pdf>

Ordoñez, C (2011) Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. Alteridad Volumen 6, Number 1, Dec 30, 2011 ISSN 1390-8642 Publisher: Universidad Politécnica Salesiana of Ecuador, Quito, Ecuador. Consultado: 18/06/2019. Recuperado de: <https://www.learntechlib.org/p/195344/>

Organización de los Derechos Humanos. (1945). Declaración de los Derechos Humanos. New York: ONU

O'Reilly, A (2007) El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades. Oficina Internacional del Trabajo - Ginebra. Consultado 18/06/2019. Recuperado de: <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://scholar.google.com.ec/&httpsredir=1&article=1207&context=gladnetcollect>

Parreño, M. (2017). Propuesta de la reforma del artículo 188 del Código de Trabajo ecuatoriano referente a las indemnizaciones por despido intempestivo. Loja: Autores editores

Rivadeneira, M. (2017). Mecanismos Constitucionales e Interamericanos de Exigibilidad de los Derechos de las Personas con Discapacidad. Disponible en Repositorio Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Consulta: 11/05/2019. Recuperado de: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14032/TESIS%20MARIA%20PIA%20RIVADENEIRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Román, C. (2017). El derecho a la indemnización por despido injustificado del trabajador que tiene a cargo una persona con discapacidad. Ambato Editorial Ariel

- Salcedo, A (2014) El Cuidado: ¿Derecho reconocido en el sistema jurídico venezolano?
Consulta: 08/05/2019 Recuperado de:
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv7n14/art06.pdf>
- Salcedo, R. (2012) Las consecuencias de la discapacidad en familias de la ciudad de Ceuta.
Consulta: 02/02/2021. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/3382/338230791010.pdf>
- Salud, M. D. (2017). La discapacidad en Ecuador. Ministerio de Salud. Recuperado de
<http://www.salud.gob.ec/>
- Santillán, V. (2016). Análisis de la legislación ecuatoriana que favorece la inserción.
Consulta: 18/05/2019. Recuperado de: Repositorio Universidad Andina Simón Bolívar:
<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5888/1/T2453-MDEM-Santillan-Analisis.pdf>
- Scharagrodsky, C. (2017) Representaciones sociales sobre discapacidad/es y trabajo: articulaciones y transformaciones. Consulta: 09/02/2021. Recuperado de:
<http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.1456/te.1456.pdf>
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (2017) Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021“Toda Una Vida”. Consulta: 08/04/2019 Recuperado de:
<http://www.planificacion.gob.ec/plan-nacional-de-desarrollo-2017-2021-toda-una-vida>
- Spijker y Pérez (2008) La ocupación laboral de los convivientes con afectados por discapacidades. Consulta: 08/05/2019. Recuperado de:
<http://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/view/336/343>
- Valls, Vila, Pallisera (2003) La inserción de las personas con discapacidad en el trabajo ordinario. El papel de la familia. Consulta: 18/06/2019. Recuperado de:
https://www.researchgate.net/profile/Maria_Pallisera/publication/39208201_La_inserci

[on de las personas con discapacidad en el trabajo ordinario el papel de la familia/links/0fcfd512f9cae38aca000000/La-insercion-de-las-personas-con-discapacidad-en-el-trabajo-ordinario-el-papel-de-la-familia.pdf](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2414-89382018000100089)

Villavicencio, C. (2018) Discapacidad y familia: Desgaste emocional. Consulta: 05/01/2021.
Recuperado de: http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2414-89382018000100089

11. ANEXOS

MODELO DE ENTREVISTA:

Preguntas a profesionales del derecho:

1. ¿Tiene conocimiento sobre quiénes son los sustitutos en el derecho laboral ecuatoriano?
2. ¿Sabe usted sobre los beneficios de ley que tiene una persona que es considerada sustituto cuando esta es despedida?
3. ¿Conoce usted cuáles son los requisitos para obtener un certificado de sustituto por solidaridad humana para inclusión laboral o sin inclusión laboral?
4. ¿Cree usted que se debe tomar en cuenta el certificado de la Dirección Distrital del Ministerio de Inclusión Económica y Social que avala a una persona como sustituta al momento de establecer un contrato de trabajo?
5. ¿Cree usted que se debe implementar en el contrato de trabajo un reglamento que especifique que una persona es sustituta?
6. En base a la resolución explicada de la sentencia 10333-2017-02112 ¿Qué criterio tiene usted sobre los derechos que tienen los trabajadores con hijos discapacitados?
7. ¿Considera usted que el certificado que acredita ser un sustituto pudo ser subsanable en el sentido de la protección de los derechos del trabajador, con la finalidad de dar un fallo a favor en la causa 10333-2017-02112?
8. En relación a la sentencia 10333-2017-02112 ¿Cree usted en la obligación del trabajador de informar sobre su estatus de sustituto?

Preguntas a trabajadores:

1. ¿Conoce usted sobre los beneficios de ley que tienen los trabajadores con hijos discapacitados?

2. ¿Considera que al momento de establecer un contrato laboral se debe incorporar como pregunta frecuente, si el trabajador cuida de alguna persona con discapacidad?
3. ¿Sabía usted que, al darse un despido intempestivo, un trabajador que tiene hijos discapacitados deberá ser indemnizado con un equivalente a 18 meses de la mejor remuneración, a más de la indemnización legal?
4. ¿Cree usted que el desconocimiento de esta ley vulneraría sus derechos?
5. ¿Usted conoce algún trabajador que esté a cargo de una persona con discapacidad y si esta está informada sobre los beneficios que tiene si esta es despedida?
6. ¿Como trabajador, sabía que al momento de establecer un contrato laboral tiene la obligación de informar al empleador sobre todas las cargas familiares, incluyendo si tiene hijos discapacitados, y que, en caso de omitir datos se estarían vulnerando sus derechos?
7. ¿Considera que los beneficios de las personas que tienen hijos discapacitados deben preponderar sobre cualquier norma, así se haya omitido datos al momento de establecer un contrato laboral?
8. ¿Cree usted que se debe implementar capacitaciones referentes a los beneficios que tienen los trabajadores con hijos discapacitados, para en un futuro prevenir controversias judiciales?