

UNIVERSIDAD METROPOLITANA DEL ECUADOR

UMET

**UNIVERSIDAD
METROPOLITANA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
CARRERA DE DERECHO**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADA**

TEMA

**LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA PARA PADRES QUE TIENEN A SU
CUIDADO HIJOS QUE POSEEN DISCAPACIDAD**

AUTOR

ODALIS TAHIRY BALDEON GARCIA

TUTOR

DR. JULIO ANDRES ROJAS SIERRA MSC.

GUAYAQUIL-2024

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Odalis Tahiry Baldeón García, estudiante de la Universidad Metropolitana “UMET”, declaro en forma libre y voluntaria que el presente ensayo para examen complejo previo a la obtención del título de Abogado, que versa sobre: “La mediación como mecanismo alternativo de solución de conflictos en materia de niñez y adolescencia” y las expresiones vertidas en la misma, son autoría del compareciente, el cual se ha realizado en base a recopilación bibliográfica, consultas de internet y consultas de campo.

En consecuencia, asumo la responsabilidad de la originalidad de esta y el cuidado al referirme a las fuentes bibliográficas respectivas para fundamentar el contenido expuesto.

Atentamente,

Odalis Tahiry Baldeón García

C.C.: 0957326655

AUTORA

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, Odalis Tahiry Baldeón García, en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo del ensayo para examen complejo previo a la obtención del título de Abogado, de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía

Social de los conocimientos, creatividad e innovación, cedo a favor de la Universidad Metropolitana del Ecuador una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Metropolitana del Ecuador para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Atentamente,

Odalis Tahiry Baldeón García

C.C.: 0957326655

DEDICATORIA

Quiero dedicar mi trabajo en primer y fundamental lugar a Dios mi padre, quien sostuvo mi mano en cada parte de este proceso, quien me abrió las puertas y me proveyó de sabiduría y fortaleza para seguir adelante a pesar de todas las dificultades y pruebas que tuve que atravesar, quien me dio el aguante para no rendirme aun cuando deseaba la muerte, porque cuando todos se fueron, no creyeron en mí y me defraudaron, él se quedó, me abrazo, me consoló y me amó sin importar que, a mi madre quien ha sido ejemplo de superación y valentía y que a pesar de todo sigue ayudándome y no se ha rendido, a mi abuela que ha sido quien me ha puesto los pies en la tierra, a mis maestros que siempre han tenido un consejo para alentarme y recordarme la misericordia de Dios en mi vida.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi Dios quien me dio la oportunidad de realizarme como profesional ya que me abrió las puertas a través de una beca estudiantil como muestra de una de sus tantas misericordias para con mi vida, por ser parte de mis luchas y motivarme cuando quería abandonarlo todo porque sentía que ya no podía, por ser mi proveedor, mi escudo y mi fortaleza, mi pronto auxilio en la tribulación, verdaderamente no existen palabras para expresarle mi gratitud al ser supremo que ha sido mi padre en todo el sentido de la palabra y sin quien jamás lo hubiera podido lograr, me da tanta alegría y sentimiento ver hasta donde me ha traído porque en mis recursos y fuerzas yo no hubiera podido, me llena el alma de gozo pensar en cada cosa que me ayudo a atravesar y al final su promesa en mi vida se cumplió, a mi madre por su fuerza y aguante ante las dificultades que se nos han presentado, por su apoyo incondicional y por cada una de sus oraciones que me han acompañado y a través de las cuales Dios me ha guardado y bendecido, a mi abuela por la gran semilla familiar que sembró en cada uno de sus descendientes que es el conocimiento de Dios, su mejor legado y a cada maestro que con amor y paciencia me han formado profesionalmente, a todos ellos mi mayor gratitud.

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA DE TRABAJO DE TITULACIÓN	I
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.....	II
DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO	IV
RESUMEN.....	VI
ABSTRACT.....	VII
INTRODUCCIÓN.....	1
DESARROLLO	3
Generalidades	3
La Protección a los menores de edad con discapacidad referente a la estabilidad laboral en progenitores.....	4
Que implica la Discapacidad y la protección de los derechos laborales dentro del marco jurídico en el Ecuador para personas en base a estas condiciones en el Ecuador.....	5
Derechos reconocidos en la norma constitucional a las personas con discapacidad en el Ecuador.....	8
Inclusión laboral de personas con discapacidad.....	9
El trabajador sustituto y su creación en el Ecuador.....	10
El trabajador sustituto y sus distintas clases dentro del ámbito laboral en el Ecuador.....	11
Sustituto Directos.....	12
Sustitutos por Solidaridad Humana.....	12
El trabajador sustituto directo en niños o adolescentes con discapacidad y su proceso de legalización.....	13
La protección legal del trabajador sustituto en el marco constitucional de derechos en el Ecuador.....	14
Protección especial en el sector público frente a los contratos ocasionales para las personas con discapacidad o trabajador sustituto.....	14
Estabilidad laboral a personas con discapacidad o trabajador sustituto en el Ecuador.....	15
Elementos de protección de la estabilidad laboral de las personas con discapacidad y trabajadores sustitutos.....	16
Estabilidad laboral reforzada para personas con discapacidad o trabajadores sustitutos en el Ecuador.....	17
CONCLUSIÓN.....	20
RECOMENDACIONES.....	22
BIBLIOGRAFIA.....	23

RESUMEN

Dentro del ámbito del derecho laboral en el Ecuador, se ha buscado instaurar mecanismos para la protección efectiva de los derechos laborales, dentro de este ámbito de protección se encuentran las personas con discapacidad o aquellos que los representan y es ahí en donde se constituyen lo que se conoce como la estabilidad laboral reforzada mediante la cual se busca asegurar la protección de sus derechos laborales de manera efectiva determinando protección para poder asegurar una vida digna y acceso efectivo a sus necesidades para los hijos con discapacidad.

Uno de los objetivos más importantes que busca aportar la estabilidad laboral reforzada dentro del ámbito de los menores con discapacidad es que exista protección contra la discriminación laboral mediante, esto permite que exista estabilidad que contribuye a la inclusión social brindando a los padres la capacidad de participar activamente en la vida laboral y poder asegurar una vida digna, es ahí en donde radica su importancia en el ámbito laboral y es necesario que existan normas legales que contemplen su importancia y cuáles son los mecanismos para acceder a esta garantía constitucional.

Palabras clave: Estabilidad laboral – Vida digna- discapacidad- inclusión laboral – inclusión social trabajador sustituto.

ABSTRACT

Within the scope of labor law in Ecuador, efforts have been made to establish mechanisms for the effective protection of labor rights. Within this scope of protection are people with disabilities or those who represent them and that is where what is constituted It is known as reinforced job stability through which it seeks to ensure the protection of their labor rights effectively, determining protection to ensure a dignified life and effective access to their needs for children with disabilities.

One of the most important objectives is to provide reinforced job stability within the field of minors with disabilities, which allows there to be stability that contributes to social inclusion by giving parents the ability to actively participate in work life and be able to ensure. a dignified life, that is where its importance lies in the workplace in Ecuador.

Keywords: Job stability – Decent life – disability – labor inclusion – social inclusion

INTRODUCCIÓN

Uno de los mayores retos jurídicos que ha tenido el derecho laboral ha sido el poder integrar mecanismos que aseguren el acceso efectivo a los derechos laborales en todos los aspectos sociales y dentro de los grupos prioritarios como son las personas con discapacidad, una gran interrogante que ha tenido el derecho, es la forma efectiva de poder asegurar estabilidad laboral para los padres que tienen hijos con discapacidad y es ahí donde se origina el objeto de estudio de esta tesina, debido a la importancia que tiene en el marco jurídico del Ecuador, lo que se conoce como la estabilidad laboral reforzada, dentro de la cual se determina la importancia de la persona con discapacidad, de poder acceder a igualdad de oportunidades y a su vez el poder efectivizar una protección laboral.

Esta protección legal que contempla el marco jurídico en el Ecuador no solo avala a la persona discapacitada sino también a los padres de estos individuos con discapacidad, esto en la búsqueda de poder asegurar la estabilidad laboral, ya que les permite el poder ofrecerles una vida digna que atienda a las necesidades sociales que se desarrollan en los menores con discapacidad.

Dentro del marco jurídico en el Ecuador se ha instaurado una figura jurídica que se conoce como trabajador sustituto, la misma que determina que si la persona con discapacidad no puede efectuar un trabajo o tiene algún tipo de limitación sea por edad, por condición médica o física, esta permite que familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad lo pueden reemplazar con el objetivo de que se pueda garantizar de forma responsable el cuidado y la manutención económica para cubrir de forma directa sus necesidades, tal como lo contempla la Resolución N. 2013-005262 que fue emitido por el CONADIS, si bien es cierto en el Ecuador en la actualidad tenemos dentro de la norma laboral y de discapacidades esta figura en muchos casos solo se podría constituir como letra muerta, por lo que el objetivo general de este estudio es poder analizar si los padres que tienen a cargo a un hijo menor de edad con discapacidad son debidamente protegidos en el ámbito laboral mediante el marco jurídico vigente en el Ecuador.

Los objetivos específicos son el analizar cuáles son los derechos laborales que se efectivizan mediante la estabilidad laboral reforzada. Determinar que incluye la protección laboral para el trabajador sustituto en calidad de progenitor, y evaluar

cuáles son los derechos y licencias específicas que contempla la norma legal para los padres en esta condición y validando cuales son las adaptaciones laborales que deberían aplicarse en la norma jurídica en el Ecuador para una protección efectiva al padre de un menor de edad con discapacidad.

DESARROLLO

Generalidades

La estabilidad laboral reforzada para padres que tienen a su cuidado hijos que poseen doble discapacidad en el Ecuador se ha integrado dentro de la norma jurídica con el objetivo de poder proteger los derechos del menor en donde se garantice que tenga acceso a una vida digna y un acceso efectivo a la salud, es por esto que uno de los objetivos de protección es poder garantizar su estabilidad laboral en donde el trabajador no podrá ser despedido de manera ilegal sin que esto implique sanciones legales que pueden ir desde el pago de indemnizaciones hasta obtener el reintegro laboral, teniendo en claro que esto se da con el objetivo de poder garantizar la protección y la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social de conformidad con el artículo 47 numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador. “El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social”. (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008)

Por lo que la figura jurídica aplicable cuando nos encontramos frente a un padre que tenga a su cuidado hijos que poseen discapacidad es la del trabajador sustituto, tal como lo contempla la Norma Técnica de Acreditación de Sustitutos por Solidaridad Humana de Persona con Discapacidad.

- **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
- **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.
- **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 esté impedida de hacerlo. 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 sustituida o por la contratación de servicios relacionada con las necesidades de la vida diaria de cuidados y atención.

Este beneficio no podrá trasladarse a más de una persona, por cada persona con discapacidad severa.

- **Personas que tienen 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. (Naranjo Martínez & Subia, 2017)

La Protección a los menores de edad con discapacidad referente a la estabilidad laboral en progenitores.

Los niños, niñas y adolescentes se constituyen como un grupo de atención prioritaria dentro de la cual se debe garantizar el efectivo acceso a sus derechos, teniendo en claro que sus derechos estarán sobre los de las demás personas esto con el objetivo de poder garantizar el interés superior del niño de conformidad con el art 44 de la Constitución de la República del Ecuador, partiendo de esta premisa jurídica es fundamental determinar que la protección que tienen los menores de edad con discapacidad implica el que tengan acceso a un desarrollo integral dentro del cual se asegure que pueda tener una vida digna en igualdad de condiciones sin discriminación alguna, por lo que el derecho laboral es uno de los mecanismos mediante el cual se puede garantizar que se dote de recursos para que tenga una vida digna mediante la cual de acuerdo a sus condiciones puedan desarrollarse en un ambiente laboral, pero cuando el menor de edad no pueda ejercer este derecho dentro del marco legal en el Ecuador se ha constituido lo que se conoce como trabajador sustituto, mediante el cual se asegura el desarrollo integral del menor de edad con discapacidad, asegurándole estabilidad laboral lo que permite que se pueda cubrir las necesidades diarias del cuidado del menor de edad y es ahí en donde radica la importancia de la protección de los menores con discapacidad en el Ecuador de conformidad con el art 47 numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador.

El Fondo de Naciones Unidas para la Infancia determina:

La pobreza y la discapacidad están estrechamente relacionados, pues la primera es un factor determinante de la segunda y a su vez la discapacidad muchas veces atrapa a las personas en pobreza, en comparación con sus padres, es menos probable que los niños, niñas y adolescentes con discapacidad tengan una adecuada nutrición, accedan a servicios de salud, asistan a la escuela, si sus progenitores no tienen el acceso a recursos que garanticen una vida digna, como son los derechos laborales, es ahí en donde radica la importancia de la estabilidad laboral para padres con hijos con discapacidad (Fondo de Naciones Unidas para la Infancia, 2019)

Es necesario analizar lo expresado por el Fondo de Naciones Unidas debido a que explica la importancia que tiene la estabilidad laboral para garantizar una vida digna en igualdad de condiciones para niños, adolescentes en condición de discapacidad, si la misma va de la mano con una integración efectiva al campo laboral, no se puede hablar de una protección especial a los menores con discapacidad si no se integran instrumentos legales que garanticen mediante todos los medios el acceso de recursos para poder atender las necesidades especiales que estos genera, por lo que la estabilidad reforzada es fundamental dentro de la protección legal que se le debe otorgar a un menor con discapacidad, debido a que establece una protección contra la discriminación laboral, ya que los empleadores no pueden discriminar a los padres de niños con discapacidad en el lugar de trabajo debido a las responsabilidades adicionales que tiene en el cuidado de su hijo, protección legal efectivo , por lo cual la estabilidad laboral reforzada garantiza que los padres de menores de edad con discapacidad estén protegidos contra la discriminación laboral y que tengan acceso a medidas que le permitan equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares de manera efectiva.

Que implica la Discapacidad y la protección de los derechos laborales dentro del marco jurídico en el Ecuador para personas en base a estas condiciones en el Ecuador.

Para poder hablar sobre la estabilidad laboral reforzada para padres que tienen a su cuidado hijos con discapacidad, es necesario el poder definir que implica tener una discapacidad, la cual se constituye como una restricción o ausencia de la capacidad para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal en el ser humano, un ejemplo claro es una discapacidad física de

un menor de edad el cual implica una restricción a la movilidad por cuenta propia, lo que evidentemente conlleva la necesidad de que exista alguien al cuidado del menor de edad, donde no solo es necesario que exista el cuidado sino los medios económicos para poder atender a estas necesidades que pueden ser atención médica particular, movilidad especial entre otros, es ahí en donde radica la importancia de los derechos laborales y su estabilidad ya que esto permite que el progenitor cuente con los recursos económicos para garantizar una vida digna.

Definición

La Organización Mundial de la Salud en el texto de Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías determina que una persona puede tener tres tipos de limitaciones que pueden ser discapacidad, deficiencia o minusvalía ambos necesitan un cuidado especial.

Partiendo de esta premisa la discapacidad se constituye como toda restricción o ausencia debido a una deficiencia de la capacidad para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano, la deficiencia es toda la pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica y minusvalía es una situación de desventaja de un individuo determinado a consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que le limita o le impide el desempeño de un rol que sería normal en su caso en la función a la edad, sexo y factores sociales y culturales

La deficiencia (impairment), que describe las afecciones de órganos o sistemas orgánicos. Por ejemplo: deficiencia psicológica, deficiencia visual;

la discapacidad (disability), que describe las limitaciones que pueden encontrarse en la realización de actividades de la vida cotidiana. Por ejemplo, discapacidad para leer;

la minusvalía o desventaja (handicap), que describe las eventuales consecuencias negativas en materia de inserción social. Por ejemplo, minusvalía de integración social, minusvalía de movilidad. (Charpentier & Aboiron, 2000, pág. 2)

Por lo cual una persona con discapacidad es aquella que tiene una restricción o ausencia debido a una deficiencia que puede ser en el ámbito físico, sensorial o mental por lo que es necesario garantizar mecanismos que permitan el empleo de medidas para asegurar una calidad de vida digna, debido a que los menores de edad en estas condiciones necesitan tener un cuidado especial y de conformidad con lo

determinado en la Convención sobre los Derechos de las Personas con discapacidad en lo referente a la integración de una legislación que proteja sus derechos es donde radica la estabilidad laboral reforzada que garantiza dos aspectos importantes la integración al mercado laboral de los padres de menores con discapacidad y a su vez le genera una estabilidad laboral que permite asegurar el desarrollo de una vida en condiciones óptimas para los menores, generando igualdad de condiciones de trabajo justa y favorables, que guarda relación con lo contemplado en la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 11 numeral 2:

Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad. (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008)

Que si bien, lo determinado en la norma constitucional constituye una protección jurídica que determina la importancia de generar mecanismos que faciliten igualdad de condiciones, esto muchas veces en la práctica genera ciertas limitaciones debido a la condición de discapacidad que una persona posea o en el caso de los menores de edad como se podría generar este acceso al derecho laboral es ahí en donde radica la interrogante de la debida aplicación de este derecho.

Es por esto que en el Ecuador en el año 2012 mediante la entrada en vigencia de la Ley Orgánica de Discapacidades se instauró la figura jurídica del trabajador sustituto la cual permite efectivizar la protección de los derechos laborales de una persona con discapacidad severa o de los niños, niñas y adolescentes, teniendo en claro que al encontrarse estas personas en situación de vulnerabilidad el ejercicio del derecho laboral estaría imposibilitado, pero con objetivo de poder conseguir una igualdad formal tal como lo contempla el art 76 de la CRE se busca la creación de leyes en donde se adopte medidas pertinentes para el ejercicio efectivo y real de este derecho, es ahí en donde radica la importancia de esta figura jurídica en el Ecuador

que guarda relación con lo expresado en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Derechos reconocidos en la norma constitucional a las personas con discapacidad en el Ecuador.

Las personas con discapacidad han sido un grupo vulnerable que durante muchos años tuvieron que afrontar desigualdad social debido a la indebida protección que tenían los Estado frente a su condición, por lo cual el Ecuador también ha vivido procesos históricos dentro de los cuales se ha buscado instaurar mecanismos legales que permitan una protección real y efectiva, la cual contempla una calidad de vida digna para las personas con discapacidad de conformidad con lo establecido en el artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador.

Art. 35.- Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad. (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008)

Por lo cual es necesario el poder determinar que dentro del marco constitucional en el Ecuador las personas con discapacidad son considerado un grupo de atención prioritaria en donde el Estado deberá prestarle una atención idónea, en el caso de los menores de edad es importante delimitar porque se constituyen como doble vulnerabilidad debido a su condición por la edad y adicional a este si se encuentran incapacitados o limitados por su condición de discapacidad.

El derecho al trabajo lo consagra la Constitución y es atinente a toda persona con fin de satisfacer sus necesidades básicas y así mejorar la calidad de vida, en lo cual no hay discusión, puesto que se puede asegurar que está amplia y debidamente regulado e incluye acertadamente a los diferentes grupos de atención prioritaria, quienes de manera relevante se les debe facilitar el acceso al trabajo. (Pinos Jaén & Yugsi Yugsi, 2021, p. 194)

Es por esto que dentro del marco jurídico en el Ecuador fue necesario la integración de la Ley Orgánica de Discapacidades dentro de la cual se determina la

importancia que tiene el derecho laboral y todas las implicaciones que este tiene, en donde no tan solo se debe delimitar una protección a la persona que padece, sino que en el caso de que sea un menor de edad la protección de estabilidad deberá ser garantizada a favor del padre, que es lo que se conoce como trabajador sustituto, de conformidad con el art 48 de la CRE y 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades: “Artículo 51.- Estabilidad laboral. - Las personas con discapacidad, deficiencia o condición incapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo” (Ecuador, Asamblea Nacional, 2012)

Inclusión laboral de personas con discapacidad.

Es fundamental determinar que la inclusión laboral de las personas con discapacidad tiene como objetivo el poder garantizar un acceso equitativo y en igualdad de condiciones a las personas que posean una discapacidad sea esta física, mental, por lo que dentro de la inclusión laboral no solo basta con abrir plazas de empleo, sino que es necesario que se eliminen barreras físicas y sociales que permitan un desarrollo oportuno en el área laboral, teniendo en claro que cuando una persona debido a su condición de discapacidad severa no puede trabajar de manera directa se deberá garantizar el acceso efectivo al trabajador sustituto quien tienen los mismos derechos, debido a que tiene a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad, en el ámbito de niños, niñas y adolescentes el porcentaje de discapacidad para la aplicación del mismo será del 30%.

Dentro de la búsqueda de poder garantizar los derechos a las personas con discapacidad, en el Manual de Buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad se delimito que es fundamental que se integre a las personas con discapacidad, en condiciones de tarea, sueldo y horarios igual al de otro trabajador que no posea discapacidad alguna, esto con el objetivo de una verdadera integración que permite potencializar sus capacidades y que no existe ningún tipo de discriminación, de aquí parte los cambios estructurales en el marco legal en el Ecuador que hoy han llevado a que dentro del ámbito laboral se delimite como manera obligatoria el contar con un número determinado de personas con discapacidad.

Inclusión laboral de personas con discapacidad, es el acceso al empleo en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que cualquier otro trabajador sin discapacidad; sin embargo, hay características propias en el proceso de inclusión con las cuales se puede trabajar para mejorar la calidad del trabajo de un colaborador con

discapacidad. (Ecuador, Ministerio de Relaciones Laborales; Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, 2013)

Tal como lo contempla la Ley Orgánica de Discapacidades, en el Art 47, se debe cumplir con un porcentaje de contratación para personas con discapacidad, que se constituye cuando el empleador sea este público o privado tenga un número mínimo de 25 empleados.

Artículo 47.- Inclusión laboral. - La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales (Ecuador, Asamblea Nacional, 2012)

Por lo cual la inclusión laboral cuando se da frente al trabajador sustituto esta debe darse en igualdad de oportunidades, en donde se garantice que el trabajador sustituto tenga acceso a las mismas oportunidades laborales que cualquier otro empleo, sin discriminación bajo ningún concepto, a su vez también deberá tener acceso a la formación y desarrollo por lo cual el trabajador sustituto debe tener acceso a programas de formación y de desarrollo profesional para mejorar sus habilidades y competencias laborales, lo que garantice que exista una integración efectiva en el entorno laboral y su progreso profesional.

El trabajador sustituto se configura bajo los mismos derechos de un trabajador con discapacidad, esto debido a que tiene bajo su cargo un menor de edad con discapacidad por lo que se deben respetar sus derechos laborales como son el salario mínimo, horas de trabajo, prestaciones sociales, horas extras entre otros.

El trabajador sustituto y su creación en el Ecuador.

El trabajador sustituto se constituye como una figura legal que permite que una persona que se encuentra a cargo de alguien que tenga una discapacidad severa pueda tener acceso a igualdad de condiciones dentro del ámbito laboral, generándole una mayor protección de sus derechos laborales, es por esto que de conformidad con el art 47 numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador se constituye la

importancia de la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social, determinando que el trabajo en condiciones deben darse en igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas o privadas.

El trabajador sustituto es una figura legal que se instauró dentro del marco jurídico mediante la entrada en vigencia de la Ley Orgánica de Discapacidades en el año 2012, dentro de la cual se determinan las obligaciones de los empleadores públicos y privadas a contratar un porcentaje de personas con discapacidad en labores permanentes, teniendo en cuenta que el objetivo jurídico de su aplicación es que pueda hacerse efectivo la igualdad de condiciones laborales en este grupo de atención prioritaria, a fin de que las mismas puedan ejercer y gozar de su derecho laboral en condiciones de igualdad por medio de un sustituto, quien a su vez se encuentra encargada de su protección, cuidado y manutención, ya que estas personas por su condición severa de discapacidad no pueden trabajar de manera directa, por ende depende de terceros para tener una vida digna y ejercer sus derechos de manera total y plena. (Ecuador, Asamblea Nacional, 2012)

La aplicación del trabajador sustituto se da cuando una persona mayor de edad con discapacidad severa que implicaría el 75% o cuando son menores de edad que padecen de discapacidad igual o superior al 30% de conformidad con los reglamentos expedidos por el Ministerio de Trabajo, que es lo debidamente reglado para poder calificar a un trabajador sustituto, por lo que de conformidad con el art 48 de la Ley Orgánica de Discapacidad el trabajador sustituto forma parte del porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad, porque este se encuentra a cargo de una, debido a esto se debe delimitar que la norma jurídica en el Ecuador le otorga los mismos derechos, garantías y medidas que deben ser reconocidas a la persona que ocupa este puesto laboral velando por los derechos de la persona con discapacidad y es ahí en donde radica su importancia dentro de su aplicación en el ámbito laboral.

El trabajador sustituto y sus distintas clases dentro del ámbito laboral en el Ecuador.

Es fundamental tener en claro que, si bien en el Ecuador la figura del trabajador sustituto fue creado mediante la creación de la Ley Orgánica de Discapacidades, es necesario que exista un proceso de calificación, acreditación y certificación que debe

ser validado por el Ministerio de Trabajo a través de los acuerdos ministeriales N. 180-2018 que fue expedido el 27 de septiembre de 2018 y 046-2018 que fue emitido el 28 de noviembre de 2018. (Ecuador, Ministerio del trabajo, 2018)

Por lo que es fundamental que se cumplan con estos parámetros que implica que la persona con discapacidad sea severa es decir el 75% y cuando son menores de edad esta deberá ser igual o mayor al 30% para que pueda ser acreditado como un trabajador sustituto dentro del ámbito legal en el Ecuador.

En lo referente a los sustitutos por solidaridad humana la entidad encargada de la calificación y certificación será el Ministerio de Inclusión Económica y Social, teniendo en claro que esta entidad deberá realizar un estudio previo a la certificación correspondiente.

En el Ecuador se reconoce dos tipos de trabajadores sustitutos que son los sustitutos directo o los sustitutos por solidaria humana, ambos deben calificar con los requisitos referente a la cantidad en el porcentaje de discapacidad severa y referente al sustituto por solidaridad humana es que no debe tener parentesco alguno con la persona con discapacidad severa. (Ecuador, Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2018)

Sustituto Directos

Los sustitutos directos son aquellos que tienen a su cargo de manera directo el cuidado, protección y manutención de una persona o menor con discapacidad que cuando se una persona mayor de edad la misma deberá ser una discapacidad severa igual o mayor al 75%, que pueden ser parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, también puede ser cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal.

Cuando hablamos de un menor de edad sea esto un niño, niña, adolescentes deberá tener una discapacidad igual o mayor al 30% en donde puede acreditar como trabajador sustituto el padre, la madre, representante legal.

Sustitutos por Solidaridad Humana

Esto se puede dar frente a una persona mayor de edad con discapacidad severa que no cuente con ningún de referencia familiar o no cuente con la misma, deberá tener una condición de discapacidad mayor o igual al 75%, referente cuando

son menores de edad en este tipo de condición que no tenga familiares o se encuentre sin referencia de estos, podrá ser de igual forma cualquier persona, siempre y cuando no tenga parentesco alguno con la persona con discapacidad severa.

El trabajador sustituto directo en niños o adolescentes con discapacidad y su proceso de legalización.

Es fundamental determinar que en el Ecuador la introducción del trabajador sustituto se constituyó con el objetivo de poder garantizar el acceso efectivo de los derechos laborales de las personas que tienen a su cargo personas con discapacidad sea estos menores de edad o personas mayores de edad, para poder ser calificado como un trabajador sustituto deberán cumplir requisitos contemplados en el acuerdo Ministerial N. MDT-2018-0180, teniendo en claro que cuando nos referimos a menores de edad como son niños y adolescentes, donde el grado de discapacidad deberá ser igual o mayor al 30%, este es el requisito que acredita a que el padre o madre del menor de edad pueda tener la condición de trabajador sustituto en entidades públicas o privadas en el Ecuador.

Tal como lo determina el art 4 del Acuerdo Ministerial N. MDT-2018-0180: “Para el caso de sustituto directo de niñas, niños o adolescentes con discapacidad, el padre, madre o representante legal deberá tener al menor bajo su cuidado y este deberá tener un porcentaje de discapacidad igual o mayor al 30%” (Ecuador, Ministerio del trabajo, 2018)

Teniendo en claro que de conformidad con el art 9 del Acuerdo Ministerial N. MDT-2018-0180 la calificación de los sustitutos directos de los menores de edad con discapacidad se constituye de manera directa, en los servidores públicos de manera obligatoria será necesario informar al empleador sobre su calidad de sustituto directo, debido a que una vez el empleador ha sido informado, debe registrar la información en el Sistema de Administración Integral de Trabajo y Empleo SAITE, en el caso de las personas naturales o jurídicas privadas, cuando sean entidades públicas, debe ser registrado en el Sistema Informático Integral de Talento Humano SIITH, con el objetivo de tener un registro de instituciones y organismos que cuenten con trabajadores sustitutos, lo que evidencia el cumplimiento de este derecho contemplado en la Constitución de la República y Ley Orgánica de Discapacidades.

La protección legal del trabajador sustituto en el marco constitucional de derechos en el Ecuador.

La protección legal del trabajador sustituto dentro del marco constitucional en el Ecuador se delimita en la importancia de poder garantizar los derechos humanos los cuales son interdependientes lo que implica que están vinculados entre sí, debido a esto es fundamental y necesario el poder determinar que los derechos de los niños, niñas y adolescentes debe primar sobre los derechos de otras personas de conformidad con el art 47 de la Constitución de la República del Ecuador, partiendo de esta realidad jurídica es necesario de determinar que la figura del trabajador sustituto es aplicable jurídicamente, debido a cuando un menor de edad con discapacidad tiene un padre o madre que se encuentra a cargo del desarrollo del mismo frente a su discapacidad severa el que se le permita ejercer su derecho al trabajo a través de un sustituto, esto permite que puedan efectuarse sus derechos de manera oportuna, permitiendo que se cumpla con el interés superior del niño y es ahí en donde radica su importancia dentro del marco constitucional de derechos en el Ecuador.

Tal como lo contempla la Corte Constitucional dentro de la Sentencia N. 241-16- SEP- CC

El derecho al trabajo esta inexorablemente relacionado con la materialización de otros derechos constitucionales, como es el derecho a la vida digna, vivienda, alimentación, salud, los derechos de libertad, de esta manera transgredir el ejercicio pleno del derecho al trabajo, irradia sus efectos respeto de otras actividades ajenas al trabajo como tal. Por lo cual el derecho al trabajo adquiere transcendental importancia, por cuanto permite un desarrollo integral del trabajador, tanto en una esfera particular como en una dimensión social. En consecuencia, estos elementos son fundamentales, lo que hace que el derecho al trabajo tenga una protección constitucional, que deriva en la obligación del Estado a tutearlo en todas sus formas. (Sentencia N.241-16- SEP- CC, 2016)

Protección especial en el sector público frente a los contratos ocasionales para las personas con discapacidad o trabajador sustituto.

Por lo cual en búsqueda de poder garantizar el acceso al derecho laboral a personas con discapacidad o sustitutos, se determinó con punto clave dentro del ámbito de contratación pública en el Ecuador que se debe priorizar la selección de personal que pertenezca a grupos de atención prioritaria por medio de figuras de

generen estabilidad laboral, por lo que cuando se han contrato mediante figuras como el contrato ocasional, se deberá establecer normas que brinden una especial protección a su favor, dentro de la sentencia N. 258-15- SEP-CC de la Corte Constitucional se determinan parámetros importantes para poder asegurar estabilidad laboral en el sector público para personas con discapacidad o sustitutos que deben ser.

1. Incluir a las personas con discapacidad debidamente calificadas por la Autoridad Sanitaria Nacional, teniendo en cuenta que esto deberá ser dentro de las excepciones al porcentaje máximo permitido en las entidades públicas para la contratación por servicios ocasionales.
2. Incorporar a las personas con discapacidad o al trabajador sustituto que represente a su hijo menor de edad con discapacidad, dentro de las salvedades relativas a la renovación de dichos instrumentos, cuando ya ha pasado los 2 años desde su emisión. (Ecuador, Corte Constitucional, 2015)

Si analizamos lo estipulado por la Corte Constitucional, se deben determinar dos puntos clave el primero que es fundamental que la inclusión laboral se de en condiciones de estabilidad, si bien es cierto dentro del ámbito público en muchos casos una persona pudo acceder a una vacante mediante un contrato ocasional donde no generaría estabilidad laboral cuando se dé frente a una persona con discapacidad o en calidad de trabajador sustituto será necesario que se apliquen estas garantías de estabilidad laboral lo que permitirá que se garantice una vida digna y el poder cubrir las necesidades de su hijo con discapacidad que tiene a su cargo.

Adicional a esto se puede evidenciar que en base a los criterios de estabilidad determinados por la Corte Constitucional en la sentencia N. 258-15- SEP-CC se garantiza una estabilidad laboral reforzada, que cuando esta se incumpla por parte de las entidades públicas faculta a que la persona que se le lesiona sus derechos pueda interponer una garantía jurisdiccional.

Estabilidad laboral a personas con discapacidad o trabajador sustituto en el Ecuador.

Las personas con discapacidad o trabajador sustitutos tienen una protección especial dentro del desarrollo del ámbito laboral, dentro de la cual se determina que cuando exista la terminación de la relación laboral de manera injustificada el empleador deberá indemnizar con un valor que se compone a 18 meses de la mejor

remuneración laboral, esto se da con el objetivo de poder garantizar un desarrollo justo y equitativo en el ambiente laboral y a su vez el erradicar cualquier tipo de discriminación, es por esto que dentro del desarrollo de esta tesina se ha podido plantear los distintos mecanismos jurídicos integrados al ámbito legal en el Ecuador para su efectiva protección, de conformidad con el art 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades.

Por lo que dentro de la norma legal vigente en el Ecuador que es la Ley Orgánica de Discapacidades se constituyen cuatros puntos importantes para el análisis de cómo se efectiviza la protección tanto para la persona con discapacidad como el trabajador sustituto el cual tiene a cargo a un menor con discapacidad.

Elementos de protección de la estabilidad laboral de las personas con discapacidad y trabajadores sustitutos.

El primer elemento que nos delimita el art 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades,

es el reconocimiento de forma clara de la estabilidad especial en el trabajo tanto para la persona con discapacidad y de igual forma para los trabajadores sustitutos esto se da debido a que ellos forman parte del porcentaje de contratación de personas con discapacidad, aunque no se encuentra tipificado de manera expresa en su aplicación se debe garantizar ya que tiene esta protección, teniendo en claro que esta garantía no es indiferente al trabajador sustituto en el Ecuador.

Art. 51. - Estabilidad laboral. - Las personas con discapacidad, deficiencia o condición incapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo. (Ecuador, Asamblea Nacional, 2012)

Como segundo elemento podemos ver que exista una sanción de carácter pecuniaria, cuando se quiere atentar de manera injustificada a la estabilidad laboral, debido a que se le imponen al empleador una sanción que incluye que debe cancelar 18 remuneraciones las cuales deberán ser las mejores que ha recibido el trabajador sustituto, sin que quede eximido de cancelar la indemnización por despido intempestivo contemplada en el art 188 del Código de trabajo.

Art. 188.- Indemnización por despido intempestivo. - El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala: Hasta tres años de servicio, con el

valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración. (Ecuador, Congreso Nacional, 2005)

Como tercer elemento es que cuando por motivos de salud sea este un caso fortuito o por un proceso de recuperación del menor de edad o discapacitado a su cargo tanto en el ámbito público como privado o a su vez que el trabajador adquiera una condición de discapacidad deberá garantizársele el derecho a la rehabilitación, readaptación en su puesto de trabajo lo que evidencia una garantía a la estabilidad laboral.

Y como cuarto elemento que considero que es uno de los más importantes debido a que busca evitar la supresión de puestos laborales a personas bajo una condición de discapacidad o en condición de trabajador sustitutos, en donde se prohíbe expresamente que el empleador pueda emitir o realizar este tipo de acciones, la cual se configura bajo la estabilidad especial en el trabajo que cuentan estas personas.

Considero que dentro del marco legal en el Ecuador, se han instaurado mecanismos efectivos para garantizar una estabilidad laboral reforzada, la cual implica una protección legal, económica y de integración, pero a su vez considero que es necesario una reforma legal dentro de la cual se integre de manera clara la importancia del trabajador sustituto frente a la estabilidad laboral, lo que permite el acceso efectivo a sus derechos debido a la carga familiar que tiene a su cargo, lo que permitiría de manera absoluta asegurar condiciones de vida favorable en favor del menor de edad con discapacidad que se encuentra representado por su padre o madre mediante la figura legal de trabajador sustituto.

Estabilidad laboral reforzada para personas con discapacidad o trabajadores sustitutos en el Ecuador.

Se debe delimitar que la estabilidad laboral reforzada para personas con discapacidad o trabajadores sustitutos nace con el objetivo de poder garantizar los derechos laborales en igualdad de condiciones y que no solo exista el ingreso a entidades públicas o privadas, sino que en el desarrollo laboral existen condiciones laborales optimas.

Tal como lo contempla la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad del año 2008 dentro de la cual determina la importancia de que el Estado pueda velar por el derecho al trabajo de todas las personas con discapacidad en condiciones de igualdad y en donde se evite todo tipo de discriminación, buscando claramente la integración de oportunidades laborales y de figuras legales que permitan su integración.

1. Los Estados Parte reconocen que todas las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella y que tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna. 2. Los Estados Parte prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo. 3. A fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación, los Estados Parte adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables. 4. No se considerarán discriminatorias, en virtud de la presente Convención, las medidas específicas que sean necesarias para acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad. (Naciones Unidas, 2008)

Si partimos de lo expresado en el art 27 de la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad se puede evidenciar que no tan solo basta con la integración al campo laboral, sino que deben garantizar un desarrollo efectivo dentro de la actividad laboral que se asume y cuando no exista la posibilidad de ejercerlo que se introduzcan figuras legales que permitan efectivizar este derecho como lo sería en el Ecuador el trabajador sustituto.

Un aspecto importante que se debe resaltar en el marco de protección de derechos que se ha buscado integrar en el Ecuador de conformidad con la Sentencia N. 367-19- EP/20 de la Corte Constitucional del Ecuador: “La estabilidad laboral reforzada, responde a la protección de la persona con discapacidad a la que representa; en términos sencillos, la protección se dirige a la persona con discapacidad y a garantizar su sustento con económico e incluso familiar.” (Decisión de la Justicia Ordinaria, 2023)

Es la garantía de estabilidad laboral reforzada para personas con discapacidad, la cual se extiende a aquellos que tienen responsabilidad de cuidado, que permita el pleno goce y disfrute de los derechos de quien está a su cargo, es ahí en donde se evidencia que la protección determinada en el art 51 de la Ley Orgánica

de Discapacidades también debe ser aplicada para el trabajador sustituto que sería el padre o madre de un hijo/a con discapacidad.

Por lo que si bien es cierto en el Ecuador en la actualidad existe la figura de trabajador sustituto es necesario que dentro de la norma se pueda instaurar de forma clave cual es el proceso para poder tener acceso a esta garantía de estabilidad, la cual en menores de edad deberá ser de un rango de no menos del 30% y aquí también nace un vacío normativo, debido a que el rango determinado limitara a que un menor de edad que tenga discapacidad con un porcentaje menor al 30% de que forma el Estado garantizaría la estabilidad laboral reforzada para el progenitor que se encuentra a su cargo, por ende mediante este trabajo investigativo, se ha podido evidenciar la evolución que ha tenido el marco legal en el Ecuador en lo relacionado a la protección laboral a los padres con hijos con discapacidad, pero esto también conlleva que exista una reforma laboral en donde se integren otros criterios que permitan la extensión y garantía de esta protección, sin que esto implique una limitación a un derecho fundamental que tienen las personas con discapacidad que son un grupo de atención prioritaria en el Ecuador.

CONCLUSIÓN

La estabilidad laboral reforzada se constituye como un mecanismo legal mediante el cual se garantiza que una persona con discapacidad tiene una estabilidad especial en el trabajo, la cual se compone de una garantía de protección que se da mediante la imposición de una sanción pecuniaria que se compone de la cancelación de las 18 mejores remuneraciones esto sería adicional a la indemnización por despido intempestivo tal como lo contempla el art 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, de esta forma se puede evidenciar que en el Ecuador se ha buscado instaurar mediante los instrumentos legales garantías que protejan los derechos de las personas con discapacidad.

La interrogante nace debido a cuál sería la garantía de estabilidad laboral que tiene un padre que se encuentra a cargo de un hijo con discapacidad, partiendo de este punto podemos ver que en el Ecuador en el año 2012 mediante la entrada en vigencia de la Ley Orgánica de Discapacidades se determinó la obligación que tiene los empleadores públicos y privados a contratar un porcentaje de personas con discapacidad en labores permanentes, teniendo como objeto jurídico el acceso efectivo al ámbito laboral en condiciones justas, es ahí en donde nace la figura jurídica de trabajador sustituto ya que cuando un menor de edad que posea un discapacidad mayor o igual al 30% podrá ser legalmente representado por su padre o madre y este deberá ser considerado como parte del porcentaje de los trabajadores con discapacidad, tal como lo contempla el art 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades.

En Ecuador han existido cambios importantes que buscan el poder garantizar condiciones laborales para las personas con discapacidades y para aquellos que representan sus derechos, considero que es necesario que exista una reforma en la Ley Orgánica de Discapacidades en el art 48 dentro de la cual se determine la protección de estabilidad laboral reforzada que cuentan los trabajadores sustitutos y que se integren los mecanismos de calificación, acreditación y certificación con los que debe cumplir el trabajador sustituto, ya que dentro de la norma legal existen vacíos legales referente al proceso de acreditación, cuál sería el porcentaje de discapacidad para poder acceder a esta figura legal en lo referente a niños, niñas y adolescentes , ya que esto en muchos casos sería un limitante para que el padre del

menor con discapacidad pueda gozar de manera plena de la garantía de estabilidad laboral .

RECOMENDACIONES

Sería necesario que exista una reforma parcial al artículo 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades dentro del cual se integre lo contemplado en el Acuerdo Ministerial N. 180-2018 emitido por el Ministerio de Trabajo, dentro del cual se determina cual es el proceso de calificación, acreditación y certificación para obtener este beneficio legal mediante la figura de trabajador sustituto.

Otro aspecto importante que debe integrarse a la Ley Orgánica de Discapacidades es la determinación clara de los porcentajes de discapacidad para que pueda calificar como trabajador sustituto que se encuentran en el Acuerdo Ministerial N. 046-2018, una reforma al artículo 48 ibidem, en donde se determinan que los parámetros para calificar es que la persona adulta tenga una discapacidad severa del 75 % y en menores de edad sea igual o mayor al 30%. Dentro de esta reforma se deben plantear excepciones al porcentaje de 30% cuando el menor de edad no se encuentre en óptimas condiciones de salud, debido a que solo se garantice la estabilidad laboral para los padres de hijos menores de edad con ese porcentaje podría implicar una vulneración a un derecho constitucional.

Es necesario la actualización del Reglamento para la Calificación, Recalificación y Acreditación de personas con discapacidad en el Ecuador, en donde se contemplen otros rangos para calificar una discapacidad grave o severa cuando sean niños, niñas o adolescentes.

BIBLIOGRAFIA

- Charpentier, P., & Aboiron, H. (2000). *Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías*. Recuperado el 5 de Enero de 2024, de Encycl Méd Chir: <http://centrocrece.es/wp-content/uploads/2013/04/Clasificaci%C3%B3n-internacional-de-las-deficiencias-discapacidades-y-minusval%C3%ADas.pdf>
- Decisión de la Justicia Ordinaria, Juicio No. 17983-2023-00406 (Ecuador, Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha 13 de Septiembre de 2023). Recuperado el 5 de Enero de 2024, de http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBldGE6J3NvcnRIbycsiHV1aWQ6J2NIODM2MzViLTFkMWUtNDI2NC1iMDc4LTViMWQ1NjRjNTAyZi5wZGYnfQ==#:~:text=367%2D19%2DEP%2F20,de%20existir%20al%20menos%20un
- Ecuador, Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Registro Oficial 449 del 20 de octubre de 2008.
- Ecuador, Asamblea Nacional. (25 de Septiembre de 2012). *Ley Orgánica de discapacidades*. Recuperado el 5 de Enero de 2024, de Registro Oficial N° 796: https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- Ecuador, Congreso Nacional. (16 de diciembre de 2005). *Código del Trabajo*. Recuperado el 12 de enero de 2024, de Registro Oficial Suplemento 167 : <https://www.uafe.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/04/A2-CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf>
- Ecuador, Corte Constitucional. (2015). *Sentencia N. 258-15- SEP-CC*. Recuperado el 10 de enero de 2024, de <https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=258-15-SEP-CC>
- Ecuador, Ministerio de Inclusión Económica y Social. (28 de noviembre de 2018). *Acuerdo Ministerial No. 046. "Norma Técnica para la Acreditación y Certificación de Sustituto por Solidaridad Humana de Persona con Discapacidad y la Verificación Periódica respecto al Correcto Cuidado y Manutención Económica de las Personas con discapaci*. Recuperado el 5 de Enero de 2024, de Registro Oficial N° 377: https://servicios.inclusion.gob.ec/Lotaip_Mies/phocadownload/03_mar_2019/literal_a3_regulaciones_y_procedimientos_internos/Acuerdos%20Ministeriales%202018-2019/ACUR-MINIST-046-ACDREDTACION-CERTISUST.%2029%20DE%20OCTB.2018.pdf
- Ecuador, Ministerio de Relaciones Laborales; Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades. (2013). *Manual de Buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad*. Recuperado el 5 de Enero de 2024, de https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/06/manual_buenas_practicas_inclusion_laboral.pdf
- Ecuador, Ministerio del trabajo. (2018). *Instructivo sobre los requerimientos de documentación para el ingreso y Desvinculación del personal de las entidades del sector público*. Recuperado el 5 de Enero de 2024, de Registro Oficial No. 336, del 27 de septiembre de 2018: <https://www.pudeleco.com/clegal/laboral/2018/il180927.pdf>

- Fondo de Naciones Unidas para la Infancia. (2019). *Niños, Niñas y Adolescentes con Discapacidad*. Recuperado el 5 de Enero de 2024, de <https://www.unicef.org/lac/ninos-ninas-y-adolescentes-con-discapacidad>
- Naciones Unidas. (2008). *Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad*. Recuperado el 5 de Enero de 2024, de <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Naranjo Martinez & Subia. (2017). *El Ministerio del Trabajo expide el reglamento para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad*. Recuperado el 12 de enero de 2024, de <https://nmslaw.com.ec/blog/2017/09/25/reglamento-inclusion-laboral-las-personas-discapacidad/>
- Pinos Jaén, C., & Yugsi Yugsi, M. (2021). Análisis del Estado Actual de la Estabilidad Laboral Reforzada en el Sector Público Ecuatoriano. *Dominio de las Ciencias*, 7(3). Recuperado el 5 de Enero de 2024, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229672>
- Sentencia N.241-16- SEP- CC, Caso N.º 1573-12-EP (Ecuador, Segunda Sala de Garantías Penales de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha 3 de Agosto de 2016). Recuperado el 5 de Enero de 2024, de <https://vlex.ec/vid/accepteseccion-extraordinaria-proteccion-652836161>